



Fondo Adaptación

Plan Institucional - Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Versión 2.0, julio 2024

**Equipo Directivo
Fondo Adaptación:**

Helga María Rivas Ardila.
Gerente

Julio Cesar Báez Cardozo.
Subgerente de Gestión del Riesgo (E)

Paola María Miranda Morales.
Subgerente de Proyectos

Gerardo Trejos Ramírez.
Subgerente de Estructuración (E)

Jorge Andrés Charry Gómez.
Subgerente de Regiones

Diana Páez Lozano.
Secretaria General (E)

Mario Ortiz Jiménez.
Jefe Oficina Asesora de Planeación y Cumplimiento (E)

Investigación y textos:

EQUIPO DE TRABAJO
Gestión de Talento Humano

Plan Institucional - Plan Estratégico de Talento Humano 2024.
Versión 2.0, julio 2024, Bogotá D.C

CONTROL DE CAMBIOS Y NOMENCLATURA

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
1.0	2024/01	Documento inicial, aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) del 26 y 29 de enero de 2024.
2.0	2024/07	Documento aprobado en el CIGD del 11 de julio de 2024. Actualización de normativa interna. Inclusión de: análisis de contexto, capítulo políticas de gestión del talento humano e integridad, fuentes de información para evaluar la política de integridad, capítulos buenas prácticas y lecciones aprendidas. Actualización de planes institucionales de bienestar e incentivos y de capacitación de acuerdo con los ajuste a los indicadores aprobados en el CIGD del 26 de abril de 2024.

Tabla de contenido

1	INTRODUCCIÓN	5
2	DEFINICIONES	5
3	MARCO NORMATIVO	8
4	MARCO ESTRATÉGICO	11
5	FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	18
6	ANÁLISIS DE CONTEXTO	19
7	POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	34
8	PLANES INSTITUCIONALES Y PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST	37
8.1.	Plan de Previsión de Talento Humano	37
8.2.	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	38
8.3.	Plan Institucional de Capacitación	45
8.4.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	58
9	ESTRATEGIA ANUAL DE INTEGRIDAD	62
10	SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO	64
11	ACUERDOS DE GESTIÓN	65
12	SIGEP	65
13	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	66
14	EVALUACIÓN	67
15	BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS	67

1 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 tanto, 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. De este modo trabaja de manera articulada y alineada con la estrategia institucional para conseguir resultados coherentes y sostenibles.

Dentro de la política de Desarrollo Administrativo, en el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), ambiente de control, encontramos que la política de Gestión de Talento Humano 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 bajo los principios y valores éticos de la función pública, y lo anterior, se ve reflejado en la planeación estratégica, le ejecución de planes y programas y la medición de los diferentes indicadores establecidos, todos ellos articulados y alineados con los procesos de la gestión del talento humano, el plan de acción anual, y el Plan Estratégico de la Entidad.

2 DEFINICIONES

Explica los conceptos técnicos, el nombre completo de las siglas y abreviaciones y términos usados en el texto, ordenados alfabéticamente, necesarios para un mejor entendimiento del documento por quienes lo utilicen.

- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 2.2.4.6.2. del Decreto 1072 de 2015.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **FURAG:** El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, este sistema de gestión integra los Sistemas de los sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, consolidando en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.
- **Parte interesada:** Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad, tal como lo establece el Anexo Guía del ISO 45001:2018.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una Entidad pública
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).
- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la

aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, según lo establecido en el artículo 2.2.4.6.4. del Decreto 1072 de 2015.

- **Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas. (Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones, art. 1).
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

3 MARCO NORMATIVO

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 20081, 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 1: Además de las normas mencionadas anteriormente, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.

Nota 2: Adicionalmente, se identifican y evalúan los requisitos legales relacionados con el cumplimiento del SG-SST a través de la matriz de requisitos legales publicada en la intranet.

