



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018- 2022

Impulsando el desarrollo sostenible del país,
a través de la adaptación al cambio climático

Enero de 2022



Fondo Adaptación



Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Equipo Directivo Fondo Adaptación:

Raquel Garativo Chapaval
Gerente

Juan Carlos Escobar
Subgerente de Gestión Del Riesgo

Iliana Margarita Garzón Saladen
Subgerente de Regiones

Andrés Parra Beltrán
Subgerente de Estructuración

Helga Hernández
Subgerente de Proyectos

Víctor Alejandro Venegas Mendoza
Jefe Oficina de Planeación y Cumplimiento

Sandra Murcia
Secretaria General

Sección Talento Humano

Equipo Técnico:

Introducción

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

El Plan estratégico de Gestión del Talento Humano como proceso, está ligado a la Gestión Estratégica de los demás procesos de la entidad. Es por tal razón que trabaja de manera articulada y alineada con la estrategia institucional para conseguir resultados coherentes y sostenibles.

Es por eso que dentro de la política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, encontramos la política de Gestión 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 resultados que se vean reflejados en los Planes Institucionales de Bienestar e Incentivos, Plan de Capacitación Institucional - PIC e Intervención en el Clima Laboral, Planes de Vacancia, los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Lo anterior se debe ejecutar conforme a la planeación de las actividades, planes, programas y procedimientos propios de Talento Humano. Estos planes estructuran las acciones sobre el fortalecimiento y mejoramiento del clima y cultura organizacional, la calidad de vida laboral, el sentido de pertenencia; todo ello articulado y en alineación con los procesos y el Plan Estratégico de la Entidad.

Referentes Estratégicos

El Talento Humano es el recurso fundamental en la Entidad, para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad para la comunidad.

Misión de la Entidad

Somos una Entidad que contribuye a la adaptación del país al cambio climático, mediante la estructuración y ejecución de proyectos integrales y sostenibles, con enfoque regional y multisectorial, generando soluciones que permanezcan en el tiempo y conocimiento, para contribuir a la reducción de la vulnerabilidad fiscal del Estado.

Visión de la Entidad

En 2030, el Fondo Adaptación será una Entidad técnica líder en la ejecución de grandes proyectos integrales y generación de conocimiento para reducir la vulnerabilidad de los efectos del cambio climático, reconocida en el ámbito nacional e internacional.

Objetivos Estratégicos de Apoyo o de Soporte a la Misión

- ✚ Objetivos estratégicos #5: Fortalecer la capacidad de gestión, uso y apropiación de la gestión institucional.
- ✚ Objetivos estratégicos #6: Modernizar y fortalecer el funcionamiento del Fondo Adaptación con visión de largo plazo.

Marco conceptual de la planeación estratégica del talento humano

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, y conforme con los lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Planeación Estratégica del Talento Humano como herramienta, permite planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar cada uno de los procesos que van dirigidos y que involucran al personal de la entidad, como factor primordial, para el cumplimiento de metas y el fortalecimiento personal y profesional.

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano, con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad (Presidencia de la República, 2018), tal como lo indica el modelo operativo MIPG. Así mismo indica que, para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

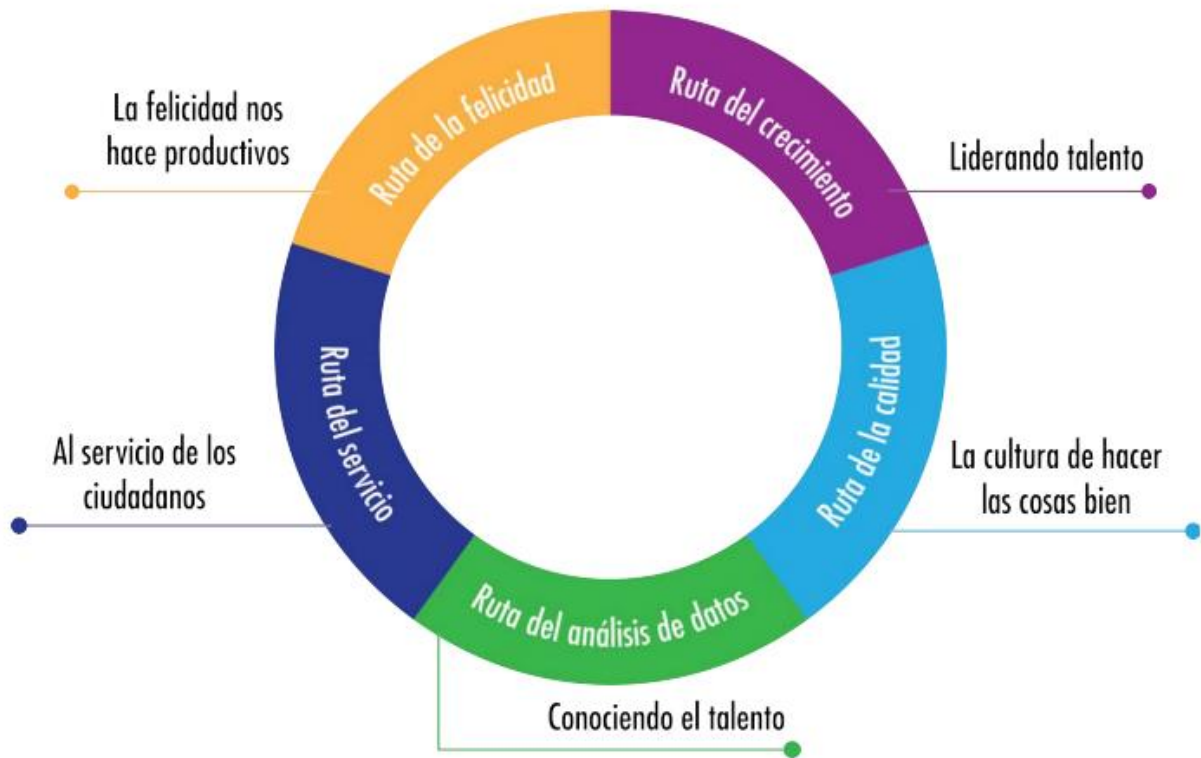
Por lo anterior, se tiene como fin principal articular las personas en la estrategia de la entidad. Su efecto se evidencia cuando se logra articular el instrumento de planificación y su contenido con el direccionamiento estratégico que incluye la misión de la entidad, la

visión, sus objetivos institucionales, los planes, programas y proyectos. Los resultados son el incremento en productividad de la entidad, el aporte efectivo al plan estratégico sectorial y el desarrollo integral de los colaboradores.

De igual manera, la Entidad pretende involucrar a los servidores públicos en la planeación estratégica, con el ánimo de incluir mejoras en la evolución en el índice de desarrollo del servicio civil, eso se podrá reflejar en la efectividad del gobierno y en el control de la corrupción en el mediano plazo, haciendo referencia a la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, como insumo principal para el desarrollo del mismo, haciendo énfasis que es necesario inescrutablemente generar valor público a través de una gestión transparente e incorruptible.

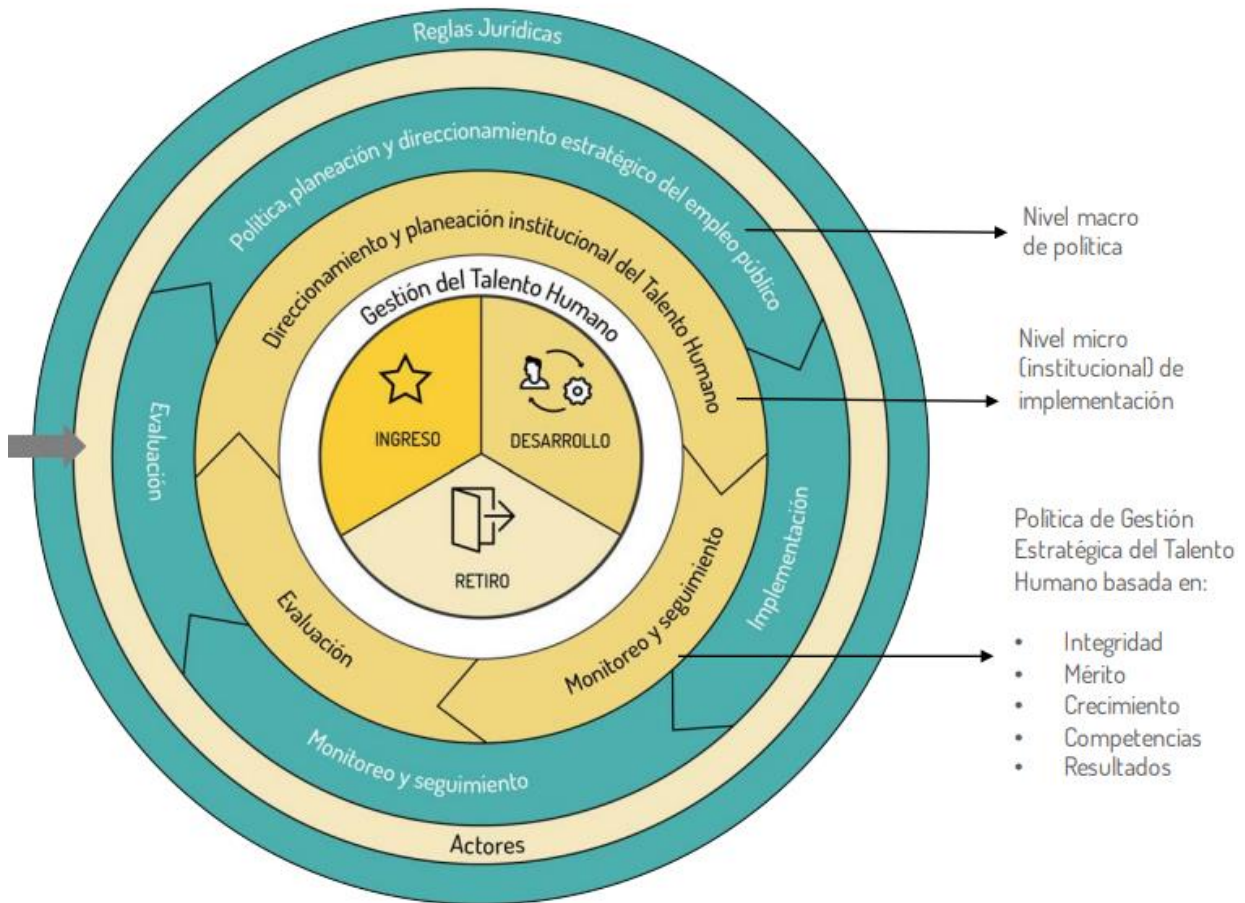
El documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano Tomo I, de acuerdo con el MIPG para la dimensión Talento Humano, menciona las “Rutas de creación de valor”. Estas son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales de la GETH con el propósito de producir resultados eficaces para la gestión y se encuentran expuestas en la siguiente ilustración. (Dirección de Empleo Público, 2020)

Rutas de creación de valor



Fuente: Presentación Gestión Estratégica del Talento Humano – Función Pública

De igual manera, el equipo de talento humano complementa su labor al utilizar las metodologías de planeación que se establecen en el Modelo Operativo de MIPG, que permiten conceptualizar sus actividades bajo un enfoque basado en procesos, en el que continuamente se estén realizando actividades de transformación en el marco del ciclo PHVA.



Fuente: Modelo de Empleo Público-GETH

Bajo esta concepción, el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, y debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la Entidad.

Las actividades programadas deben ejecutarse de acuerdo con lo planeado, además, deben haber sido previstas en la planeación y tener un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos

organizacionales. Todo lo ejecutado debe ser coherente con lo planeado y, por lo tanto, debe revisarse la evaluación de las actividades para asegurar el logro de los resultados propuestos. Deben establecerse mecanismos para verificar en qué medida se lograron los objetivos y hacer seguimiento periódico y permanente.

Finalmente, cada vez que por alguna razón no se haya ejecutado lo planeado de la forma prevista, o los objetivos no se hayan cumplido en su totalidad, deben implementarse acciones para corregir o para prevenir que esas situaciones se presenten de nuevo. Debe haber disposición permanente para la mejora continua y para gestionar los riesgos a lo largo de todo el proceso. Se reitera que el ciclo es permanente y requiere revisiones constantes para identificar posibles mejoras y mantener la efectividad de sus resultados.

Dimensión Talento Humano

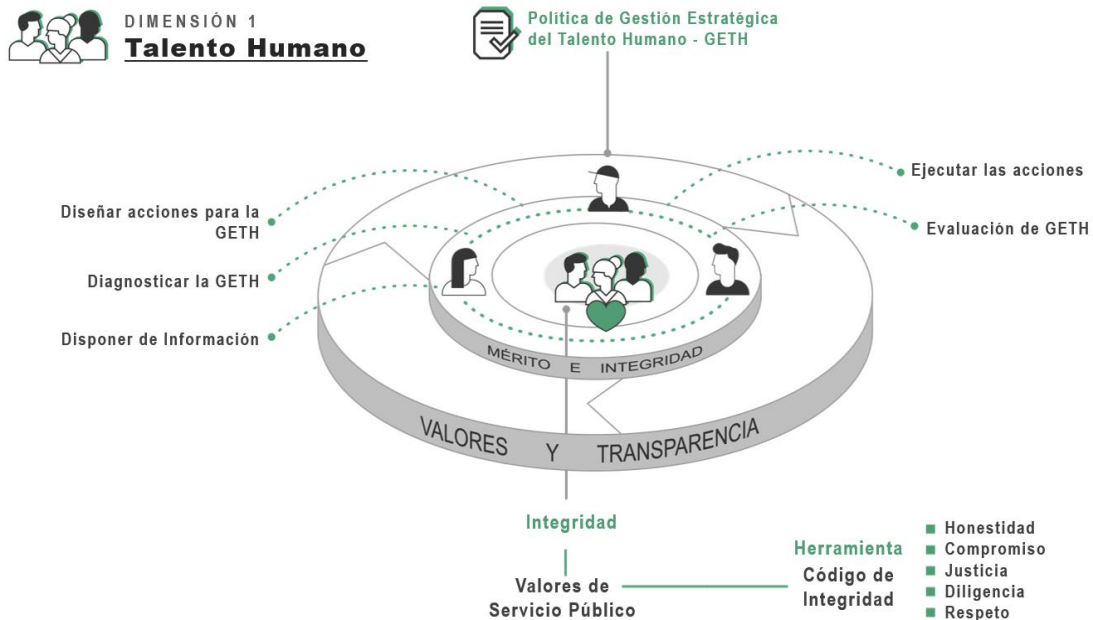
En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Dimensión Estratégica de Talento Humano tiene como finalidad *“...gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos”,* tal y como se menciona en el Manual Operativo de MIPG. (Presidencia de la República, 2018)

La Gestión del Talento Humano, está integrada principalmente por dos (2) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, que son:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

La implementación de estas políticas permite el cumplimiento de los objetivos propuestos en los diferentes planes de la gestión estratégica tanto de talento humano, como institucional.



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Normatividad Asociada

Normatividad Externa

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- ✚ Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✚ Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✚ 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.

- ✚ Ley 1010 de 2006 y Circular N°. 12 de 2017 Función Pública
- ✚ Ley 1221 de 2008, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- ✚ Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014
- ✚ Decreto 1072 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- ✚ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- ✚ Decreto 1083 de 2015 del artículo 22.10.1 al 22.10.17. referente a los programas de estímulos.
- ✚ Ley 1811 de 2016, Por el cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- ✚ Decreto 1499 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 del 2015.
- ✚ Decreto 2011 de 2017, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- ✚ Ley 1857 del 2017, Por la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la Familia.
- ✚ Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
- ✚ Resolución 0667 de 2018, por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
- ✚ 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.
- ✚ Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, con el cual establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.
- ✚ Resolución 0312 de 2019, “Por la cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.
- ✚ Decreto 2365 de 2019, por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- ✚ Decreto 455 de 2020, por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.
- ✚ Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de Función Pública.
- ✚ Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 - Talento Humano.

Nota: Además de las normas mencionadas anteriormente, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.

Normatividad Interna

- ✚ Decreto 2920 de 2011, por el cual se aprueba la planta de personal del Fondo Adaptación.
- ✚ Decreto 4786 de 2011, por el cual se aprueba la modificación a la planta de personal del Fondo Adaptación.
- ✚ Decreto 1472 de 2014, por el cual se modifica la planta de personal del Fondo Adaptación, suprimiendo el cargo Conductor Grado 02 y creando el empleo Auxiliar de Oficina Grado 02, dicho Decreto modifica en lo pertinente el Decreto 4786 de 2011.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

- ✚ Resolución 227 de 2014, por el cual se adopta el plan de estímulos, incentivos y reconocimientos.
- ✚ Resolución 175 de 2018, por medio de la cual se implementa la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación (MIPG) y del Modelo Estándar de Control Interno (MECI)".
- ✚ Resolución 0189 de 2019, por la cual adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022.
- ✚ Resolución 0349 de 2019, por medio de la cual se establecen las condiciones y el procedimiento para acceder al incentivo por uso de la bicicleta por llegar a trabajar a la Entidad, por parte de los servidores públicos del Fondo Adaptación.
- ✚ Resolución 0444 de 2019, por medio de la cual se definen las actividades para conmemorar el Día de la Familia en el Fondo Adaptación.
- ✚ Resolución 0021 de 2020, por la cual se establece el horario de trabajo y de atención al usuario en el Fondo Adaptación, así como se establecen dos opciones de horarios de trabajo de jornada laboral flexible.
- ✚ Resolución 010 de 2021, por la cual se adopta el instrumento único de seguimiento a la gestión de los servidores públicos del Fondo Adaptación".
- ✚ Resolución 030 de 2021, por medio del cual se adopta la actualización del Código de Integridad y Buen Gobierno Fondo Adaptación.
- ✚ Resolución 571 de 2021, por medio del cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social "Bienestar a Fondo" para los servidores públicos del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020.
- ✚ Resolución 609 de 2021, por medio de la cual se deroga la Resolución 343 del 09 de agosto de 2021, y se organizan y distribuyen los empleos de la planta de personal del Fondo Adaptación.
- ✚ Resolución 776 de 2021, por medio de la cual se modifica el numeral 6.2 del artículo 3 de la Resolución 609 del 12 de

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

octubre de 2021, mediante la cual se organiza y distribuye los empleos de planta de personal del Fondo Adaptación.

- ✚ Resolución 610 de 2021, por la cual se actualiza y unifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación.
- ✚ Resolución 798 de 2021, por la cual se reglamenta el trámite de comisiones de servicio y desplazamientos al interior y exterior del país, el reconocimiento de viáticos para los funcionarios y los gastos de viaje para los contratistas del Fondo Adaptación.
- ✚ Resolución 923 del 27 de diciembre de 2021, por la cual se ratifica la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Planta de personal actual

La planta aprobada del Fondo Adaptación actualmente se compone de 87 cargos, que consta en los siguientes decretos:

- ✚ Decreto 2920 de 2011 “Por el cual se aprueba la planta de personal del Fondo Adaptación”.
- ✚ Decreto 4786 de 2011 “Por el cual se aprueba la modificación a la planta de personal del Fondo Adaptación”, suprimiendo 6 cargos de la aprobación inicial de la planta y creando 66 cargos más.
- ✚ Decreto 1472 de 2014 “Por el cual se modifica la planta de personal del Fondo Adaptación”, suprimiendo el cargo Conductor Grado 02 y creando el empleo Auxiliar de Oficina Grado 02, dicho Decreto modifica en lo pertinente el Decreto 4786 de 201772011.

La planta se estructura de la siguiente manera:

| Nº de cargos | Ocupados | Vacantes | Denominación del empleo | Grado |
|--------------------------------------|----------|----------|-------------------------|-------|
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | | | | |
| 1 | 1 | 0 | Gerente | 13 |

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| | | | | |
|-------------------|-----------|----------|----------------------|----|
| 4 | 4 | 0 | Subgerente | 12 |
| 1 | 1 | 0 | Secretario General | 11 |
| 1 | 1 | 0 | Jefe de Oficina | 11 |
| 13 | 11 | 2 | Asesor III | 10 |
| 17 | 15 | 2 | Asesor II | 09 |
| 17 | 17 | 0 | Asesor I | 08 |
| TEMPORALES | | | | |
| 10 | 10 | 0 | Profesional II | 07 |
| 10 | 10 | 0 | Profesional I | 06 |
| 2 | 2 | 0 | Tecnólogo | 05 |
| 2 | 2 | 0 | Técnico | 04 |
| 5 | 5 | 0 | Secretario Ejecutivo | 03 |
| 1 | 1 | 0 | Conductor | 02 |
| 3 | 3 | 0 | Auxiliar de Oficina | 02 |
| 87 | 83 | 4 | | |

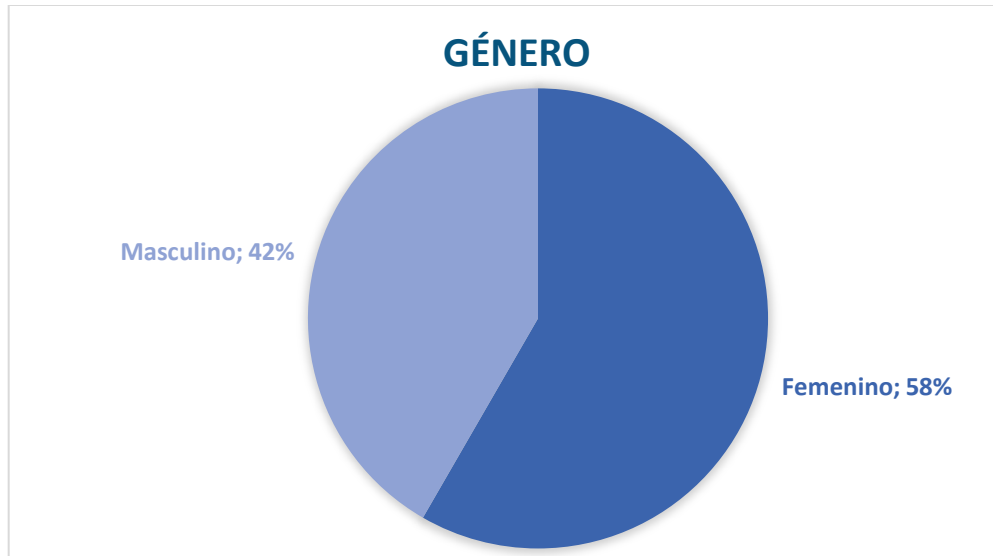
Fuente: Equipo de Trabajo Talento Humano y Servicios

Caracterización del personal actual

A través del SIGEP y del formulario en Google Forms de actualización de datos de colaboradores, se cuenta con una Matriz de Caracterización unificada de la Población del Fondo Adaptación, la cual incluye información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros datos de los servidores de la Entidad, como insumo para la administración del Talento Humano.

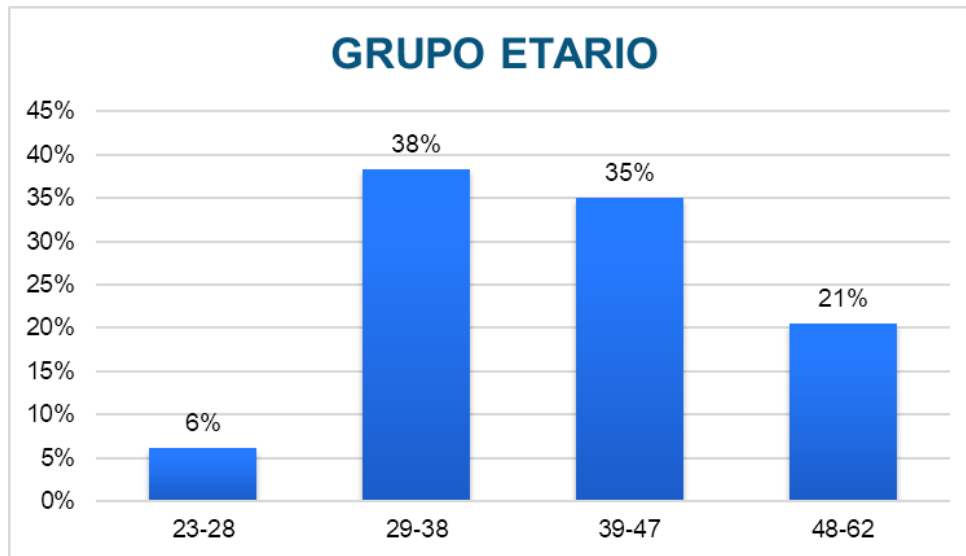
Por otro lado, también se cuenta con los informes de los resultados de las últimas encuestas de clima y cultura organizacional y riesgo psicosocial, además del informe de condiciones de salud, con los resultados de su aplicación.

Con base en lo anterior, se muestra la siguiente caracterización de los servidores públicos del Fondo Adaptación:



Fuente: Equipo de Trabajo Talento Humano y Servicios

Se puede identificar que hay predominio del género femenino ya que el 58% del personal de la planta de la Entidad son mujeres y el 42% son hombres.

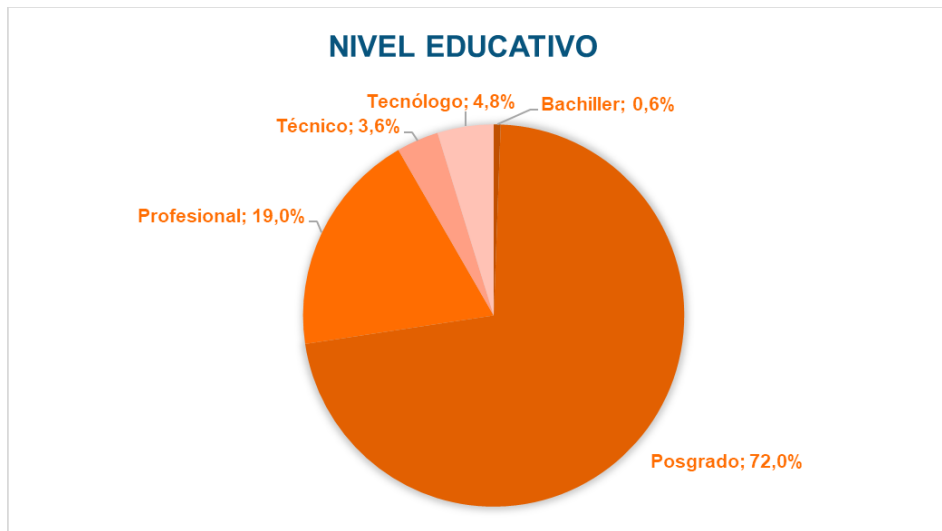


Fuente: Equipo de Trabajo Talento Humano y Servicios

Las edades de los servidores estuvieron entre los 23 y los 62 años. La mayoría de la población se ubica en el grupo de 29 y 38 años que corresponde al 38% de la población, seguido de los

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

colaboradores que tienen entre 39 y 47 años con un 35%, enseguida, en una proporción menor encontramos un grupo entre 48 y 62 años con un 21% de participación y por último los colaboradores que tienen de entre 23 y 28 años con un 6%.



Fuente: Equipo de Trabajo Talento Humano y Servicios

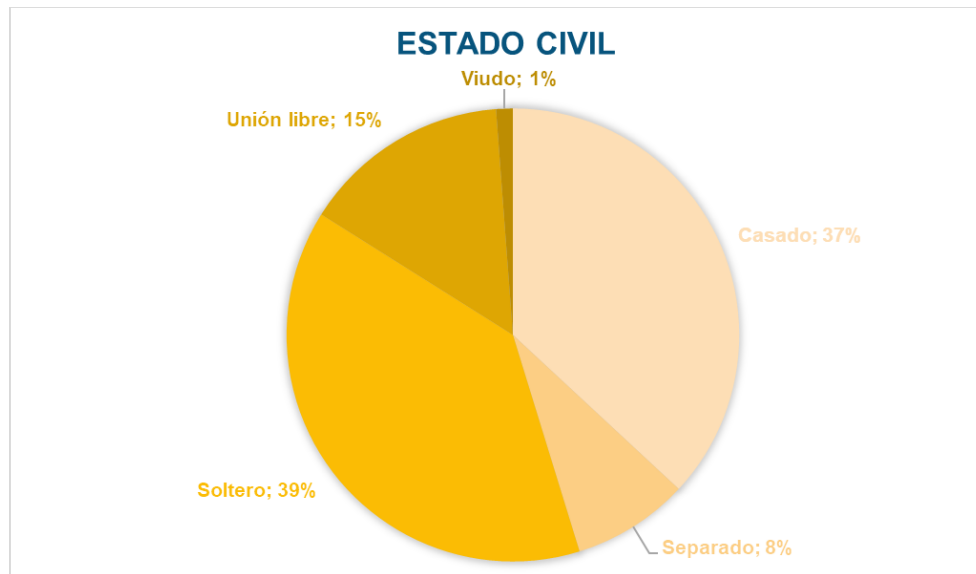
En el nivel educativo en que se encuentran los colaboradores del Fondo Adaptación, son, entre los más altos, los que cuentan con un posgrado con un 72%, seguido de los que cuentan con un título universitario con un 19%. En una menor proporción se cuenta con colaboradores del nivel técnico, tecnólogo y bachiller los cuales suma un 9%.



Fuente: Equipo de Trabajo Talento Humano y Servicios

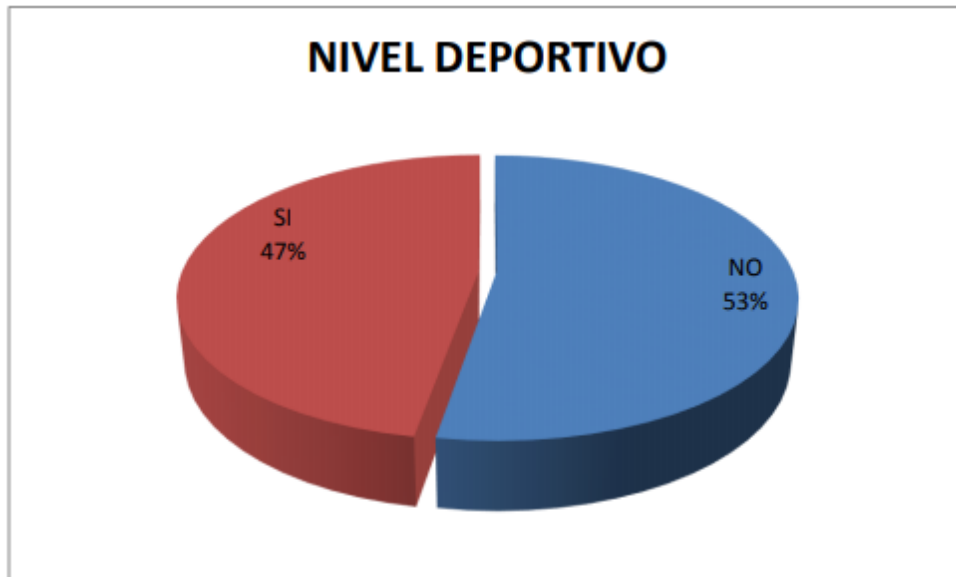
Plan Estratégico Institucional 2018-2022

En la Entidad, sobresalen los colaboradores ubicados socioeconómicamente en estrato 4 con un (22%), seguido de estrato 3 con un (20%) y en estrato 5 con un (13%) concluyendo que en el Fondo Adaptación hay población del categorizada con un nivel socioeconómico medio-alto.



Fuente: Equipo de Trabajo Talento Humano y Servicios

El estado civil que predomina en la población de la Entidad, son las personas solteras con un 39%, seguido por las casadas con un 37% y unión libre con un 15%. En menor proporción encontramos colaboradores en estado civil separado con un 8% y viudo con un 1%.



Fuente: Equipo de Trabajo Talento Humano y Servicios

El nivel deportivo de los colaboradores de la Entidad es medio, encontrando que un 47% de la población practica algún deporte. Entre los deportes que realizan encontramos los siguientes: Pilates, Yoga, Fútbol, Ciclismo, Gym, Trotar, Natación, Boxeo, Squash.

Recursos Requeridos

Humano:

1. Personal de la Sección Talento Humano (3 Servidores Públicos y 1 Contratistas) con perfiles técnico y profesional, quienes apoyan la gestión en la implementación del PETH en sus diferentes componentes, de acuerdo con la asignación de la tarea específica.
2. Servidores Públicos y Contratistas del Fondo Adaptación: El Plan Estratégico de Talento Humanos está diseñado para atender las necesidades y requerimientos de los servidores públicos de la Entidad, sin embargo, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos - PIBI, el Sistema de Seguridad y Salud

en el Trabajo – SGSST y el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se implementará a todos los colaboradores de la Entidad, independientemente el tipo de vinculación, sin derecho de vínculo laboral para los contratistas.

Físico:

- Instalaciones físicas del Fondo Adaptación u otras Instalaciones de empresas públicas y privadas aliadas para el cumplimiento del PETH, como la Caja de Compensación Familiar, Ministerio de Hacienda, Función Pública, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), entre otras, además de instalaciones virtuales como aplicaciones de videoconferencia como Meet de la Suite de Google de Fondo Adaptación u otras ofertadas por proveedores externos para llevar a cabo el PETH, dependiendo la actividad a realizar según el componente a implementar, ya sea PIBI, SG-SST o PIC.
- Elementos electrónicos, mobiliarios y demás equipos y/o elementos especializados propios de la necesidad de implementación de las actividades contempladas dentro del PETH y sus componentes.

Financieros:

Los contemplados en los decretos que se establezcan para cada vigencia fiscal, por el cual, cada uno aprueba el proyecto de presupuesto de ingresos y gastos.

Sistemas de información

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la dimensión del Talento Humano del Fondo Adaptación cuenta con las siguientes herramientas que permiten consolidar la información:

- SIGEP: Actualización de información básica de los colaboradores.
- Software de nómina: Pago nómina a funcionarios
- SIFA: Pago masivo de cuentas de cobro/ facturación contratistas de inversión.
- Intranet y correo electrónico: Comunicación, sensibilización y socialización permanente con los usuarios internos.
- Base de datos en Excel del Equipo de Talento Humano.
- INFODOC: Sistema de gestión documental de la Entidad que permite controlar el flujo de documentos en especial el vencimiento y la seguridad de los datos.

Diagnóstico

- **Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH - MIPG**

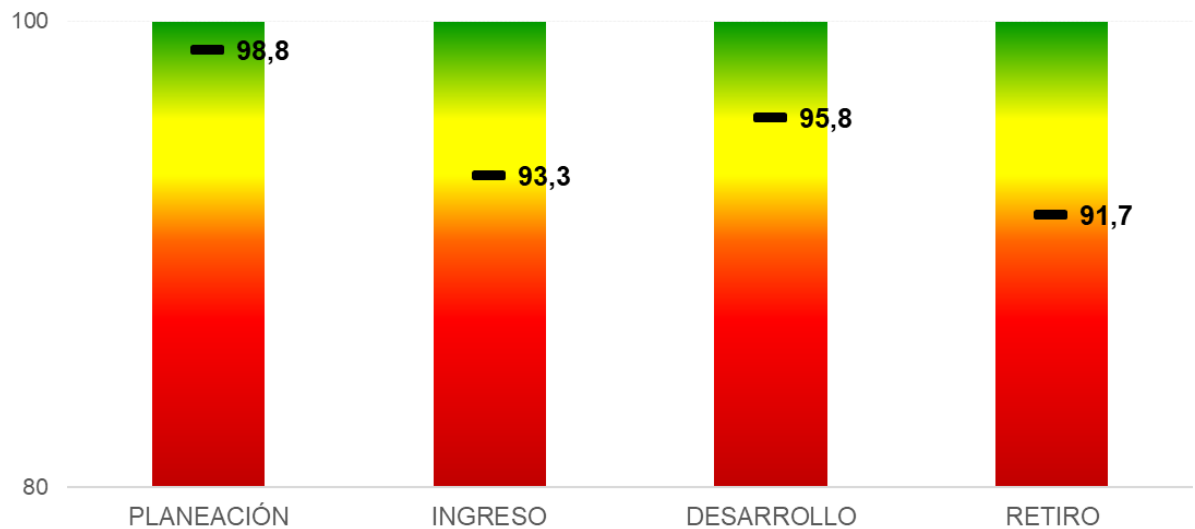
En diciembre de 2021 el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios – Sección Talento Humano, realizó el **Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano** de la vigencia 2021, con base en el Modelo de Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final **96,1%**, aumentando un 2,3% respecto año anterior y posicionando la GETH en un nivel de madurez alto: **Consolidación**.

Con relación a los 4 grandes componentes de la gestión del Talento Humano (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro) se identifica el componente de retiro como el de menor puntaje con un 91,7%, sin embargo, se presentó un incremento en el mejoramiento de este componente en un 15%, teniendo en cuenta que la Entidad incluyó

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

dentro del Plan Integral de Bienestar Social una estrategia de desvinculación asistida, el cual, integra diferentes actividades que permiten un acompañamiento a los funcionarios que toman la decisión de retiro de la Entidad o próximas a la pensión, apoyándoles en la transición de cambio de empleo o jubilación, ejecutándose éstas en el año 2021. Adicionalmente, se modernizaron los procedimientos de esta etapa del ciclo de vida de los servidores públicos, que aporta en la mejora continua de este componente.

Los puntajes de los componentes se muestran a continuación:

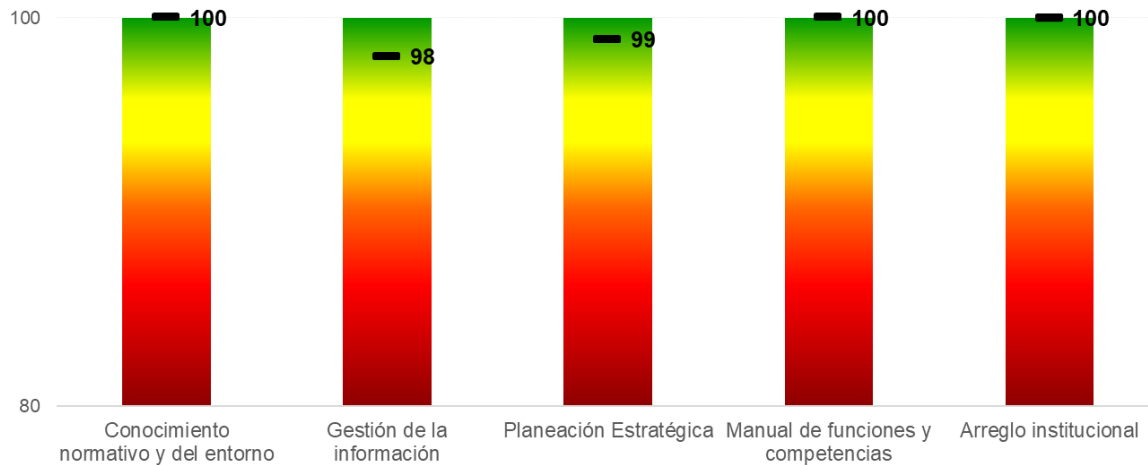


Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2021

Así mismo, los resultados obtenidos por cada categoría y por los 4 componentes de la gestión del talento humano, se identifican en las siguientes gráficas mostrando el puntaje y la comparación entre sí.