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.
- 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 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 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 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 0268 de 2022, por la cual se actualiza el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación.
- Resolución 171 de 2023, por medio del cual se adopta la política interna de teletrabajo para los servidores públicos del Fondo Adaptación y se deroga la Resolución 165 de 2021.
- Resolución 687 de 2023, por medio de la cual se deroga la Resolución 1498 del 23 de diciembre de 2022, y se establecen los Equipos de trabajo de la planta de personal del Fondo Adaptación.
- Circular interna 017 de 2023, por la cual sobre la convocatoria a elecciones mediante votación electrónica para elegir a los representantes de los empleados para la conformación de los comités Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y de Convivencia Laboral de la Entidad para el periodo 2023-2025.
- Resolución 566 de 2023, Por la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y el Comité de Convivencia Laboral del Fondo Adaptación para el periodo comprendido entre octubre de 2023 y septiembre de 2025.
- Resolución 734 de 2023, por la cual se deroga la Resolución 923 del 27 de diciembre de 2021" y se actualiza la política, objetivos y otros temas propios del SG-SST en la Entidad.
- Resolución 130 de 2024, por la cual se modifica la Resolución 010 de 2021 en su artículo vigésimo en el cual se indica que la concertación y evaluación de los Gerentes Públicos del Fondo Adaptación, se realizará

bajo el “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”.

- Resolución 215 de 2024, 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.

4 MARCO ESTRATÉGICO

El Fondo Adaptación¹ es una Entidad descentralizada del orden nacional, con personería jurídica, autonomía presupuestal y financiera adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, creada en el 2010 cuyo objeto es la recuperación, construcción y reconstrucción de las zonas afectadas por el fenómeno de “La Niña”, así mismo, según lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 1955 de 2019 el Fondo “podrá estructurar y ejecutar proyectos integrales de reducción del riesgo y adaptación al cambio climático, en el marco del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres o del Plan Nacional de Adaptación y de la Política Nacional de Cambio Climático, o su equivalente, en coordinación con los respectivos sectores”.

Se crea con la finalidad de identificar, estructurar y gestionar proyectos para la recuperación, construcción y reconstrucción de la infraestructura de transporte, ambiente, agricultura, servicios públicos, vivienda, educación, salud, acueductos y alcantarillados, humedales, zonas inundables estratégicas, rehabilitación económica de sectores agrícolas, ganaderos y pecuarios afectados por la ola invernal, y demás acciones relacionadas con los efectos del fenómeno de “La Niña”. Estos programas nacionales que en la actualidad ejecuta la Entidad a lo largo del territorio colombiano fueron postulados ante el Consejo Directivo del Fondo por los ministerios cabeza del sector al que pertenecen.

La Dirección y Administración del Fondo está a cargo de un Consejo Directivo, cuya composición y funcionamiento la definió el gobierno nacional en el Decreto 4819 de 2015 junto con sus demás decretos reglamentarios y modificatorios. De igual manera, el decreto establece las funciones de la Gerencia y establece que esta tendrá a cargo la representación legal del Fondo.

Por otra parte, la Entidad tiene definida una plataforma estratégica (misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores) como instrumento de gestión que enmarca las actuaciones del Fondo Adaptación y se desarrolla a partir de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” principalmente a través de 2 de los ejes de transformación:

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua.
2. Transformación productiva, internacionalización y acción climática.

Misión:

Somos una Entidad que contribuye a la gestión del riesgo, a la recuperación post

¹ Decreto 4819 del 29 de diciembre de 2010 “por el cual se crea el Fondo Adaptación”.

desastre con visión de adaptación innovadora al cambio climático, mediante la estructuración y ejecución de proyectos integrales y sostenibles, con enfoque participativo, de justicia ambiental, integral e intersectorial, generando conocimiento técnico y soluciones permanentes, para aumentar la resiliencia de las comunidades y cerrar las brechas socioeconómicas que afectan a la población.

Visión:

En 2030, el Fondo Adaptación será una Entidad técnica reconocida en el ámbito nacional e internacional, como líder en la ejecución de proyectos integrales de gestión del riesgo y generación de conocimiento para la recuperación ecológica, social y económica para la justicia ambiental.