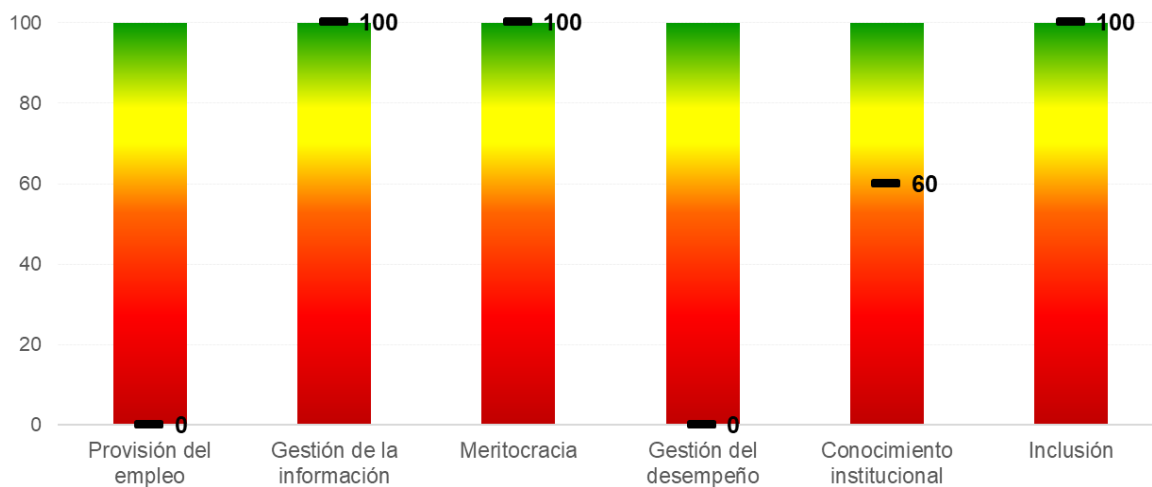
Plan Estratégico Institucional 2018-2022

- Categorías del componente 1: **PLANEACIÓN**



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2021

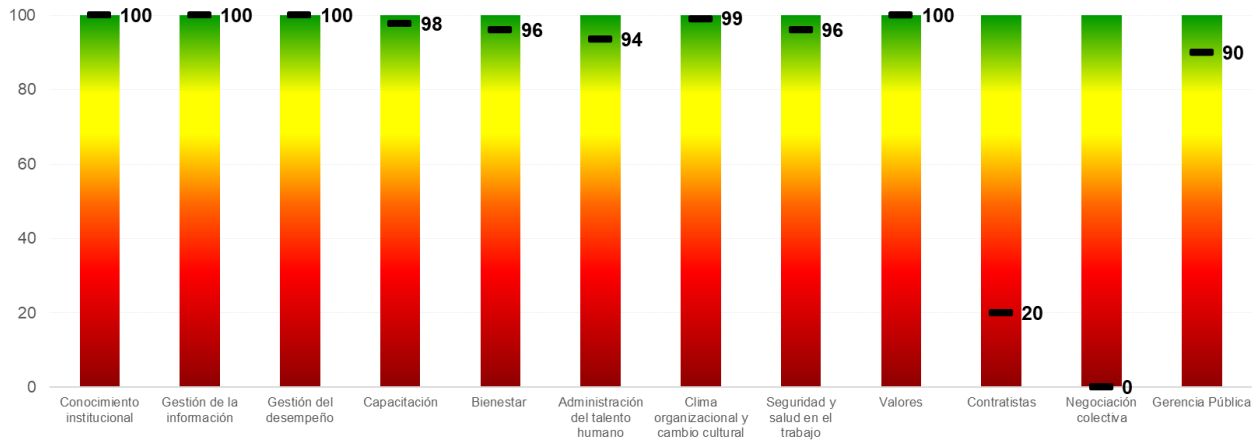
- Categorías del componente 2: **INGRESO**



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2021

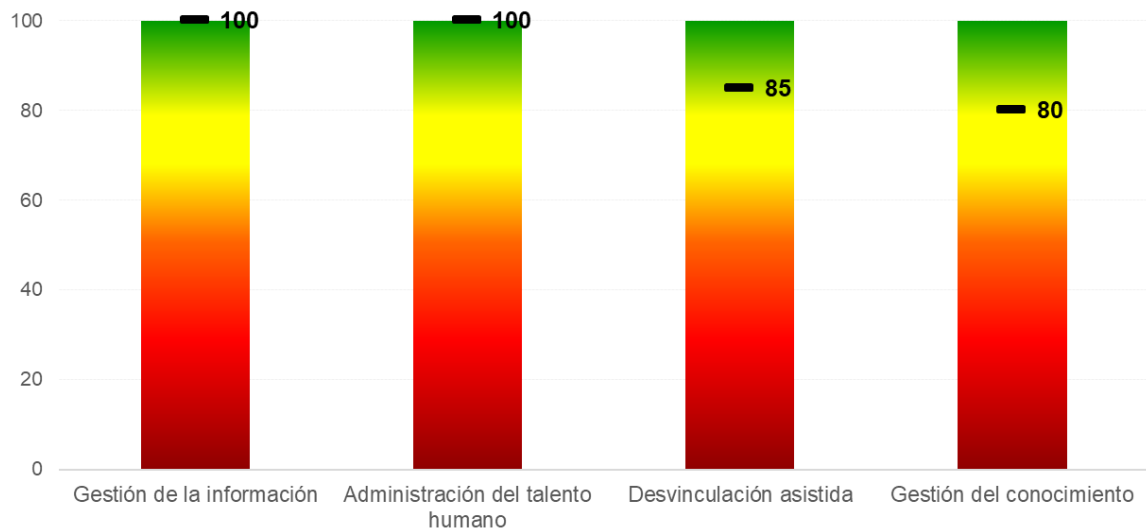
Plan Estratégico Institucional 2018-2022

• Categorías del componente 3: **DESARROLLO**



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2021

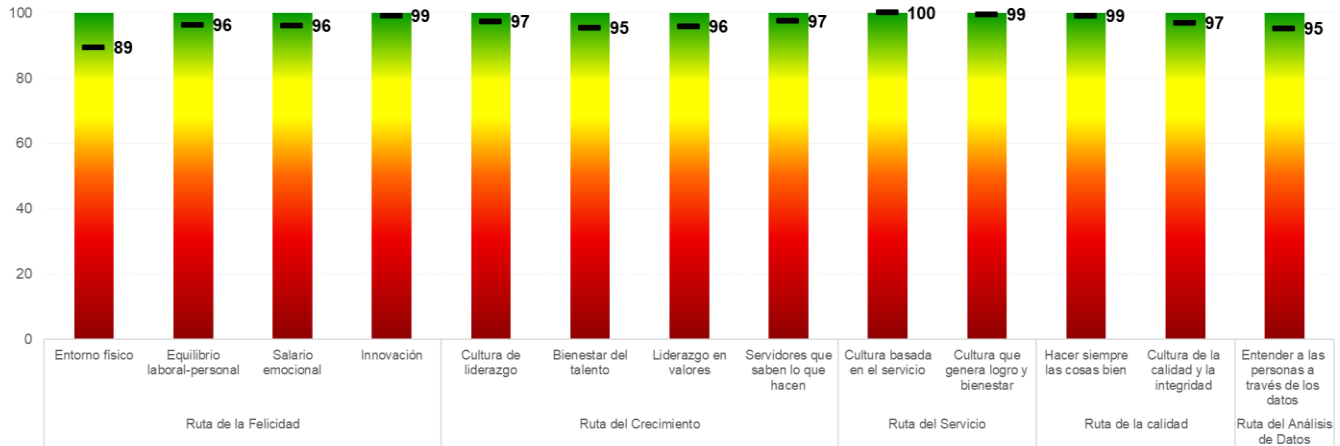
• Categorías del componente 4: **RETIRO**



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2021

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2021

Calificación por Rutas de Creación de Valor:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



GRÁFICAS



DISEÑO DE
ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

| | | | |
|--|------------|---|------------|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 95 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 89 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 96 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 96 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 99 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 96 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 97 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 95 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 96 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 97 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 100 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 100 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 99 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 98 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 99 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 97 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 95 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 95 |

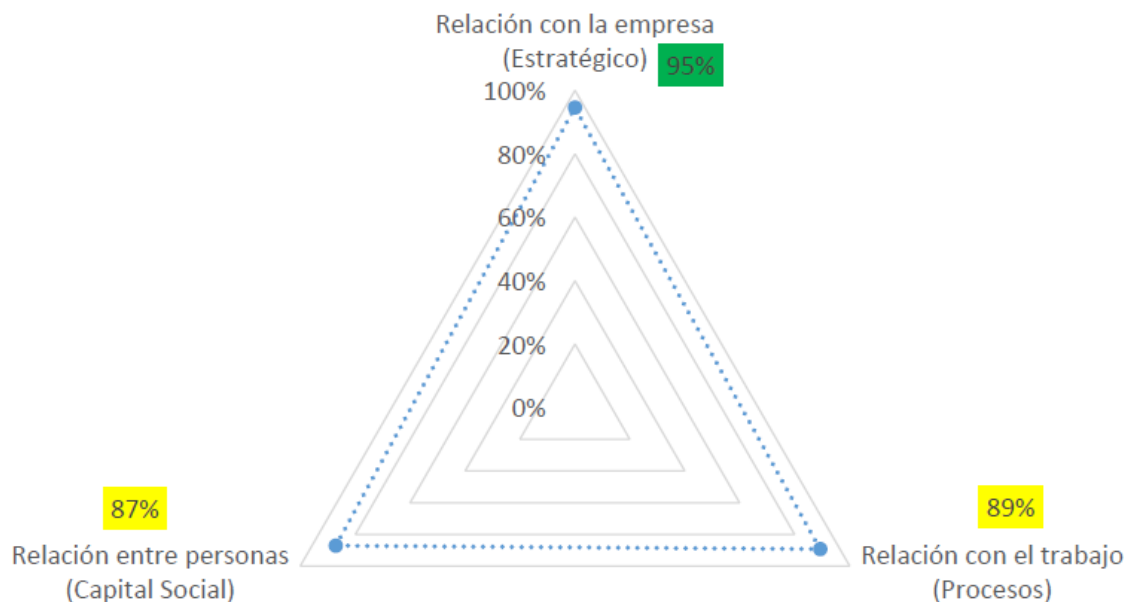
Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2021

• Resultados de la Medición de Clima Organizacional

Con base en la última medición de Clima Organizacional llevada a cabo en enero de 2021 sobre la percepción del desarrollo del Talento Humano durante el 2020, cuyo objetivo es obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben Fondo Adaptación, se presentan los resultados sobre los siguientes tres ejes de medición:



Ejes de Clima Organizacional

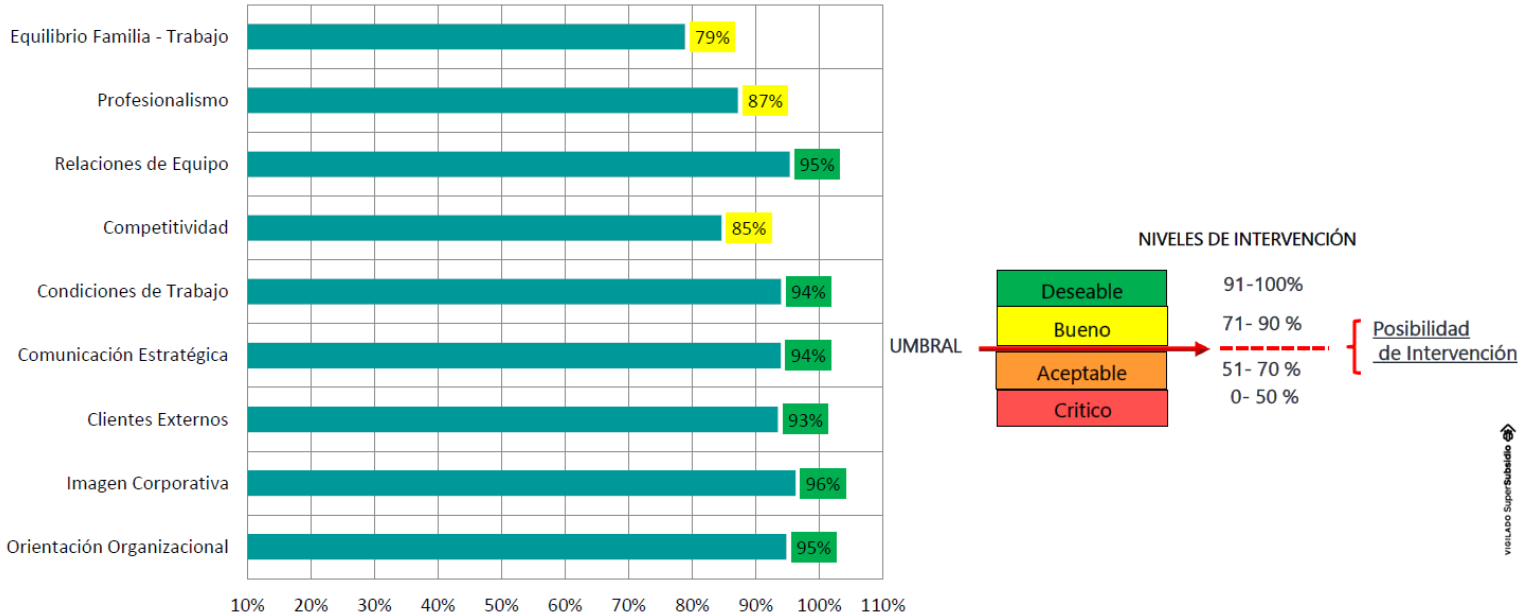


Fuente: Informe de Cafam sobre Clima organizacional 2020

El eje de medición “Relación con el trabajo” tuvo un aumento significativo de 31% con relación al puntaje de la medición 2019; el eje “Relación entre personas” tuvo un aumento del 10% frente a la medición de 2019; y el eje “Relación con la empresa” obtuvo un aumento de 16% frente a la medición de 2019.

El resumen de las variables objeto de medición por el total de los ejes se detalla a continuación:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022



Fuente: Informe de Cafam sobre Clima organizacional 2020

De los componentes: Condiciones de trabajo, competitividad y equilibrio familia – trabajo, eran los puntajes más bajos en la medición 2019 y requerían un plan de acción para atender las necesidades que afectaban a los colaboradores en estos aspectos.

Durante la vigencia 2020, se llevaron a cabo varias estrategias que impactaban directamente y resultado de ello, se obtuvo en la medición 2020 un aumento del 45% en el componente de Condiciones de trabajo, un aumento del 18% en el componente de Competitividad y un aumento del 12% en el componente Equilibrio familia – trabajo.

El resultado final de favorabilidad en la medición de 2020 fue de 91% frente al 72% obtenido en la medición 2019.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI 2019

Esta encuesta es realizada por el DANE y va dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional, del cual hace parte el Fondo Adaptación, e indaga la percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios. Su última aplicación fue en 2019 arrojando los siguientes resultados para esta Entidad:



ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL - 2019

Percepción de los servidores públicos para cada uno de los indicadores compuestos.

[Volver al contenido](#)

| | | Totalmente Desfavorable | | Favorable | | Totalmente de favorable | | Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente) | | Promedio |
|---------|--|-------------------------|------|-----------|------|-------------------------|---|---|---|----------|
| | | % | % | % | % | % | % | % | % | |
| AI | Ambiente Institucional | 1,9 | 11,5 | 47,6 | 39,0 | | | 86,6 | | 4,1 |
| | cve% | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| | ic(+) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| CREREG | Credibilidad en las Reglas | 2,6 | 9,5 | 41,4 | 46,5 | | | 87,9 | | 4,2 |
| | cve% | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| | ic(+) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| CREPOL | Credibilidad en las Políticas | 1,6 | 8,8 | 48,9 | 40,8 | | | 89,7 | | 4,2 |
| | cve% | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| | ic(+) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| RECPREV | Suficiencia de Recursos y Previsibilidad | 2,6 | 20,7 | 52,5 | 24,2 | | | 76,6 | | 3,7 |
| | cve% | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| | ic(+) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| DI | Desempeño Institucional | 3,7 | 13,4 | 46,2 | 36,7 | | | 82,9 | | 4,0 |
| | cve% | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| | ic(+) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| GESRT | Gestión de Resultados | 3,6 | 14,2 | 48,7 | 33,5 | | | 82,2 | | 3,9 |
| | cve% | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| | ic(+) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| RENT | Rendición de Cuentas | 1,7 | 6,7 | 45,1 | 46,6 | | | 91,6 | | 4,3 |
| | cve% | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| | ic(+) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| BIENLAB | Bienestar Laboral | 5,2 | 18,4 | 40,8 | 35,7 | | | 76,5 | | 3,8 |
| | cve% | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| | ic(+) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| PRIRRE | Prevención de Prácticas Irregulares | 2,6 | 13,8 | 58,8 | 24,8 | | | 83,6 | | 3,9 |
| | cve% | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |
| | ic(+) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 | | 0,0 |

Fuente: DANE, EDI 2019

Fecha de publicación: Febrero 27 de 2020

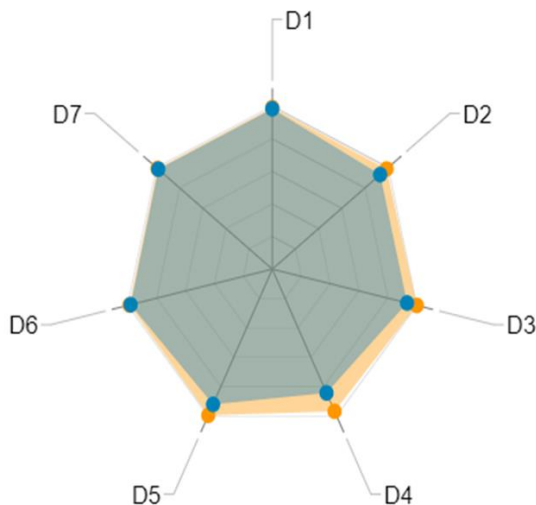
De acuerdo con el análisis de los resultados de la encuesta EDI, las variables con menos puntaje de acumulado de favorabilidad son: Bienestar laboral con un 76,5%, suficiencia de recursos y previsibilidad con un 76,6% y Gestión de resultados con un 82,2%.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Resultados de la medición del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión – FURAG 2019

Dentro de los resultados de las dimensiones de MIPG, la dimensión de Talento Humano obtuvo un puntaje alto en la Entidad frente a las demás, y muy cerca de valor máximo de referencia, con lo que se puede concluir que la Entidad cumple con los lineamientos y directrices del Gobierno Nacional respecto a Talento Humano.