Objetivos estratégicos:

El Fondo Adaptación contempla dos perspectivas en su planeación acordes con el perfil de los resultados a lograr en los objetivos estratégicos establecidos Plan Estratégico Institucional: la **perspectiva externa**, en la cual se contempla el punto de vista del beneficiario de los proyectos e iniciativas ejecutadas por el Fondo (Misional y Transversal) y la **perspectiva interna**, desde el que se contempla los resultados del cliente interno (Transversal). Los objetivos estratégicos (OE) 2023 -2026 por cada perspectiva son los siguientes:

PERSPECTIVA EXTERNA

OE1. Identificar, estructurar y ejecutar proyectos de restauración ecológica y ordenamiento territorial para el aprovechamiento de la diversificación productiva fomentando la economía circular, la conservación de las fuentes hídricas y el manejo adecuado de residuos sólidos que contribuyan a la adaptación al cambio climático en los territorios.

OE2. Identificar, estructurar y gestionar proyectos que contribuyan a la reducción del riesgo, la adaptación al cambio climático y la recuperación post-desastre.

OE3. Adoptar e implementar estrategias para la recuperación y fortalecimiento socioeconómico del territorio, de manera que estas, le permitan a la población una adaptación sostenible al cambio climático.

PERSPECTIVA INTERNA

OE4. Identificar y promover iniciativas locales para la adaptación al cambio climático y la prevención y gestión del riesgo, propiciando la transformación de hábitos y costumbres en la forma de habitar los territorios para: el acceso al agua, al suelo y a la vivienda; a la accesibilidad, la movilidad y la conectividad; y a espacios para la salud, la educación y la cultura; fortaleciendo procesos sociales desde el encuentro y la participación comunitaria, en el marco del derecho a un hábitat digno, fortalecimiento la atención del fenómeno de la niña (2010-2011) en el área de infraestructura, fomentando su integración en el territorio con las nuevas estrategias para la adaptación al cambio climático y la prevención y gestión del riesgo.

OE5. Fortalecer una cultura organizacional orientada al relacionamiento eficaz con los usuarios, al desarrollo del talento humano y a la modernización de la gestión del Fondo Adaptación.

Principio y valores

Los principios y valores que rigen el actuar de los colaboradores del Fondo Adaptación están consignados en el Código de Integridad y Buen Gobierno, el cual es un referente formal de la conducta personal y profesional de todos quienes hacemos parte de la Entidad.”

En el Fondo Adaptación estamos comprometidos en orientar nuestras actuaciones, en ejercicio de la función administrativa, con base en los siguientes principios éticos:

- Transparencia
- Eficiencia y compromiso social
- Legalidad
- Interés general y prevalencia del bien común

Los valores posibilitan la aplicación de los principios éticos y están dados a todos los servidores públicos y colaboradores del Fondo Adaptación del nivel nacional, cualquiera que sea su tipo de vinculación. Estos valores son:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Integridad

Estructura Organizacional

Para el desarrollo de la misionalidad y el cumplimiento de sus competencias el Fondo cuenta con una estructura organizacional y funciones, de acuerdo con el decreto 4785 de 2011 y establece para el desarrollo de sus actividades los equipos de trabajo mediante la resolución 022 de 2024.