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



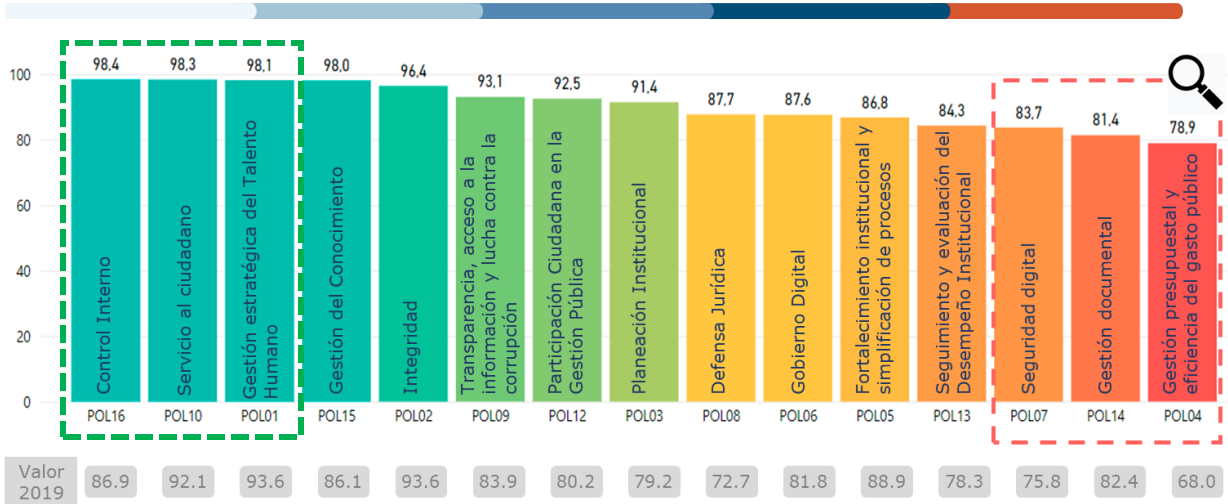
| Dimensión | Puntaje consultado | Valor máximo de referencia |
|-----------------------------------|--------------------|----------------------------|
| D1: Talento Humano | 98,4 | 99,1 |
| D2: Direccionamiento y Planeación | 93,1 | 98,6 |
| D3: Gestión para Resultados | 93,3 | 100,0 |
| D4: Evaluación de Resultados | 84,3 | 96,8 |
| D5: Información y Comunicación | 92,2 | 99,5 |
| D6: Gestión del conocimiento | 98,0 | 98,8 |
| D7: Control Interno | 98,4 | 99,1 |

□ Dimensiones con los puntajes más altos
 □ Dimensiones con los puntajes más bajos

Fuente: Pág. Web Función Pública

Así mismo, de acuerdo con el análisis de las Políticas de Talento Humano: **POL01 - Gestión Estratégica de Talento Humano** y **POL02 - Integridad**, hay un aumento importante en el puntaje en cada una de estas en la vigencia 2020 respecto a la vigencia 2019 como se muestra a continuación:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022



No obstante, se tuvo en cuenta las variables con menor puntaje dentro de cada política de la Dimensión Talento Humano y se formularon dos acciones para cerrar las brechas en la gestión, atendiendo las recomendaciones de Función Pública frente a estas, las cuales se ejecutaron en 2021, así:

| Política | Recomendaciones | Responsable | Acciones | Entregable |
|--|--|--|---|------------------------------|
| Gestión Estratégica del Talento Humano | Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos. | Secretaria General - Equipo Talento Humano | Esta acción requiere recursos de gastos de personal con los que la Entidad no cuenta y requiere adelantar trámite de estudio técnico ante el DAFP | |
| Gestión Estratégica del Talento Humano | Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017. | Secretaria General - Equipo Talento Humano | Implementar sala de lactancia a través de convenio o adecuación de espacios en Sede de la Entidad | Sala implementada |
| Integridad | Continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y | Secretaria General - Equipo Talento Humano | Continuar con la implementación del plan de integridad | Plan de integridad ejecutado |

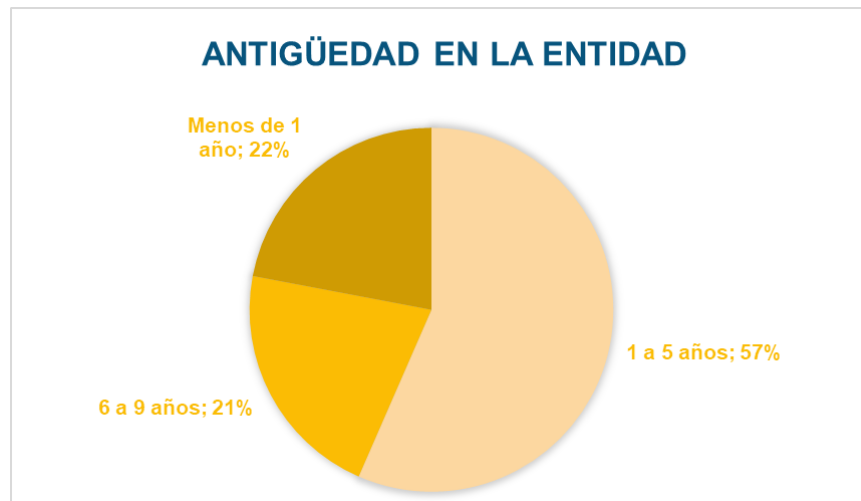
Plan Estratégico Institucional 2018-2022

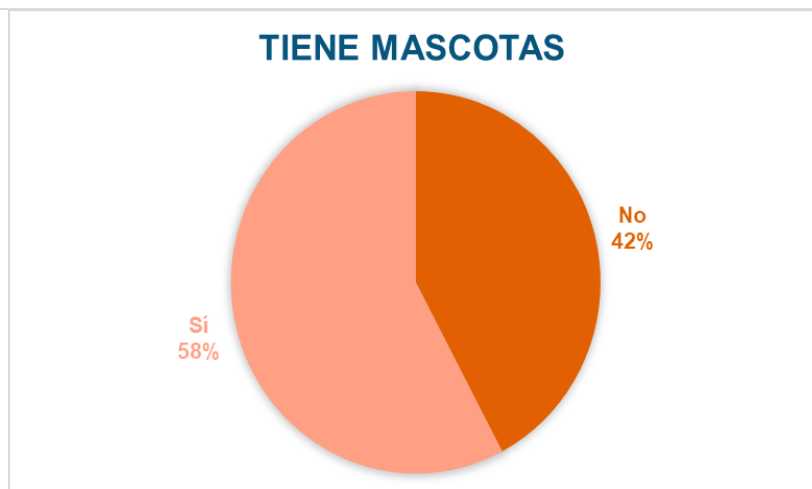
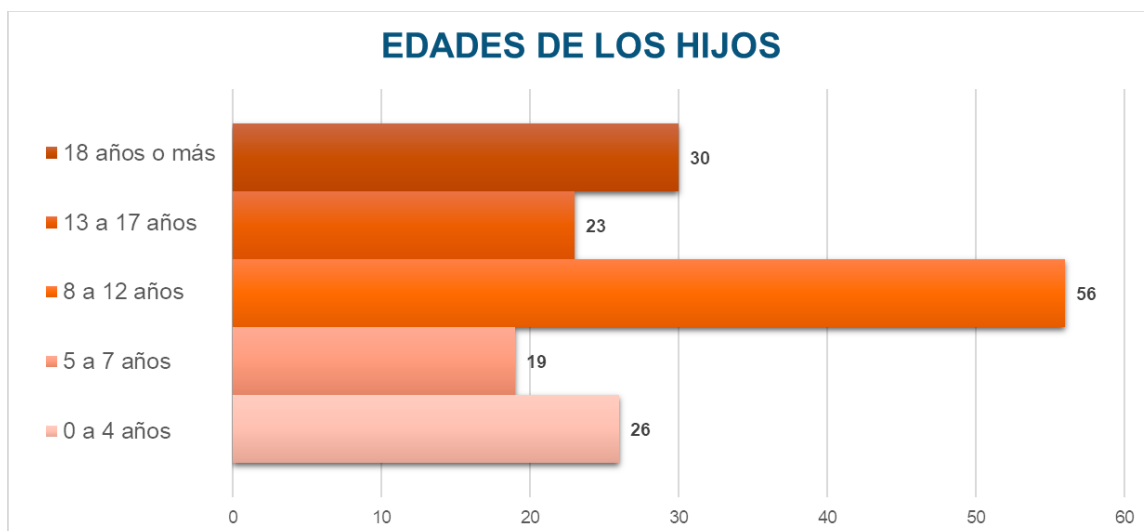
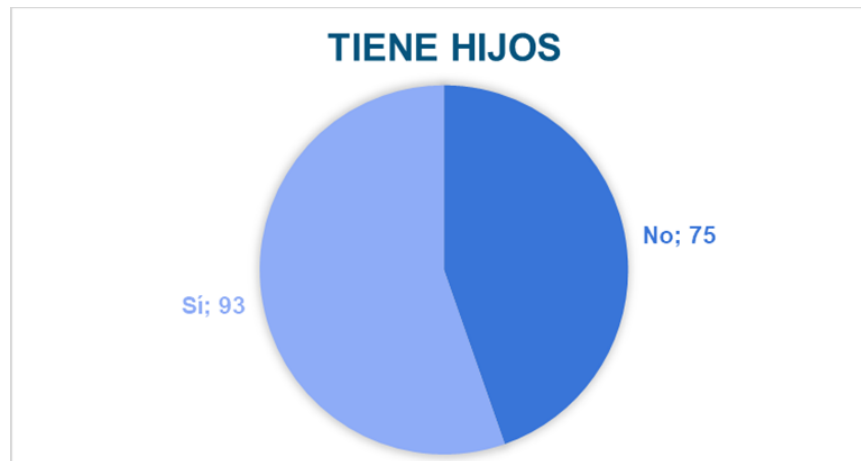
| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | propender por un mejoramiento continuo. | | | |
|--|---|--|--|--|

- **Resultados de la encuesta de identificación de necesidades de Bienestar, Seguridad y salud, Capacitación, Clima y Cultura Organizacional.**

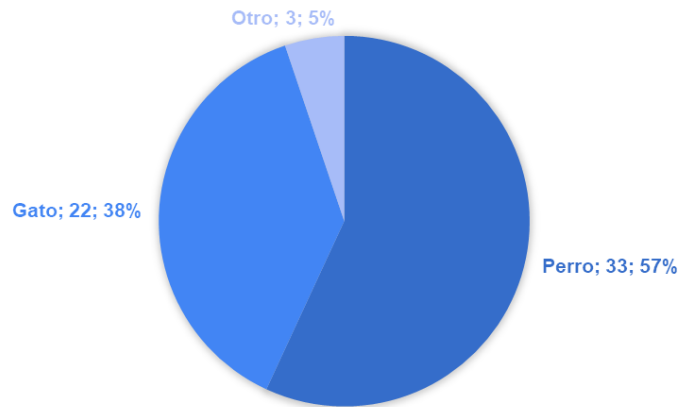
En agosto de 2020, el Equipo de Trabajo Gestión del Talento Humano y Servicios diseñó una encuesta en Google Forms de 43 preguntas de identificación de necesidades de Bienestar, Seguridad y salud, Capacitación, Clima y Cultura Organizacional dirigido a todos los colaboradores de la Entidad.

El total de respuestas fue del 67% sobre la población total a septiembre de 2020, correspondiente a 168 colaboradores. De allí pudimos obtener más información del talento humano de la Entidad, así:

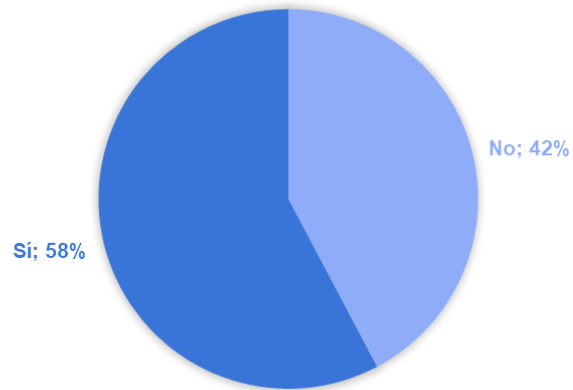


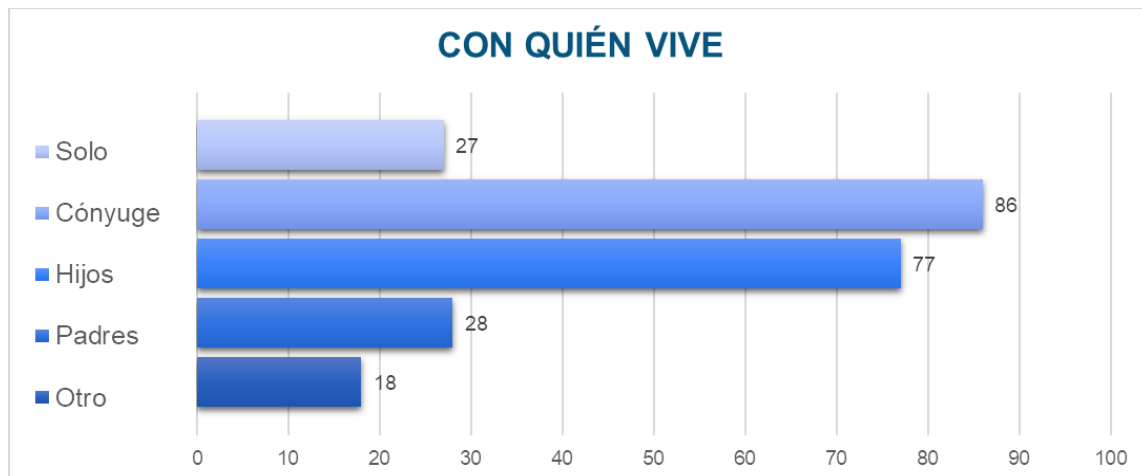
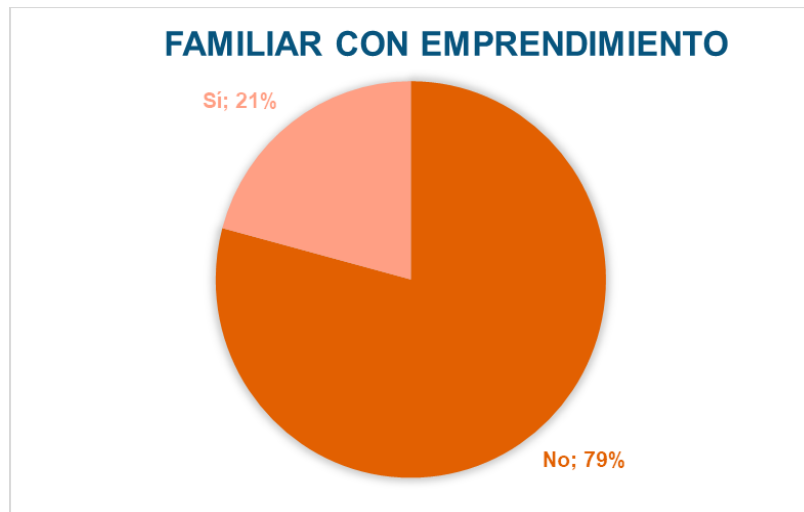


ESPECIE DE LA MASCOTA



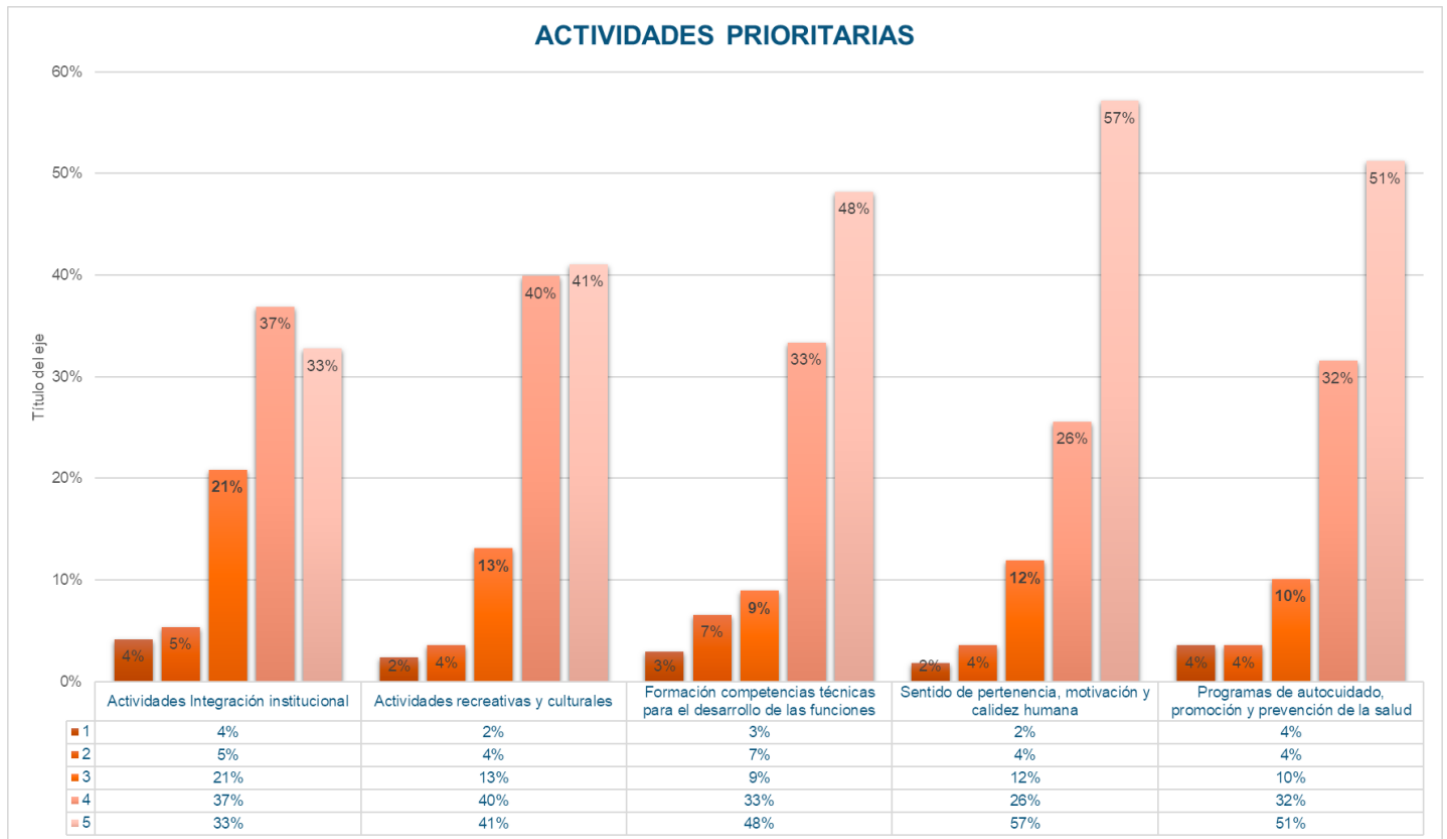
VIVIENDA PROPIA





Les preguntamos qué actividades que debían tener prioridad en su implementación, considerando su importancia de 1 a 5, siendo 1 nada importante y 5 muy importante. Por lo que tomamos como referencia los resultados con respuesta de importancia alta (4) y muy alta (5), así:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

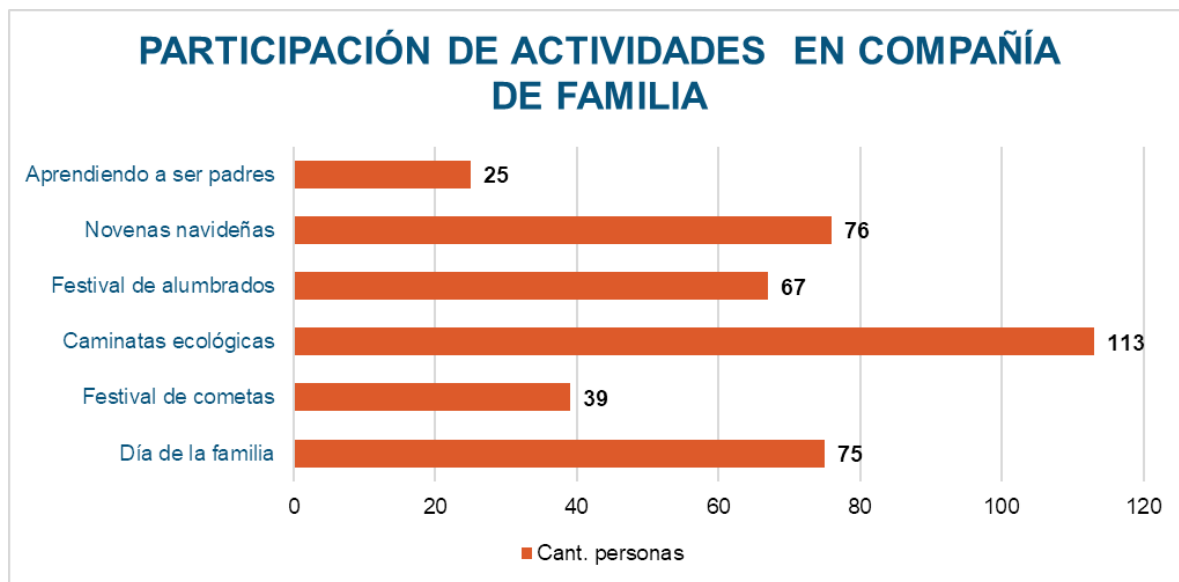


Dentro de actividades de bienestar, consultamos en qué actividad participarían en caso de realizarse en la Entidad, respondiendo lo siguiente:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