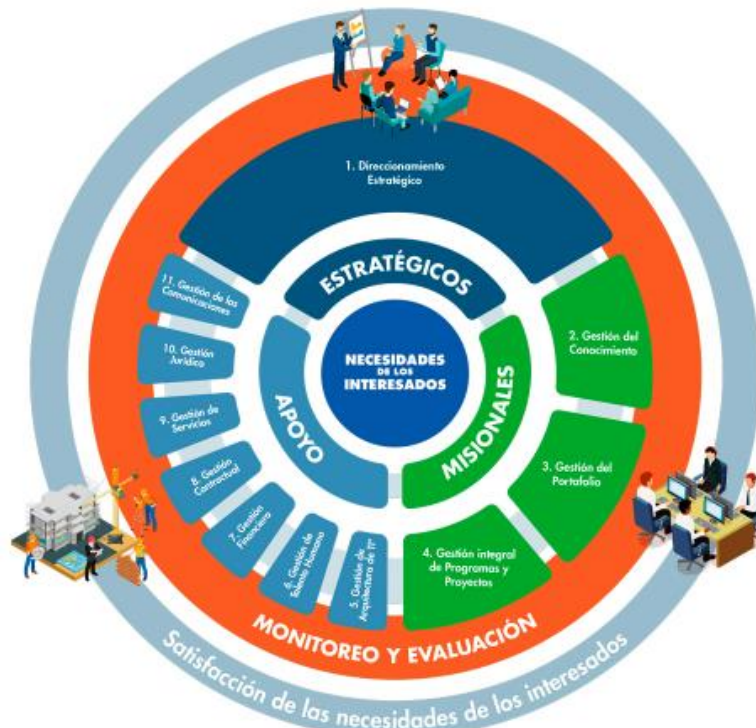
Modelo de operación

El Fondo Adaptación adopta un modelo de operación por procesos para integrar los requisitos del Modelo Operativo Institucional, los legales, reglamentarios, y a su vez, armoniza la estructura organizacional con las interrelaciones que deben existir entre los equipos de trabajo, con el fin de cumplir los objetivos y resultados de la Entidad donde el eje central son las necesidades de los interesados.

Los procesos de la Entidad se agrupan en 12 macroprocesos, clasificados en 4

categorías: Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Monitoreo, como se observa en el mapa de procesos. Los documentos formalizados en el Sistema de Gestión de Calidad respaldan el desarrollo operativo de los procesos clasificados en 5 tipologías: políticas, lineamientos, manuales, guías y formatos.

Gráfico 1. Mapa de procesos del Fondo Adaptación



Fuente: Oficina Asesora de Planeación y Cumplimiento

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 tomar acciones en 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.

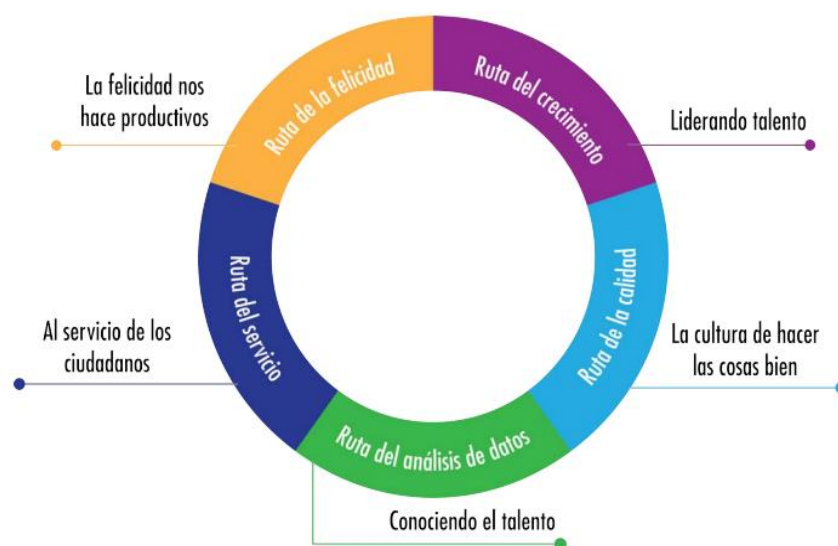
De acuerdo con el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la Entidad (Presidencia de la República, 2018). Así mismo, indica que, para lograr una gestión efectiva en el talento humano se hace necesario vincularla desde la planeación de manera que ésta 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 en cuenta en la planeación estratégica del talento humano al equipo de trabajo articulando con las necesidades de los servidores públicos, haciéndoles partícipes en la formulación de planes y programas con la finalidad de lograr un impacto positivo en su bienestar y calidad de vida laboral. Su efecto se evidencia cuando se logra un cumplimiento de la planificación en los resultados institucionales, resaltando a su vez, el logro del direccionamiento estratégico que incluye la misión de la Entidad la visión, sus objetivos institucionales, los planes, programas y proyectos. Los resultados son el desarrollo integral de los colaboradores, el incremento de la productividad de la Entidad el aporte efectivo al plan estratégico sectorial y redunda en el bienestar de los colombianos como valor público.

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.

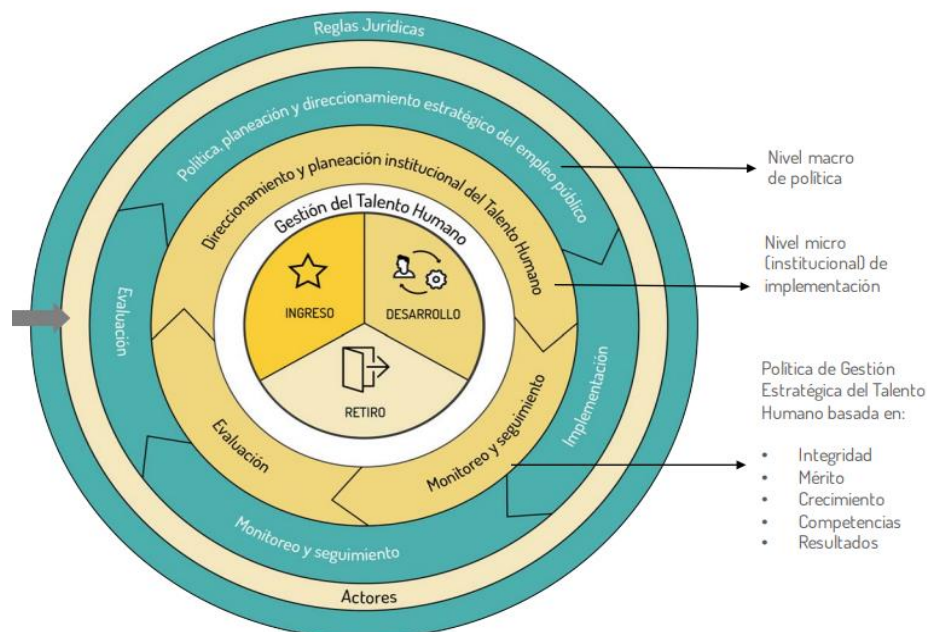
El documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano Tomo I, de acuerdo con el MIPG para la dimensión Talento Humano, menciona las “Rutas de creación de valor”. Estas son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales de la GETH con 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.

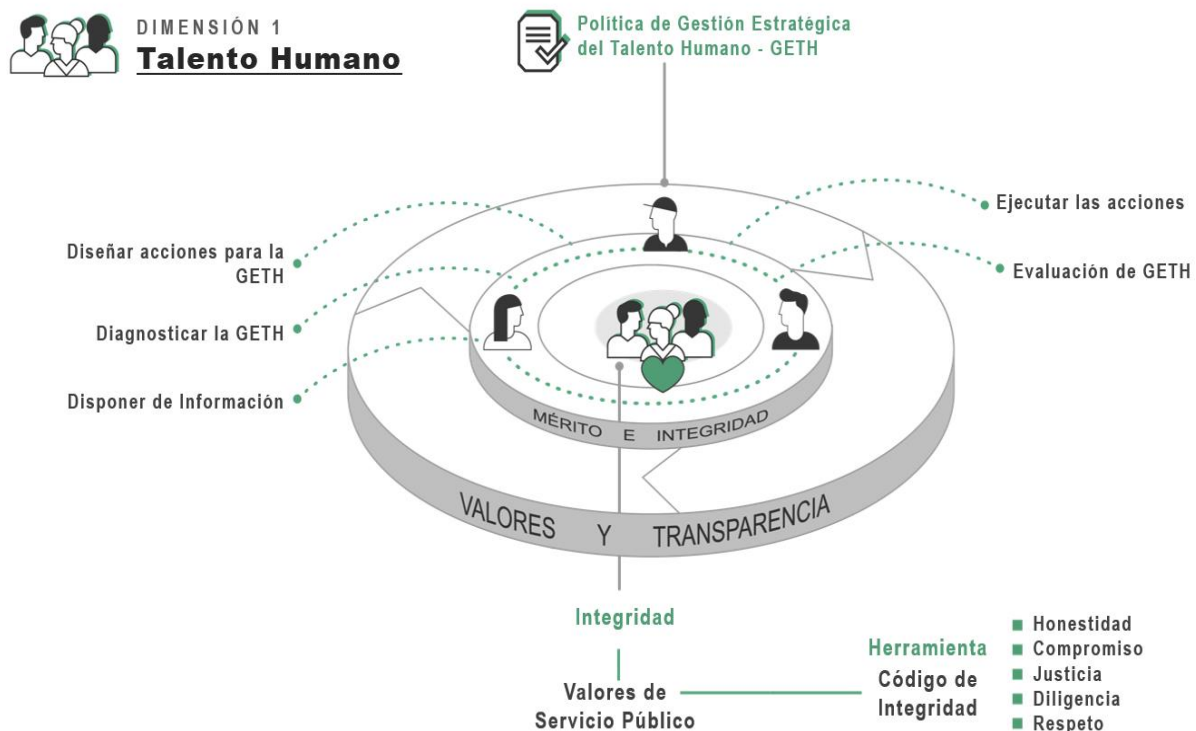
Dimensión Talento Humano

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 Dirección Estratégica 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

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

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.