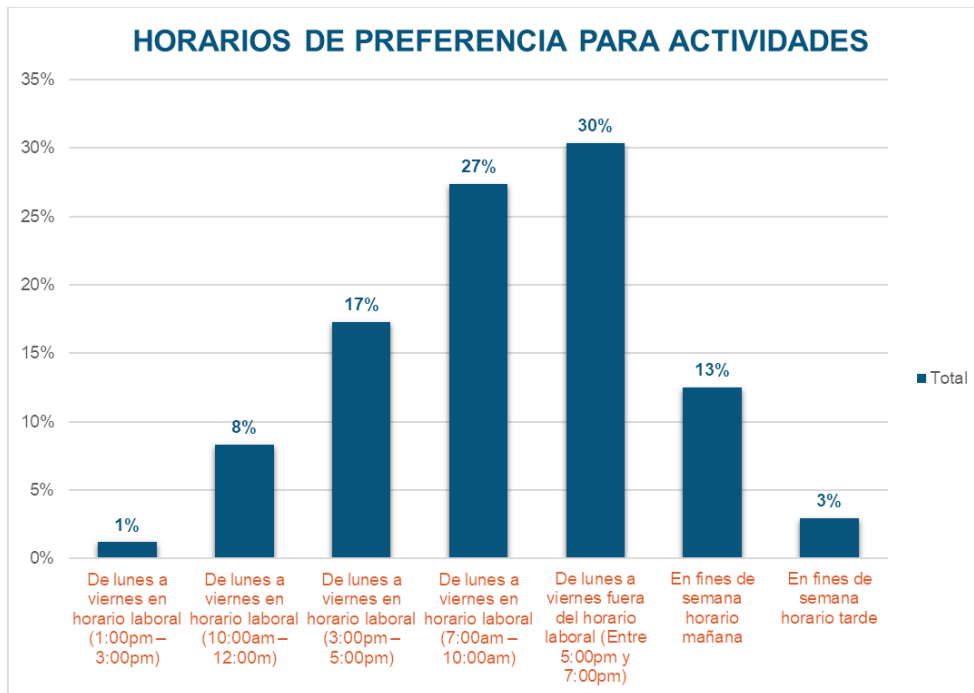


También consultamos en qué actividades participarían en compañía de su familia, para lo cual respondieron:

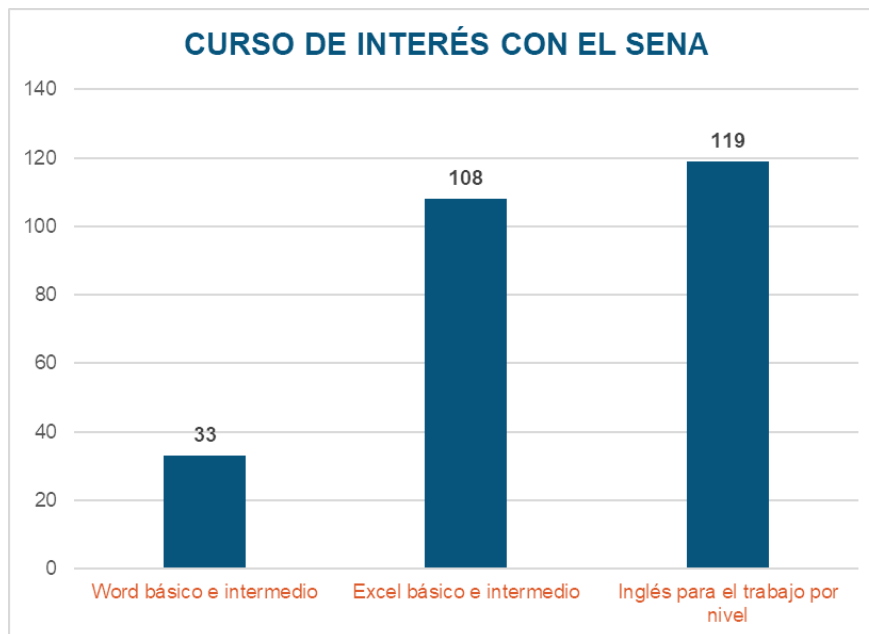


Asimismo, preguntamos el horario de preferencia de realización de las actividades, respondiendo lo siguiente:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022



Respecto a jornadas de capacitación específicas, preguntamos qué tipo de curso les gustaría tomar con el SENA, cuyos resultados son los siguientes:



Los resultados de todos los diagnósticos presentados, son el insumo para elaborar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, tomando las variables que presentaban mayor oportunidad de mejora frente las demás. De este modo, las acciones a realizar están enfocados a fortalecer estos componentes y aumentar la percepción favorable de los servidores públicos en los resultados de Clima y Cultura organizacional y de la encuesta EDI, además de priorizar y atender los requerimientos de la encuesta de necesidades y por último cerrar las brechas en la gestión de conformidad con el autodiagnóstico y la medición del FURAG en el marco del MIPG respecto a la Dimensión de Talento Humano.

Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2018-2022

Generalidades

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2018 - 2022 del Fondo Adaptación se siguen los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y en el Plan Estratégico del Fondo Adaptación para el periodo objeto de la planeación, teniendo como marco de referencia y orientación los principales elementos de la estrategia corporativa, a saber: visión, misión y objetivos estratégicos institucionales, los cuales se detallan en el presente documento.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye, entre otros, los siguientes componentes:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

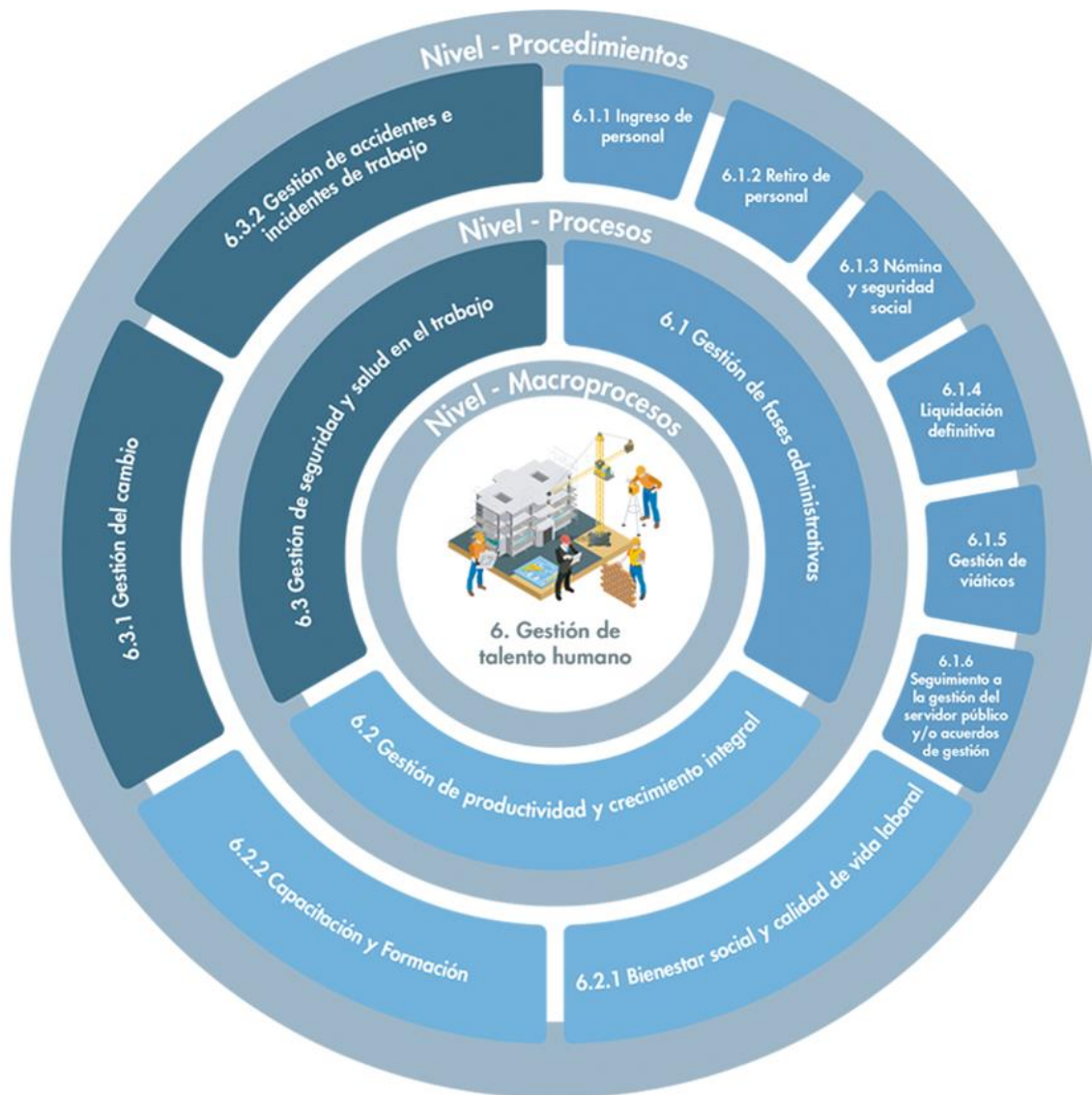
La planeación estratégica de Talento Humano está compuesta por los siguientes planes institucionales:

- Plan de Previsiones.
- Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Fondo Adaptación está dirigido a los servidores públicos desde su vinculación, permanencia y hasta su retiro de la Entidad, a partir de la detección de sus necesidades y el desarrollo de programas orientados a su bienestar, implementando prácticas orientadas al cumplimiento del Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004.

Así mismo, las actividades previstas para el cumplimiento del PETH se realizan dentro de los Procesos de Gestión del Talento Humano, a través del cual, se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos del Fondo, se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el macroproceso Gestión del Talento Humano y se definen las acciones a realizar, para el desarrollo de los tres procesos que están incorporados en esta gestión, a saber:



Fuente: Intranet Fondo Adaptación/mapa de procesos

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores que facilite a la alta dirección determinar, si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano del Fondo están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización y los del Plan Nacional de Desarrollo.

En este contexto, los planes de acción del Proceso de Gestión del Talento Humano se orientan al fortalecimiento de las competencias y habilidades de cada uno de los servidores, a través de capacitación y formación, en cumplimiento a la Política de Gestión de Talento Humano y a los objetivos estratégicos de la Entidad.

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en el presente documento. Los indicadores y riesgos se encuentran establecidos en el Sistema de Gestión de la Entidad.

Política de Calidad

El FONDO trabajará constantemente por fortalecer el recurso humano de la entidad, a través de la capacitación y del aprendizaje constante, como herramienta valiosa para el crecimiento profesional y personal de sus funcionarios, articulando las necesidades de operación de los procesos y procedimientos relacionados con los servidores públicos de los diferentes equipos de trabajo de la entidad y con las necesidades de formación identificadas en los mismos, procurando su satisfacción, en el desarrollo de las actividades propias de los procesos.

De igual forma, la Gestión del Talento Humano buscará implementar estrategias que sean efectivas en el desarrollo del potencial humano que apoyen el cumplimiento de metas y objetivos de la entidad, teniendo en cuenta las buenas prácticas que impacten en calidad de vida laboral, familiar y en la salud de los servidores influenciando positivamente su productividad, desempeño con calidad y mejora continua de los servidores, así como los principios éticos de transparencia, eficiencia y compromiso social, legalidad, e interés general y prevalencia del bien común, articulada con el Código de

Integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación, adoptando los valores institucionales.

En el período 2018-2022, el Equipo de Trabajo Gestión Talento Humano del FONDO se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los servidores, a través del fortalecimiento de la cultura ética, el mejoramiento de la comunicación interna, la prevención de los riesgos, el fomento de estilos de vida saludables, la implementación de estrategias para mejorar el clima laboral, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los principios y valores de la organización.

Políticas específicas de Gestión y Planeación del Talento Humano en el Fondo

Las políticas de gestión y planeación del talento humano del Fondo Adaptación, definen los principios mediante los cuales los servidores se deben regir en el actual de las diferentes actividades en cumplimiento de los planes y procesos propios de la Gestión del Talento Humano. En este sentido, las políticas son:

- ✦ Ejecutar los planes y procesos de la Gestión del Talento Humano, con respeto a los derechos de los servidores públicos en condiciones justas, equitativas y de transparencia en el ambiente laboral, con enfoque de género, étnico, cultural, racial, religioso, discapacidad, edad, clase, u otros.
- ✦ Actuar con responsabilidad e integridad en el cumplimiento de la legislación y las normas, logrando los objetivos trazados para el desarrollo del PETH, con una adecuada utilización de los recursos humanos, técnicos y financieros.
- ✦ Asegurar la divulgación, socialización y comunicación de las

diferentes actividades en espacios apropiados que integren los diferentes equipos de trabajo, mejorando la comunicación y coordinación de actividades entre los Servidores Públicos.

Misión

El Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios a través de la Sección Talento Humano, busca fortalecer el talento humano de la Entidad como un recurso valioso concentrándose en la optimización de sus diferentes procesos, con el fin de apoyar a las diferentes áreas misionales y transversales del Fondo Adaptación en cumplimiento de sus objetivos y metas.

Visión

En el año 2022, la Sección Talento Humano estará posicionada dentro del Fondo Adaptación como un equipo estratégico de apoyo a las diferentes áreas misionales y transversales de la Entidad, con el cumplimiento anual de los planes que componen el PETH y que redundan en el bienestar de sus funcionarios y la eficiencia administrativa.

Objetivo General

Fortalecer y promover el Talento Humano hacia la excelencia y el mejoramiento continuo de sus habilidades, compromiso y desarrollo, para el cumplimiento efectivo del objetivo misional del Fondo Adaptación, a través de la modernización de procedimientos, así como de las herramientas tecnológicas de apoyo.

Objetivos Específicos

1. Desarrollar los conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos de la entidad, a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, desarrollando charlas, talleres y actividades de entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades de la Entidad.

2. Ejecutar el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Fondo Adaptación y su familia, fomentando el desempeño laboral, una cultura organizacional que refleje el sentido de pertenencia, motivación y calidez humana, a través de espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar.
3. Fortalecer la cultura de la prevención y control de los riesgos en el entorno laboral, a través del mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, velando por óptimas condiciones de seguridad y salud que permitan el desempeño y la continuidad de las actividades de los servidores en el Fondo.
4. Proyectar en forma organizada y con la debida anticipación, la vinculación y retiro de los servidores del FONDO, así como la atención de los requerimientos de los ex funcionarios, de acuerdo con los principios de oportunidad, eficiencia, transparencia y celeridad, de manera que se optimice el uso de los recursos de la entidad.
5. Hacer seguimiento a la gestión de los servidores públicos y evaluar la gestión de gerentes públicos del FONDO, respetando los principios éticos y valores institucionales, con miras al mejoramiento continuo del servicio prestado teniendo en cuenta los Acuerdos de Gestión.
6. Elaborar anualmente la planeación estratégica de cada uno de los componentes de la Gestión del Talento Humano.
7. Realizar las acciones pertinentes en la administración de la nómina y la seguridad social enmarcada en la normatividad vigente.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

8. Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, preservando una planta optima de acuerdo con las necesidades del Fondo Adaptación para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

| No. | Objetivo Especifico | Responsable de implementación dentro del Equipo |
|-----|--|--|
| 1 | Desarrollar los conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos de la entidad, a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, desarrollando charlas, talleres y actividades de entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades de la Entidad. | Líder del Equipo y Técnico |
| 2 | Ejecutar el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Fondo Adaptación y su familia, fomentando el desempeño laboral, una cultura organizacional que refleje el sentido de pertenencia, motivación y calidez humana, a través de espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar. | Líder del Equipo y Técnico |
| 3 | Fortalecer la cultura de la prevención y control de los riesgos en el entorno laboral, a través del mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, velando por óptimas condiciones de seguridad y salud que permitan el desempeño y la continuidad de las actividades de los servidores en el Fondo. | Líder del Equipo y Profesional especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo por contrato de prestación de servicios |
| 4 | Proyectar en forma organizada y con la debida anticipación, la vinculación y retiro | Líder del Equipo y Profesional I |

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| | | |
|---|---|--|
| | de los servidores del FONDO, así como la atención de los requerimientos de los ex funcionarios, de acuerdo con los principios de oportunidad, eficiencia, transparencia y celeridad, de manera que se optimice el uso de los recursos de la entidad. | |
| 5 | Hacer seguimiento a la gestión de los servidores públicos y evaluar la gestión de gerentes públicos del FONDO, respetando los principios éticos y valores institucionales, con miras al mejoramiento continuo del servicio prestado teniendo en cuenta los Acuerdos de Gestión. | Líder del Equipo y Técnico |
| 6 | Elaborar anualmente la planeación estratégica de cada uno de los componentes de la Gestión del Talento Humano. | Servidores del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios |
| 7 | Realizar las acciones pertinentes en la administración de la nómina y la seguridad social enmarcada en la normatividad vigente. | Líder del Equipo y Profesional I Nómina |
| 8 | Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, preservando una planta optima de acuerdo con las necesidades del Fondo Adaptación para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio. | Líder del Equipo, Profesional I y Técnico |

Estrategia de Gestión del Talento Humano

Para implementar cada una de las actividades de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), el Fondo Adaptación ha diseñado estrategias articuladas con las Rutas de Creación de Valor, como parte del trabajo conjunto para lograr un mayor

impacto en la Dimensión Talento Humano. Las siguientes estrategias son las siguientes:

- ✦ **Ruta de la felicidad:** Ejecutar actividades que propicien ambientes de trabajo adecuados, cálidos y seguros a través de la implementación de la seguridad y salud en el trabajo, clima laboral, bienestar, incentivos no pecuniarios.
- ✦ **Ruta del crecimiento:** Llevar a cabo jornadas de Formación a Fondo, talleres de liderazgo y actividades encaminadas a la apropiación y fomento del Código de integridad y buen gobierno en las actuaciones del Servidor Público.
- ✦ **Ruta del servicio:** Ejecutar actividades de fortalecimiento de la competencia de servicio al ciudadano en todos los colaboradores de la Entidad, así como la divulgación de buenas prácticas que permitan a los mismos desarrollar sus tareas de manera que apunten a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.
- ✦ **Ruta de la calidad:** Ejecutar actividades de Formación a Fondo que permitan al Talento Humano de la Entidad conocer, apropiar y desarrollar sus actividades conforme a los lineamientos internos actualizados, siempre en el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional del Fondo Adaptación y alineado con sus objetivos estratégicos, fomentando de igual manera la cultura de calidad e integridad y haciendo seguimiento a sus logros, con el fin de medir su aporte en el cumplimiento de objetivos misionales a partir de criterios de eficacia y eficiencia.
- ✦ **Ruta del análisis de datos:** Llevar a cabo encuestas de identificación de necesidades de bienestar, seguridad y salud, capacitación, clima y cultura organizacional, además de realizar máximo cada 2 años medición de estas mismas variables, con el fin de obtener la mayor cantidad de información posible como línea base para diseñar los planes, programas y estrategias de la GETH. Igualmente, hacer campañas de actualización de información en el SIGEP para

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

mantener la información lo más real posible al momento de generar reportes de seguimiento o evaluación.

Identificación de variables de acción priorizadas conforme al autodiagnóstico GETH-MIPG

| MAPA DE RUTAS | | | Ruta de la Felicidad | | | | Ruta del Crecimiento | | | Ruta del Servicio | | Ruta de la Calidad | | Ruta del Análisis de Datos | |
|------------------------------------|--|-----|--|--------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|--|
| | | | Entorno físico | Equilibrio de vida | Salario emocional | Innovación con pasión | Cultura de liderazgo | Bienestar del talento | Liderazgo en valores | Seniores que saben lo que hacen | Cultura basada en el servicio | Cultura que genera logro y bienestar | Hacer siempre las cosas bien | Cultura de la calidad y la integridad | Entendiendo personas a través del uso de los datos |
| Actividades de Gestión (Variables) | | | | | | | | | | | | | | | |
| INGRESO | Inclusión | 29 | Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad | | | | | | | | | | | | |
| | Bienestar | 42F | Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad | | | | | | | | | | | X | |
| DESARROLLO | Clima organizacional y cambio cultural | 59 | Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público. | | | | | | | | | | | X | |

Con base en el autodiagnóstico del GETH-MIPG y el análisis de los resultados de sus diferentes rutas, se identifican tres variables con oportunidad de mejora y se incluyen en el plan de acción dentro del PETH para su ejecución, y se alinean con los objetivos estratégicos y Plan de Acción de la Entidad. Estas variables son:

- Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad
- Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad
- Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Diseño de alternativas de mejora

De acuerdo con el anterior ejercicio, se formulan las siguientes alternativas de mejora, que permiten un plan de acción a implementar a corto plazo.

| | | mipg modelo integrado de planeación y gestión | | INICIO | | RUTAS FILTRO | | RESULTADOS RUTAS | |
|--|---|---|---|---|---|--|---|------------------|--|
| FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | |
| Pasos | | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | |
| 1 | Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje | Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | | Variables resultantes | Alternativas de mejora | Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación) | Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas | | |
| 2 | Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos | Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | | Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad | Priorizar en los procesos de selección, personas en condición de discapacidad | ENE-DIC | | | |
| 3 | Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores | Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad | | Mejorar el instrumento de recolección de información y diagnóstico de necesidades y aplicar desde el inicio de vinculación | ENE-DIC | | | | |
| 4 | En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes | Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público. | | Realizar el alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017 | ENE-DIC | | | | |
| 5 | De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "variables resultantes" | | | | | | | | |
| 6 | Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lleva de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP | | | | | | | | |
| 7 | De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP | | | | | | | | |
| 8 | Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones. | | | | | | | | |
| 9 | Recalifique la hoja de subdiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado | | | | | | | | |

- Priorizar en los procesos de selección, personas en condición de discapacidad física. **Plazo:** Enero a diciembre de 2022
- Mejorar el instrumento de recolección de información y diagnóstico de necesidades y aplicar desde el inicio de vinculación. **Plazo:** Enero a diciembre de 2022
- Realizar el alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017. **Plazo:** Enero a diciembre de 2022

Planes temáticos

1. Plan de Previsión de Talento Humano

La planta aprobada del Fondo Adaptación es de 87 cargos, de los cuales, con corte a diciembre de 2021 se encuentran 83 cargos provistos y 4 cargos vacantes.

Sin embargo, para el plan de previsiones de 2022, se estiman los costos de la planta ocupada durante para la vigencia 2022, así:

| PLANTA OCUPADA | | |
|---|-------|-----------------------|
| | GRADO | Cargos Ocupados |
| NIVEL DIRECTIVO | | 7 |
| GERENTE | 13 | 1 |
| SUBGERENTE | 12 | 4 |
| SECRETARIO GENERAL | 11 | 1 |
| JEFE OFICINA | 11 | 1 |
| NIVEL ASESOR | | 47 |
| ASESOR III | 10 | 13 |
| ASESOR II | 9 | 17 |
| ASESOR I | 8 | 17 |
| NIVEL PROFESIONAL | | 20 |
| PROFESIONAL II | 7 | 10 |
| PROFESIONAL I | 6 | 10 |
| NIVEL TECNICO | | 4 |
| TECNOLÓGO | 5 | 2 |
| TÉCNICO | 4 | 2 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | 9 |
| SECRETARIO EJECUTIVO | 3 | 5 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 2 | 3 |
| CONDUCTOR MECANICO | 2 | 1 |
| TOTAL EMPLEADOS | | 87 |
| Salario | | 12.487.385.879 |
| Remuneraciones no constitutivas de factor salarial | | 5.387.069.100 |
| Contribuciones inherentes a la nómina | | 4.618.810.800 |
| TOTAL | | 22.493.265.779 |
| Presupuesto Asignado* | | 22.220.000.000 |
| Déficit Incremento Salarial | | (273.265.779) |

En la anterior tabla se estima lo siguiente:

1. Planta ocupada con los 87 cargos
2. Incremento calculado con 1,61%

3. Funcionarios con disfrute de un (1) periodo de vacaciones

De igual manera, y observando el comportamiento de los años anteriores se estima ocupación de la planta con 83 cargos provistos y 4 vacantes. Así las cosas se podrá ocupar el 98% de la planta con el presupuesto aprobado para la vigencia 2022.

2. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Introducción

A través del desarrollo del Plan de Bienestar, El Fondo Adaptación, busca fomentar procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad con la cual labora.

El Plan de bienestar de 2022, dará continuidad a los programas a través de la coordinación con los organismos de seguridad y prevención social con el fin de ofrecer a los servidores y sus familias, los programas de protección y servicio social.

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar el Equipo de Talento Humano y Servicios es el responsable de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar las actividades con el fin de mejorar y garantizar un ambiente laboral propicio para el desarrollo laboral integral.

Objetivo General

Propender por el mejoramiento del ambiente de trabajo de los funcionarios del Fondo Adaptación y la calidad de vida de los mismos y de sus familias, para alcanzar niveles de satisfacción,

eficacia y efectividad en el desempeño laboral e identidad del servidor con la Entidad.

Objetivos Específicos

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial de los servidores, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el mejoramiento de sus funciones.
- Impulsar el clima y la satisfacción organizacional en el Fondo Adaptación, mediante la aplicación de encuesta de necesidades, en razón de implementar acciones de mejora respecto de los puntos más débiles.
- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de salud y bienestar de los servidores del Fondo Adaptación.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño.
- Promover la probidad a través de la difusión de los valores organizacionales propios de la Entidad, en función de instaurar la cultura del respeto y del servicio público, privilegiando la responsabilidad civil y ética, de modo que se genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad.
- Fortalecer la cultura de enaltecimiento a los servidores a través del reconocimiento a la gestión exitosa de los funcionarios y sus Equipos de Trabajo, por reconocimiento al tiempo de servicio y por la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento de la Entidad, a fin de elevar

el nivel de eficiencia en el desempeño laboral de los servidores públicos.

Diagnóstico de necesidades

El Plan de bienestar e incentivos del Fondo Adaptación se construye teniendo en cuenta el diagnóstico correspondiente al análisis de resultados de la encuesta de identificación de necesidades, los resultados de la última encuesta de medición de Clima Organizacional y los resultados de la medición del autodiagnóstico GETH-MIPG, siendo estos los insumos para la formulación del Plan de Bienestar y su cronograma de actividades.

De acuerdo a lo anterior, dentro de las actividades culturales de bienestar, los servidores públicos prefieren cine, teatro, lectura, conciertos, salir a comer, deportes, música, arte, danzas, opera y visita a museos.

Así mismo, para la vigencia 2022 se mantendrá la programación de actividades de celebración de fechas especiales como: Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, celebración de amor y amistad, día de los niños y actividad navideña, también se apoyan actividades de recreación, arte y cultura que se hacen extensivas a las familias de los funcionarios.

Ejes Temáticos

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se enfocará en la ejecución de actividades que estén involucradas en los siguientes cinco ejes temáticos, conforme al Plan Nacional de Bienestar Social:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022



Fuente: Socialización Plan Nacional de Bienestar Social

Recursos a utilizar

Los recursos económicos para ejecutar las diferentes actividades planeadas durante la vigencia 2022 corresponde a la suma de \$60.000.000,00, además de los aportados por nuestro principal aliado en el desarrollo de estas actividades, la caja de Compensación Familiar y otros gestionados con la ARL Positiva.

Cobertura

Los servidores del Fondo Adaptación serán beneficiarios de las actividades que estructuran el Programa de Bienestar Social, de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Todos los funcionarios de Fondo Adaptación participarán en estas actividades, así como su núcleo familiar. En algunas de las actividades a realizar se contará con la participación de los hijos de los funcionarios cuya edad oscile entre los 5 años a 12 años.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Cronograma actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Para cada uno de los ejes temáticos antes señalados, se definieron unas actividades que contribuirán con el fortalecimiento del Bienestar y calidad de vida de los servidores públicos para la vigencia 2022, así:

| Rutas de creación de valor MIPG | Nombre de la tarea | Fecha Inicio | Fecha Fin |
|---------------------------------|--|--------------|-----------|
| Ruta del servicio | Día libre de cumpleaños para el disfrute en familia | Enero | Diciembre |
| Ruta de la felicidad | Celebración mensual de los cumpleaños a colaboradores | Enero | Diciembre |
| Ruta de la felicidad | Días libres para el disfrute en familia (Resolución 444 de 2019) | Enero | Diciembre |
| Ruta de la felicidad | Programa Servimos | Enero | Diciembre |
| Ruta del crecimiento | Código de integridad y buen Gobierno de la Entidad | Enero | Diciembre |
| Ruta de la felicidad | Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral | Enero | Diciembre |
| Ruta de la felicidad | Incentivo Horario flexible | Febrero | Febrero |

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| | | | |
|----------------------|--|---------|---------|
| Ruta del servicio | Incentivo por uso de la bicicleta como medio de transporte | Febrero | Febrero |
| Ruta de la felicidad | Programa Estado joven | Febrero | Junio |
| Ruta de la felicidad | Programa de Teletrabajo o Trabajo virtual en casa | Marzo | Junio |
| Ruta de la felicidad | Promoción y prevención de la violencia con enfoque de género | Marzo | Marzo |
| Ruta de la felicidad | Feria de servicios de emprendimientos de los familiares de los colaboradores de la Entidad | Marzo | Marzo |
| Ruta de la felicidad | Día de la secretaria | Abril | Abril |
| Ruta de la felicidad | Día del niño | Abril | Abril |
| Ruta del crecimiento | Actividad de activación de los valores institucionales | Abril | Abril |
| Ruta de la felicidad | Día de la madre | Mayo | Mayo |
| Ruta de la felicidad | Programa de entorno laboral saludable | Mayo | Mayo |
| Ruta de la felicidad | Día del padre | Junio | Junio |

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| | | | |
|----------------------|---|------------|------------|
| Ruta del servicio | Día del servidor público | Junio | Junio |
| Ruta del servicio | Reconocimientos públicos | Junio | Junio |
| Ruta de la felicidad | Vacaciones recreativas | Junio | Julio |
| Ruta de la felicidad | Estrategias para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión y técnicas de manejo del estrés | Julio | Julio |
| Ruta de la felicidad | Torneos deportivos Interempresas y/o institucional | Julio | Octubre |
| Ruta del servicio | Promoción y prevención de la violencia con diferentes enfoques | Agosto | Agosto |
| Ruta del crecimiento | Actividad de fomento de los valores institucionales | Agosto | Agosto |
| Ruta de la felicidad | Curso corto de manualidades a los servidores públicos | Agosto | Agosto |
| Ruta de la felicidad | Día de amor y amistad | Septiembre | Septiembre |
| Ruta del crecimiento | Actividad de fortalecimiento del clima y cultura institucional | Octubre | Octubre |

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| | | | |
|----------------------------|---|-----------|-----------|
| Ruta del análisis de datos | Encuesta de necesidades de formación, bienestar, clima, cultura y sst; medición de satisfacción de actividades de bienestar y medición de apropiación de valores institucionales. | Noviembre | Noviembre |
| Ruta de la felicidad | Actividad de integración de cierre de vigencia | Diciembre | Diciembre |
| Ruta de la felicidad | Novena de aguinaldos | Diciembre | Diciembre |
| Ruta de la calidad | Evaluación Plan de bienestar e incentivos | Diciembre | Diciembre |

NOTA 1: Otras actividades incorporadas en el Plan Institucional de Capacitación hacen parte de las estrategias de las Rutas del crecimiento, servicio y calidad.

NOTA 2: El cronograma de fechas estará sujeto a la disponibilidad de agenda de las entidades de apoyo y personal involucrado.

Reconocimientos e Incentivos No Pecuniarios

- Día libre de cumpleaños para la integración con su núcleo Familiar, en coordinación con el jefe inmediato conforme lo establecido en la Resolución 571 de 2021.
- Día libre para el disfrute en familia en un semestre del año conforme a la Resolución interna 444 de 2019 y la Ley 1857 de 2017.

- Medio día libre por uso de bicicleta por 30 días certificables para llegar a trabajar a las instalaciones de la Entidad, conforme a la Resolución interna No. 0349 de 2019 y la Ley 1811 de 2016.
- Horario flexible conforme a la Resolución interna No. 0021 de 2020.
- Reconocimiento y agradecimiento al tiempo de servicio (5 años).
- Reconocimiento en público a los Equipos de Trabajo por su aporte en el cumplimiento de metas, gestión y desempeño individual y/o grupal.
- Reconocimiento a las calidades deportivas y artísticas cuando se participe en actividades relacionadas.
- Participación en cursos informales que promueven las habilidades artísticas y manuales de los servidores, con apoyo de la caja de compensación, empresas promotoras de salud-EPS, ARL y fondos de pensiones, etc.
- Acompañamiento en el retiro y preparación para la jubilación.

La participación en alguna o en todas las actividades de reconocimientos e incentivos no pecuniarios NO otorgan derecho de carrera administrativa.

Responsables

El Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano y Servicios adscrito a la Secretaría General, será el responsable de diseñar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluación de las actividades, en cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos – PIBI del Fondo Adaptación.

Evaluación

Para evaluar el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos – PIBI se utilizarán los siguientes indicadores:

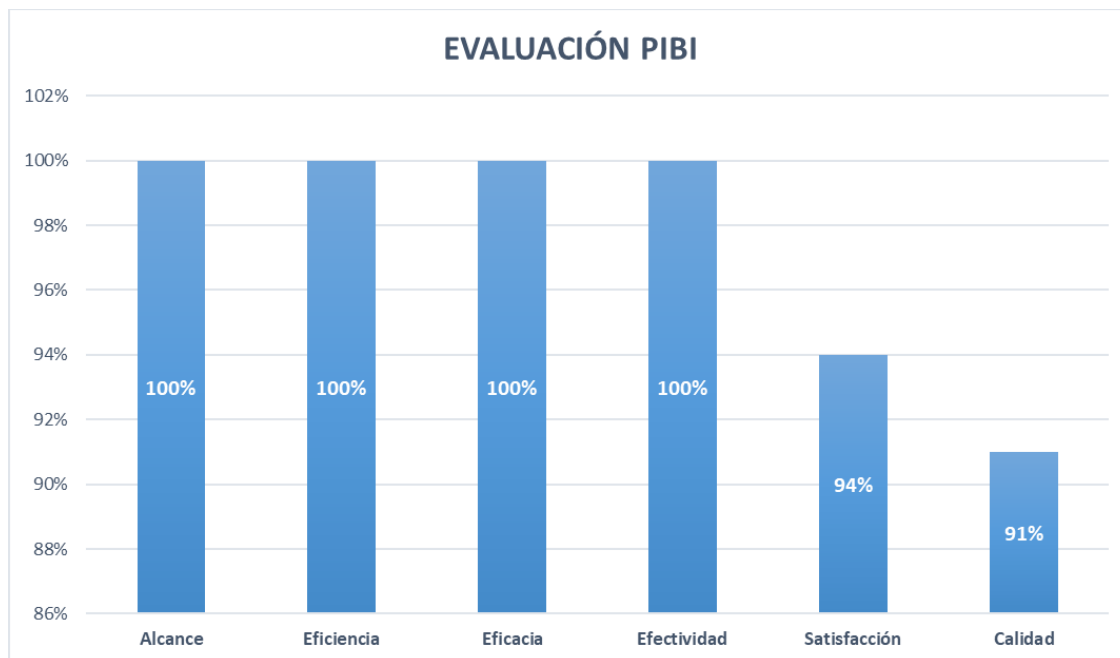
Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| EVALUACIÓN PIBI | | | |
|-----------------|--|---|--|
| Indicador | ¿Que evaluar? | Definición | Fórmula |
| Alcance | Mide el porcentaje de alcance de participación de los servidores | Es el grado de cumplimiento de los objetivos planeados en la implementación general del PIB. | (Funcionarios Asistentes PIB 2021/Funcionarios Entidad a DIC 2021)*100 |
| Eficiencia | Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado | | (Recursos ejecutados / recursos programados)*100 |
| Eficacia | Implementación del PIB planeado | | (Nº de actividades ejecutadas/ Nº de actividades planteadas)*100 |
| Efectividad | Mide el grado de productividad | Determina la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados | (Resultado de implementación PIB * resultado de ejecución presupuestal) |
| Satisfacción | Mide el nivel de satisfacción | Nivel de satisfacción de las actividades en una escala de 1 a 5, siendo 1 el nivel más bajo y 5 el nivel más alto | Promedio de los resultados de encuestas satisfacción aplicadas de las actividades del PIBI |
| Calidad | Mide la mejora del clima y cultura organizacional | El impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados como en el manejo de los recursos utilizados. | (No. respuestas de contribución a mejorar el desempeño / No. encuestados)*100 |

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano y Servicios

Evaluación PIBI 2021

Teniendo en cuenta la formulación de indicadores anteriormente mencionados, se procedió a evaluar la gestión del PIBI de la vigencia 2020, obteniendo los siguientes resultados:



Fuente: Gestión del Talento Humano 2021

Conclusiones de la ejecución del PIBI 2021

- Se realizaron todas las actividades planeadas.
- Hubo más del 60% de participación de la población con gran satisfacción percibida en las actividades presenciales de disfraces y cierre de vigencia con los juegos autóctonos de feria colombiana.
- Solo alrededor del 30% de la población participan en las actividades virtuales.
- Se percibió buen recibimiento en la actividad de Feria de emprendimientos familiares.

3. Plan Institucional de Capacitación

Alcance

La Capacitación en el Fondo Adaptación, surge como una iniciativa de fortalecer el talento humano (Servidores públicos y contratistas), en temas relevantes para la realización eficiente de sus actividades diarias con la finalidad de difundir temas transversales de interés para el mejoramiento del desempeño institucional, a través de capacitaciones impartidas directamente por la Entidad, de conformidad con la Circular Externa 100-010 de 2014; o por otras entidades públicas que no generen un costo económico para el Fondo Adaptación. Entre estas se encuentran conferencias, seminarios, cursos, diplomados u otro tipo de evento al que sea invitada la Entidad para capacitar a sus colaboradores.

Objetivos

- ❖ Potencializar las competencias de los servidores y mejoramiento continuo que nos permita afianzar el comportamiento ético que debe identificar al funcionario público y por supuesto al FONDO en una cultura de servicio y confianza.
- ❖ Proporcionar al Fondo Adaptación un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, pedagógico debidamente articulado con los ejes temáticos propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030 que parametriza conceptos en la Gestión Pública a nivel nacional y territorial.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de los equipos de trabajo que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del FONDO ADAPTACION.

- ❖ Articular los objetivos estratégicos de la entidad con el PIC 2021.
- ❖ Fortalecer en los equipos de trabajo el crecimiento personal y profesional a través de la capacitación constante como una herramienta indispensable en este proceso.

Metodología

Teniendo en cuenta que el PIC se establece conforme a las directrices del PNFC vigente, el desarrollo de las capacitaciones se concibe como un proceso previo de identificación de necesidades por parte de la Secretaria General y del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios a través de un formulario virtual diseñado en Google Forms, luego se continua con la planeación y priorización de temáticas. Esta priorización se realiza con base en los ejes temáticos planteados por el PNFC 2020-2030, los cuales deben estar asociados a las actividades de los servidores públicos en cumplimiento de los objetivos institucionales y a su vez, deben estar acordes con las competencias comportamentales que rigen el actuar de un servidor público en el ejercicio de sus funciones.

Es así que, con base en las necesidades identificadas, los lineamientos normativos al respecto y bajo la premisa de cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo, se priorizan las temáticas para la vigencia 2021.

Posteriormente, se ejecuta el PIC, del cual, paralelamente se hace constante seguimiento en el transcurso de la vigencia y finalmente se realiza la evaluación de su implementación conforme a los indicadores formulados, con la finalidad de identificar nuevas brechas de conocimiento y registrar las recomendaciones para su implementación en la vigencia siguiente para el mejoramiento

continuo en el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones.

Principios rectores de la capacitación

Los principios rectores bajo los cuales se trabaja el proceso de capacitación del Fondo Adaptación corresponden a los contemplados en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998:

a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los

procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

(Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019)

(Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1)

NOTA: Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte Constitucional.

h. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

i. Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

j. Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Estructura del programa de formación y capacitación

El Fondo Adaptación a través de su programa de formación y capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño

de los funcionarios y así mismo contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Inducción

Se realizará cada vez que un colaborador sea vinculado a la entidad y tendrá como objetivo principal dar la bienvenida al colaborador contextualizándolo a cerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del Fondo e integrarlo a la cultura organizacional y al sistema de valores que lo rigen y crear sentido de pertenencia hacia el mismo.

Contemplará:

- ❖ Presentación del marco conceptual de la entidad (misión, visión, plataforma estratégica, cultura de integridad, etc.)
- ❖ Políticas y programas de gestión del talento humano, gestión de servicios y gestión documental.
- ❖ Gestión de comunicación en la Entidad, pagina web, intranet, redes sociales, etc.
- ❖ Políticas de atención al ciudadano y gestión social.
- ❖ Políticas de seguridad de la información.
- ❖ Responsabilidades de los servidores públicos.

Reinducción

Este proceso se llevará a cabo en virtud de los cambios y de las actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, teniendo en cuenta los nuevos lineamientos y políticas tales como el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 - 2030 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), buscando reorientar la integración a los colaboradores a la cultura organizacional en virtud de los cambios que se produzcan.

En tal sentido, se sugiere que la reinducción se realice a todos los colaboradores de la Entidad por lo menos cada año, con el fin de fortalecer el conocimiento de los mismos sobre la misión, visión, y políticas del Fondo Adaptación.

De conformidad con Artículo 7, literal a. Programas de Reinducción, del Decreto 1567 de 1998, los objetivos de la reinducción son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Proyecto de enseñanza – aprendizaje por equipos

El Proyecto de enseñanza – aprendizaje por equipos es de gran importancia para el Fondo Adaptación ya que, a través de este, se fortalecen conocimientos especializados propios de la actividad

institucional y se desarrollan habilidades y actitudes necesarias para el mejoramiento del desempeño en el ejercicio de las actividades por parte de nuestros colaboradores, por lo cual, se prioriza su realización en la Entidad. Es así que, con el desarrollo de competencias, se mejora la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, lo que a su vez impacta en el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

Para formular los planes institucionales de capacitación, se realizan diagnósticos de necesidades y sobre sus resultados, se priorizan las temáticas de acuerdo con los ejes temáticos propuestos por el PNFC vigente, las temáticas más urgentes en el cumplimiento de los objetivos institucionales, el componente comportamental del manual de funciones y los recursos disponibles; es por ello que el Fondo Adaptación formula un proyecto de enseñanza-aprendizaje en cada vigencia, con el fin de aportar a los objetivos definidos en el Plan Institucional de Capacitación, fortaleciendo de este modo las competencias de los colaboradores de la Entidad.

Fortalecimiento de competencias comportamentales

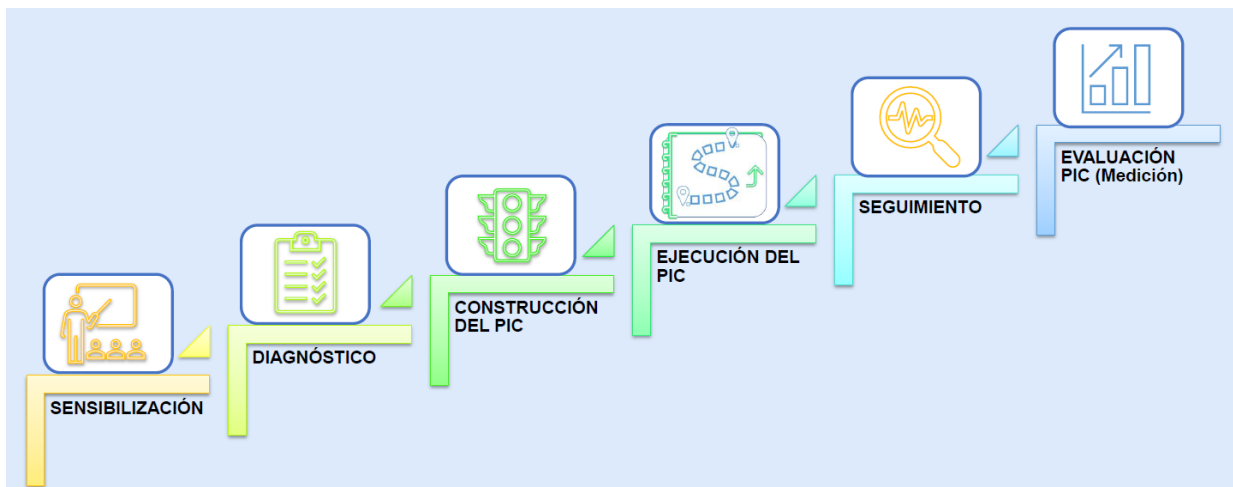
Como proceso transversal en la ejecución del Plan de capacitación, donde se amplifican los conocimientos y habilidades de los servidores públicos en el desarrollo de sus labores, también se incluyen temáticas de desarrollo actitudinal, conductual y comportamental, con base en el Manual de Funciones en su componente comportamental, el cual permitirá perfilar un servidor público con comportamientos deseados en el ejercicio de gestión pública, siendo esta más íntegra, generando satisfacción en el ciudadano y se construyendo confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano, además de generar un cambio cultural y fortalecer una cultura organizacional de transparencia e integridad.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2021

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), alineado al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, y a la Dimensión de Talento Humano en el MIPG, requiere las siguientes fases:

- ❖ Revisión de las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación, Plan Nacional de Desarrollo y las demás políticas impartidas por parte del Gobierno Nacional y la Dirección Nacional de Empleo Público para los temas de capacitación.
- ❖ Sensibilización a líderes de equipos y colaboradores de la importancia del PIC
- ❖ Diagnóstico de las necesidades de capacitación
- ❖ Construcción del PIC con temáticas priorizadas.
- ❖ Presentación para aprobación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- ❖ Ejecución y seguimiento del PIC
- ❖ Evaluación PIC vigencia anterior y recomendaciones PIC vigencia actual



Fuente: Función Pública (2020)

Beneficiarios

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos de la Entidad independientemente del tipo de vinculación, de acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 6° literal g).

Adicionalmente, y conforme con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, los contratistas de la Entidad pueden hacer parte de los programas de inducción y reinducción y en ofertas de la ESAP, el Sena u otras instituciones públicas, como se señala el siguiente aparte:

“Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía”. (Función Pública, 2020, pág. 21)

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

En concordancia con la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, textualmente expresa lo siguiente:

“Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional”.

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, los servidores públicos del Fondo Adaptación tendrán las siguientes responsabilidades:

- ❖ Asistir a las actividades de capacitación que están incluidas en el Plan cuando sean convocados por el Equipo de Trabajo Gestión del Talento Humano y Servicios.
- ❖ Socializar en el Equipo de Trabajo, los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
- ❖ Firmar el listado de asistencia de la capacitación otorgada por el Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano y Servicios.

Ejes temáticos

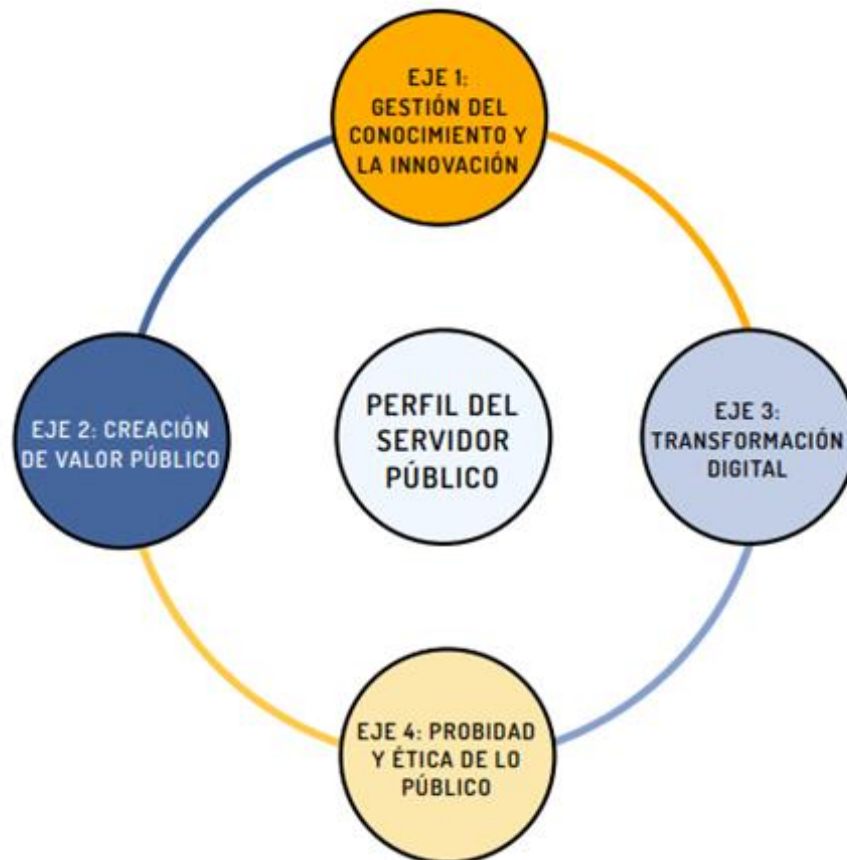
El Plan Nacional de Formación y Capacitación –PNFC 2020-2030, menciona que de acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, la capacitación se define de manera general como *“un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional”*, con el fin último de *“fortalecer una ética del*

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

En tal sentido, en este plan se han priorizado las temáticas a desarrollar orientados al fortalecimiento y mejora continua de las capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) de los servidores públicos y de los equipos de trabajo.

Esas temáticas han sido priorizadas conforme a los siguiente cuatro ejes, con el fin de parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial, de acuerdo con el PNFC 2020-2030.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020 - 2030 (2020)

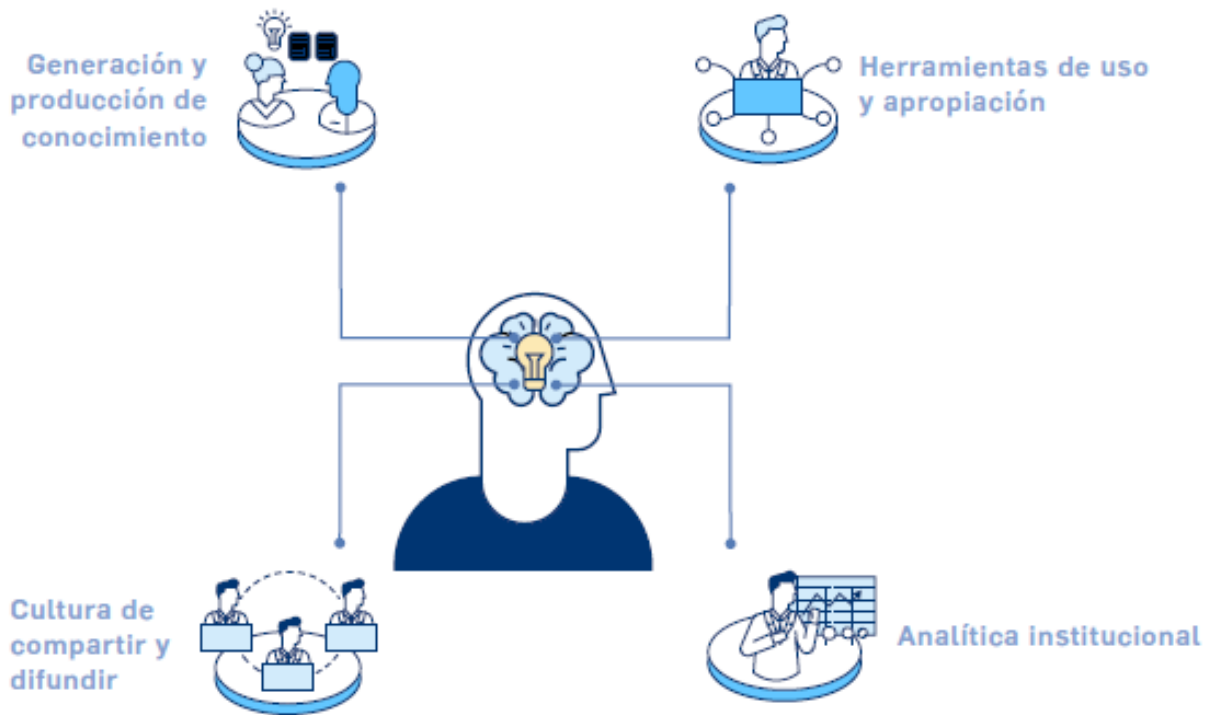
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 “... el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo”.

Así mismo indica que: “...el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)”.

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020 - 2030 (2020)

Eje 2. Creación de Valor Público

Con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, la creación de valor público “se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.”

“El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

Perspectiva de generación de valor público



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020 - 2030 (2020)

Eje 3. Transformación digital

Conforme Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, “la transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano”.

Adicionalmente indica que, “la capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva”.

Eje 4. Probidad y ética de lo público

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, “la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público”.

Este PNFC menciona que “para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera

tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio”, y toma como referencia lo planeado por Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016), basados en el **deseo**, como la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. La segunda condición está en el **saber** lo que se debe hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que se desea, y por último se debe tener en cuenta la **práctica** intensa del nuevo hábito para convertirlo en una habilidad. Lo anterior se resume en la siguiente gráfica.



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020 - 2030 (2020)

Presupuesto

El PIC será ejecutado con base en los recursos asignados para cada vigencia. En lo que respecta al 2022, el presupuesto está unificado con el presupuesto del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos correspondiente a \$60.000.000,00, además, del apoyo otorgado por las diversas entidades públicas que organizan actividades de formación y capacitación en el marco de la red institucional y de

los servidores públicos que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropián y aplican el conocimiento con un fin específico, de tal manera que los recursos asignados sean optimizados.

Bajo este esquema de aprendizaje organizacional, se da cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación manifestados por los líderes de los equipos de trabajo y de los mismos servidores, fortaleciendo y desarrollando competencias laborales que generan una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes del Fondo Adaptación.

Cronograma de Actividades del Plan Institucional de Capacitación

Las temáticas de capacitación y entrenamiento, previamente identificadas y priorizadas conforme a la metodología anteriormente mencionada, por parte de la Secretaria General y el Equipo de Gestión de Talento Humano, teniendo las necesidades de capacitaciones puntuales y relevantes para el desarrollo laboral, se desarrollarán a través de proyectos de aprendizaje – enseñanza por equipos de trabajo promoviendo la gestión del conocimiento de servidores públicos expertos de la misma Entidad en los temas a abordar o por alianzas estratégicas con otras entidades del estado que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación y que cuenten con expertos en los temas en cuestión, de tal manera que no se afecten los recursos de la Entidad para su ejecución y estas a su vez respondan al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y los objetivos del Plan de Acción del Fondo Adaptación.

Las actividades a desarrollar en el PIC para la vigencia 2022 serán las siguientes:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| Ejes PNFC 2020-2030 | Nombre de la tarea | Fecha Inicio | Fecha Fin |
|---------------------------------------|--|--------------|-----------|
| Eje 2: Creación de valor público | Encuentros transversales de Función Pública | Enero | Diciembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Capacitaciones en diferentes temas del Sistema Integrado de Información Financiera SIIF-Nación | Enero | Diciembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Reinducción SST | Enero | Enero |
| Eje 2: Creación de valor público | Inducción a Gerentes Públicos | Enero | Diciembre |
| Eje 4: Probidad y ética de lo público | Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción. | Enero | Diciembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Programa de bienvenida a colaboradores nuevos | Enero | Diciembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Entrenamiento a supervisores una vez por trimestre | Enero | Diciembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Reinducción general a todos los colaboradores | Febrero | Febrero |
| Eje 2: Creación de valor público | Herramientas ofimáticas (word, excel, power point) | Febrero | Diciembre |

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| | | | |
|----------------------------------|---|---------|-----------|
| Eje 2: Creación de valor público | Programa de Bilingüismo | Febrero | Diciembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Inspecciones de seguridad | Febrero | Febrero |
| Eje 3: Transformación digital | Sistema de Gestión Documental una vez por trimestre | Febrero | Diciembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Aplicación e implementación de TRD | Febrero | Junio |
| Eje 2: Creación de valor público | Lenguaje Claro del DNP u otro relacionado | Marzo | Marzo |
| Eje 2: Creación de valor público | Primeros auxilios | Marzo | Marzo |
| Eje 2: Creación de valor público | Impactos psicológicos y emocionales de la violencia (género, minorías, otros) | Marzo | Marzo |
| Eje 2: Creación de valor público | Acoso laboral | Abril | Abril |
| Eje 2: Creación de valor público | Relacionamiento con el ciudadano | Abril | Abril |
| Eje 2: Creación de valor público | Competencias humanas y productivas | Abril | Mayo |

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| | | | |
|---|---|-------|-----------|
| Eje 2: Creación de valor público | Habitos y Estilos de vida saludables | Mayo | Mayo |
| Eje 2: Creación de valor público | Gestión de recursos de Inversión y funcionamiento | Mayo | Mayo |
| Eje 2: Creación de valor público | Capacitación en el Nuevo Código Disciplinario - Ley 1952 de 2019 | Mayo | Mayo |
| Eje 2: Creación de valor público | Prevención y control del fuego | Junio | Junio |
| Eje 2: Creación de valor público | Higiene postural | Junio | Noviembre |
| Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación | Técnicas y métodos de investigación e Innovación | Junio | Junio |
| Eje 4: Probidad y ética de lo público | Probidad y ética de lo público | Julio | Julio |
| Eje 3: Transformación digital | Apropiación y uso de las herramientas TIC de apoyo Suit Google (Drive, Meet, Gmail) | Julio | Julio |
| Eje 3: Transformación digital | Apropiación y uso de las herramientas TIC de apoyo Sistema de información SIFA | Julio | Julio |
| Eje 2: Creación de valor público | Prevención y manejo del Estrés laboral | Julio | Julio |

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| | | | |
|----------------------------------|---|------------|------------|
| Eje 2: Creación de valor público | Gestión Integral de Proyectos | Julio | Julio |
| Eje 2: Creación de valor público | Proyecto de aprendizaje por equipos | Agosto | Diciembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Gestión contractual | Agosto | Agosto |
| Eje 2: Creación de valor público | Taller de desvinculación asistida y charla de beneficios de la agencia de empleo y emprendimiento de la CCF | Agosto | Agosto |
| Eje 2: Creación de valor público | Investigación de incidentes y accidentes de trabajo | Agosto | Agosto |
| Eje 2: Creación de valor público | Matriz de riesgos y seguimiento de controles | Septiembre | Septiembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Evacuación y rescate | Septiembre | Septiembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Sostenibilidad ambiental | Octubre | Octubre |
| Eje 2: Creación de valor público | Salud cardiovascular | Octubre | Octubre |
| Eje 2: Creación de valor público | Capacitación en Planeación estratégica Institucional con base en el MIPG e indicadores de gestión. | Noviembre | Noviembre |

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| | | | |
|----------------------------------|---|-----------|-----------|
| Eje 2: Creación de valor público | Identificación de necesidades de capacitación líderes de ET y directivos para vigencia 2022 | Noviembre | Noviembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Evaluación PIC | Diciembre | Diciembre |
| Eje 2: Creación de valor público | Liderazgo y trabajo en equipo | Diciembre | Diciembre |

NOTA 1: El PIC Incluirá todas aquellas invitaciones que reciba el FONDO para participar en eventos, foros, charlas, etc. que tenga injerencia y relevancia para la entidad y sus servidores, lo que se denomina oferta Institucional No Programada.

NOTA 2: El cronograma de fechas estará sujeto a la disponibilidad de agenda de las entidades y personal involucrado.

Responsables

El Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano y Servicios adscrito a la Secretaría General, será el responsable de diseñar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluación de las actividades, en cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación - PIC del Fondo Adaptación.

Evaluación

El seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan de acción para la implementación del PIC 2020 estará a cargo del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios, siguiendo los siguientes indicadores:

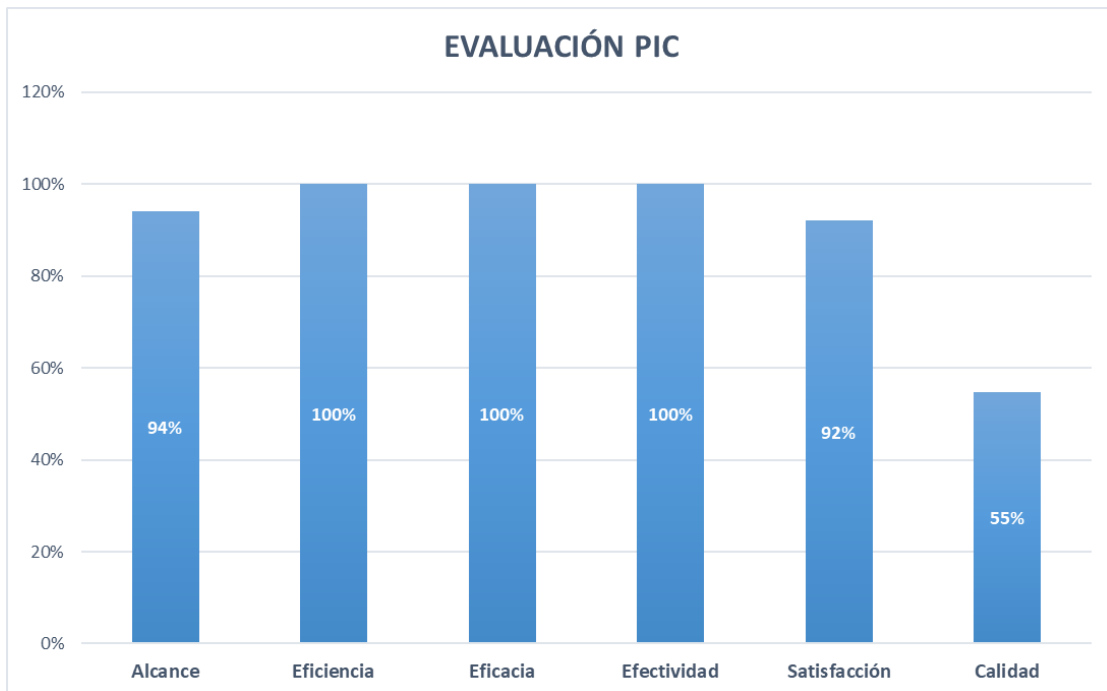
Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| EVALUACIÓN PIC | | | |
|----------------|--|---|---|
| Indicador | ¿Que evaluar? | Definición | Fórmula |
| Alcance | Mide el porcentaje de alcance de participación de los servidores | Es el grado de cumplimiento de los objetivos planeados en la implementación general del PIC. | $(\text{Funcionarios Asistentes PIC 2020} / \text{Funcionarios Entidad a NOV 2020}) * 100$ |
| Eficiencia | Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado | | $(\text{Recursos ejecutados} / \text{recursos programados}) * 100$ |
| Eficacia | Implementación del PIC planeado | | $(\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de capacitaciones planteadas}) * 100$ |
| Efectividad | Mide el grado de productividad | Determina la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados | $(\text{Resultado de implementación PIC} * \text{resultado de ejecución presupuestal})$ |
| Calidad | Mide la contribución a la mejora del desempeño laboral | El impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados como en el manejo de los recursos utilizados. | $(\text{No. respuestas de contribución a mejorar el desempeño} / \text{No. encuestados}) * 100$ |

Fuente: Equipo de Gestión del Talento Humano 2021

Evaluación PIC 2021

Teniendo en cuenta la formulación de indicadores anteriormente mencionados, se procedió a evaluar la gestión del PIC de la vigencia 2020, obteniendo los siguientes resultados:



Fuente: Equipo de Gestión del Talento Humano 2021

Recomendaciones para la ejecución del PIC 2021

Dado que la ejecución del PIC en la vigencia 2021 se desarrolló en gran parte de manera virtual, fue necesario reinventar el proceso y adaptarnos a las tecnologías de la información para llevar a cabo las jornadas de formación y capacitación usando la plataforma digital Meet de la Suit de Google.

Es así que dentro de las recomendaciones para la vigencia 2022, de acuerdo con las recomendaciones y sugerencias expresada por los colaboradores en el Formato de Encuesta de Satisfacción de cada una de las jornadas realizadas, donde se evidencia la oportunidad de mejora en los siguientes aspectos:

- Mejorar las ayudas audiovisuales usando como gráficas, esquemas, formatos, sistemas de información, entre otros

que faciliten la recordación en la práctica y entregar material de lectura previo a la capacitación para hacer más dinámico y participativo los temas a tratar.

- Hacer casos prácticos en cuanto al diligenciamiento de formatos normalizados de los diferentes procesos, en la implementación de lineamientos internos y/o en la gestión con sistemas de información.
- Involucrar a los Interventores de obra y consultoría en las jornadas de socialización de manuales, lineamientos o cambios en los procesos internos de contratación o pagos.
- Controlar el tiempo de los expositores y en general de las jornadas de formación y capacitación con el fin de cumplir con los horarios indicados.
- Destinar espacios de preguntas y respuestas para aclarar las dudas, ya sea en vivo o a través de repositorios virtuales de fácil consulta.
- Capacitar a los colaboradores nuevos, ya sea de la planta de personal o por contrato de prestación de servicios, en los temas relevantes de procesos internos, manejo de formatos y otros relacionados con las tareas específicas a realizar, durante los primeros días de su vinculación a la Entidad.
- Hacer jornadas de formación y capacitación focalizadas por temáticas y grupos de interés específicos con la finalidad que se desarrolle más personalizado y apropiar mejor los conocimientos.

En el caso de requerir jornadas de formación y capacitación de manera presencial en la vigencia 2022, y de ser autorizados, estas se deberán realizar de acuerdo con las disposiciones de bioseguridad como medida de prevención del Covid-19.

Por otro lado, se requiere a los colaboradores que sean convocados a las jornadas de formación y capacitación, independientemente la modalidad en que se lleven a cabo, su asistencia, disponibilidad de tiempo y participación activa, con la finalidad de una adecuada

apropiación de conocimientos y puesta en práctica de los mismos, siendo conscientes de la importancia que estos eventos de formación generan, no solo en la eficiencia en la realización de sus actividades, sino en su crecimiento profesional.

De otra parte, para cubrir las necesidades laborales de los cargos vacantes y cumplir con los propósitos misionales del Fondo Adaptación, se requiere implementar un Plan Institucional de Capacitación en el cual se fortalezcan las competencias de los servidores públicos actuales con el fin de que su actividad laboral sea más efectiva, disminuyendo los reprocesos en la gestión.

4. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Fondo Adaptación está establecido en la Política de SST, adoptado mediante la Resolución 923 del 27 de diciembre de 2021 “Por la cual se actualiza la Resolución 059 del 4 de marzo de 2021”, mediante la cual estableció la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Fondo Adaptación.

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), según el Decreto 1072 de 2015 es: “[...] la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

En tal sentido la Entidad se compromete con la implementación y el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a través de la cultura de autocuidado, ambientes de trabajo saludables y el cumplimiento de la normatividad legal vigente, contribuyendo así a generar espacios de

bienestar mediante aplicación de la batería de riesgo psicosocial la cual permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el talento humano. El análisis de sus resultados permitirá actualizar el Programa de Vigilancia Epidemiológica a fin de prevenir el riesgo psicosocial.

De igual forma la Entidad identifica los peligros, evalúa y valora los riesgos y establece los respectivos controles mediante la actualización de la Matriz de peligros y riesgos aplicando la metodología de la GTC 45, así como busca afrontar de manera efectiva y oportuna una posible situación de emergencia mediante la actualización del Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias.

En general todo el accionar del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se consigna en Plan Anual de Trabajo el cual se formaliza mediante la firma del representante legal de la Entidad para cada vigencia.

Alcance del SG-SST

Integra el compromiso de la Entidad frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo de manera transversal en toda la gestión del Fondo Adaptación con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación.

Objetivos del SG-SST

- Desarrollar acciones de prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, a través de la promoción de la salud y del autocuidado.
- Implementar controles sobre los riesgos valorados y peligros

identificados en la Entidad, en cumplimiento de la normatividad legal vigente.

- Consolidar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante la implementación de acciones preventivas, correctivas y oportunidades de mejora en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de riesgos laborales.

Autoevaluación

En 2020 se llevó a cabo la autoevaluación dando cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019, para lo cual se utilizó la lista de chequeo establecida en dicha Resolución aplicando los criterios de evaluación que definen el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos en tres categorías, Cumple Totalmente, No cumple y No Aplica.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia un avance en el cumplimiento de los Estándares Mínimos para la vigencia 2021 correspondiente a 92.3%, por lo que no es susceptible de realizar Plan de Mejoramiento.

Ahora bien, atendiendo lo dispuesto en la Circular 072 del 30 de noviembre de 2021, la Entidad realizó su autoevaluación de Estándares Mínimos en diciembre de 2021 y los reportará ante el sistema de riesgos laborales en el año 2022.

Plan de Trabajo Anual SST 2022

El Decreto 1072 de 2015 define taxativamente que la elaboración del Plan de Trabajo Anual SST es una de las obligaciones de los empleadores y que constituye uno de los documentos indispensables dentro del sistema.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

| | | | la rendición de cuentas | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|---|---|-------------|----------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo | 100% | Identificar, sistematizar y analizar los peligros con la gestión de sus respectivos controles | Actualizar Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los Riesgos y determinación de controles. | Propios ARL | Responsable SG-SST | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Elaborar el informe del análisis estadístico de la accidentalidad del año inmediatamente anterior | Propios | Responsable SG-SST | | | | | | | | | | | | | | |
| Prevenir y atender emergencias | 100% | Desarrollar y promover el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. | Actualizar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de acuerdo a los requisitos legales | Propios ARL | Responsable SG-SST | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Participar en el simulacro Distrital. | Propios ARL | Responsable SG-SST | | | | | | | | | | | | | | |
| Prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales y de origen común | 100% | Identificar las condiciones de salud de los servidores | Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas | Propios | Responsable SG-SST | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Acatar los lineamientos expedidos por los Gobiernos Nacional y Distrital; así como las autoridades sanitarias y la ARL, para la prevención del COVID-19 | Realizar seguimiento a la implementación de los Protocolos de Bioseguridad para la Prevención del COVID-19 | Propios | Responsable SG-SST COPASST | | | | | | | | | | | | | | |

Plan de Capacitación SST 2022

| CRONOGRAMA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|------------------------|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|
| TEMA | NECESIDAD IDENTIFICADA | DIRIGIDO A | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | | |
| | | | P E | P E | P E | P E | P E | P E | P E | P E | P E | P E | P E | P E | | |
| Reinducción SST | Requisito legal | Todos los colaboradores | X | | | | | | | | | | | | | |

El Código de Ética y Buen Gobierno está encaminado a promover que la gestión del Fondo Adaptación se realice con criterios de honestidad, integridad, transparencia, legalidad, respeto, responsabilidad, eficacia y eficiencia.

En la vigencia 2021, la Entidad implementó actividades en el marco de la Política de Integridad y la Gestión de Conflicto de interés con la actualización del Código de Integridad y Buen Gobierno, y con un plan de trabajo así:

- Actividad de ejemplificación denominada “El muro de la Integridad”
- Concurso de sopa de letras en el marco de la conmemoración del Día del servidor público
- Semana de la integridad con actividades de activación y fomento de los valores institucionales
- Socialización de los canales de reporte de denuncias o posibles casos de incumplimiento del Código de integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación
- Socialización de los formatos de declaración de intereses y para el reporte de presuntos casos de conflictos de intereses

Para la vigencia 2022, se deberá recomponer el equipo de trabajo de integridad, de conformidad con lo establecido en el Código de Integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación, designando a los responsables de liderar las acciones establecidas en este.

El equipo liderará, entre otras, las siguientes acciones:

- Difundir estrategias para el debido reporte de conflicto de interés y reporte de denuncias de integridad.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

- Realizar monitoreo y seguimiento a los reportes de conflicto de interés e integridad.
- Socializar el correo electrónico como canal dispuesto para denuncia de irregularidades o incumplimientos del código de integridad.
- Fomentar la vivencia de los siguientes valores institucionales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia e integridad.

Adicionalmente, como plan de trabajo de la Política de Integridad en el marco del MIPG, se realizarán las siguientes actividades en la vigencia 2022:

| Nombre de la tarea | Fecha Inicio | Fecha Fin |
|---|--------------|-----------|
| Realizar promoción y divulgación de los componentes del Código de integridad y buen Gobierno de la Entidad una vez cada trimestre. | Enero | Diciembre |
| Realizar una actividad de activación de los valores institucionales | Abril | Abril |
| Conmemorar el día del servidor público | Junio | Junio |
| Realizar una actividad de fomento de los valores institucionales | Agosto | Agosto |
| Aplicar encuesta de necesidades de formación, bienestar, clima, cultura y sst; medición de satisfacción de actividades de bienestar y medición de apropiación de valores institucionales. | Noviembre | Noviembre |

Su objetivo será fomentar comportamientos éticos en los servidores públicos y en los colaboradores de la entidad, por medio del cumplimiento de principios, valores y directrices que

enmarquen su actuar hacia el cumplimiento de los objetivos y finalidades institucionales, así como definir en el Fondo Adaptación, las directrices y mecanismos para prevenir la ocurrencia de conflictos de intereses o violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades que afecten el desarrollo de las funciones y deberes de los servidores públicos y contratistas de la Entidad.

Indicadores de la gestión

De acuerdo con el Código de Integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación, se medirá:

- Satisfacción del cliente interno
- Satisfacción del cliente externo

Medición de la percepción de apropiación del el Código de Integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación en 2021 en el cliente interno: **Total de personas encuestadas: 50**

| INDICADOR | RESULTADO DE LA ENCUESTA |
|----------------------|--------------------------|
| CODIGO DE INTEGRIDAD | 94% |
| HONESTIDAD | 73% |
| RESPETO | 92% |
| COMPROMISO | 92% |
| DILIGENCIA | 92% |
| JUSTICIA | 86% |
| TOTAL GENERAL | 88% |

Seguimiento de la gestión y el desempeño

Es un instrumento que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del seguimiento del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un

trabajo que conlleve a la mejora continua.

Para el 2021 se modificó el sistema de seguimiento a la gestión de los servidores públicos de Libre nombramiento y Remoción - LNR y de planta temporal del Fondo Adaptación, adoptando el instrumento único de seguimiento a través de la Resolución No. 010 de 2021.

Adicionalmente, se ejecutará una herramienta de consolidación y evaluación de los resultados de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.

Estos instrumentos están encaminados a valorar la contribución individual y el comportamiento del servidor público, midiendo el impacto en el logro de las metas institucionales. Así mismo, permite medir el desempeño institucional, y con base en esto, servirá para desarrollo de estrategias que permitan el fortalecimiento profesional y personal de cada colaborador.

Los aspectos que mejorar, resultantes del seguimiento a la gestión de rendimiento, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación.

Acuerdos de gestión

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva. Los acuerdos de gestión contienen 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, cumplimiento de metas y objetivos del FONDO.

Estos acuerdos tienen los siguientes propósitos:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

- ✚ Orientar la actuación del FONDO hacia sus prioridades.
- ✚ Incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia.
- ✚ Promover el aprendizaje organizacional.
- ✚ Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

Para la elaboración de los acuerdos de gestión se deben seguir las siguientes fases:

- ✚ Concertación de compromisos: El gerente público y su superior Jerárquico acordarán los compromisos que se deben lograr durante un período determinado, los resultados esperados, las fechas de logro e indicadores de medición.
- ✚ Seguimiento: A estos compromisos pactados se les realizará seguimiento con el fin de verificar su cumplimiento y acordar las modificaciones que sean requeridas.

SIGEP

De acuerdo con el Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I, el Sistema de Información y Gestión del empleo público –SIGEP brinda la posibilidad de tener sistematizada la información de la hoja de vida de los servidores públicos y contratistas con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación que maximice su éxito. (Dirección de Empleo Público, 2020).

El Equipo de Trabajo de Talento Humano continuará implementando el SIGEP, en las siguientes actividades:

1. Asignación de las personas encargadas de la gestión en el SIGEP, con el correspondiente rol, según el área y las tareas asignadas.

2. Creación o habilitación del 100% de los funcionarios y contratistas de prestación de servicios en el aplicativo SIGEP.
3. Ingreso de la hoja de vida al SIGEP, por parte de los funcionarios y contratistas de prestación de servicios.
4. Verificación de las hojas de vida de los funcionarios y contratistas de prestación de servicios, validando que la información este completa y que adjunten los documentos, certificados de estudio y experiencia que relacionan aprobado.
5. Vinculación del funcionario en el SIGEP acorde con la estructura de la planta, cargos, funciones, experiencia laboral.
6. Cargue de la información contractual de los contratos de prestación de servicios y actualización de los mismos, como: modificaciones, adiciones, prorrogas, cesiones u otros de función contractual.

Para la vigencia 2021, se generaron reportes de caracterización de la planta de personal como: datos personales, por formación académica, por género, por tiempo de servicio, por experiencia; y otros reportes de vinculación como personal vinculado a la fecha, por cargo, planta global y estructural; siendo así que el Sistema de información de gestión del empleo público - SIGEP, aporta en la gestión del talento humano efectivamente.

Herramientas de seguimiento

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano del FONDO cuenta con las siguientes herramientas:

- ✚ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- ✚ Modelo Estándar de Control Interno - MECI
- ✚ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

✚ Herramienta de seguimiento al plan de acción dispuesta por la Entidad

Así mismo, para el seguimiento y control permanente de las diferentes actividades que se desarrollan en el marco del PETH, se utiliza un archivo en Excel con cronogramas que permiten un análisis estadístico sobre la ejecución de cada Plan institucional.

De igual manera, para identificar el resultado final del desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza el Autodiagnóstico con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG con corte a diciembre de la respectiva vigencia.

Evaluación

La Evaluación de cada componente del Plan Estratégico se realiza a través del Formulario único de reporte de avance de la gestión (FURAG). Este permite la captura, el monitoreo y evaluación de la gestión, el desempeño institucional y los avances institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte, recopilando información relevante para la toma de decisiones respecto de la estandarización y optimización de la gestión del empleo público y del talento humano (Dirección de Empleo Público, 2020).

Los resultados de esta evaluación será el insumo para la actualización y/o elaboración del Plan estratégico para la siguiente vigencia, tomando acciones correctivas, preventivas y de mejoras en los procesos y planes institucionales respectivos, aplicando las herramientas y asesorías del Departamento Administrativo de la Función Pública.