5 FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2023-2026 del Fondo Adaptación se toma como referencia el objetivo estratégico para las áreas de apoyo o transversales del Fondo Adaptación para el periodo objeto de la planeación, alineado con la visión, misión y principios institucionales.

En el proceso de desarrollo de la estrategia institucional, se definen las acciones 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, la planeación estratégica de Talento Humano la cual 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

El Plan Anual de Empleos Vacantes PAV “constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

Teniendo en cuenta lo anterior, la Entidad no elabora un Plan Anual de vacantes dado que en la planta de personal existen cargos de Libre Nombramiento y Remoción, cargos Transitorios y no existen cargos de carrera administrativa.

OBJETIVO

Objetivo General

Fortalecer y promover el Talento Humano hacia el mejoramiento continuo de sus habilidades, para el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales del Fondo Adaptación, a través de la modernización de procedimientos, así como de las herramientas tecnológicas de apoyo.

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Fondo Adaptación inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el

seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Fondo Adaptación: servidores públicos, libre nombramiento y remoción, temporales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

6 ANÁLISIS DE CONTEXTO

La actual estructura organizacional del Fondo tiene una planta de personal con 87 cargos aprobados, identificados y ordenados jerárquicamente de acuerdo con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente, de los cuales, al 31 de diciembre de 2023 se tenían 55 cargos provistos y 32 vacantes, así:

TOTAL CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	GRADO	CARGOS OCUPADOS	CARGOS VACANTES
Libre Nombramiento y Remoción				
1	Gerente	13	0	1
4	Subgerente	12	3	1
1	Secretario General	11	0	1
1	Jefe Oficina	11	0	1
13	Asesor III	10	4	9
17	Asesor II	9	5	12
17	Asesor I	8	10	7
Transitorios				
10	Profesional II	7	10	0
10	Profesional I	6	10	0
2	Tecnólogo	5	2	0
2	Técnico	4	2	0
5	Secretario Ejecutivo	3	4	1
3	Auxiliar de Oficina	2	3	0
1	Conductor	2	1	0
87			54	33

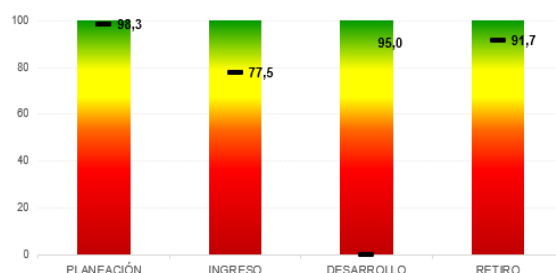
Fuente: Equipo de Trabajo Gestión Talento Humano

• Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH - MIPG

En noviembre de 2023 el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano, realizó el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2023, con base en la caja de herramientas del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final de 94.3%, disminuyendo en un 1,3% respecto año anterior, pero conservando un posicionamiento de la GETH en un nivel de madurez alto: Consolidación. Se desarrollarán actividades de mejora continua con base en los resultados arrojados para el cierre de brechas de una vigencia a otra, y otras actividades que aporten a la calidad y mejoramiento de procesos y procedimientos internos en la GETH.

Con relación a los 4 grandes componentes de la gestión del Talento Humano (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro) se identifica el componente de planeación con el puntaje más alto (98,3%) y el componente de ingreso como el de menor puntaje (77,5%). Los anteriores puntajes se toman de referencia como línea base para diseñar estrategias de impacto para el presente cuatrenio, siendo nuestro marco de referencia para el mejoramiento continuo teniendo en cuenta que son resultados muy buenos pero que pueden seguir en fortalecimiento con buenas prácticas de gestión y desarrollo.

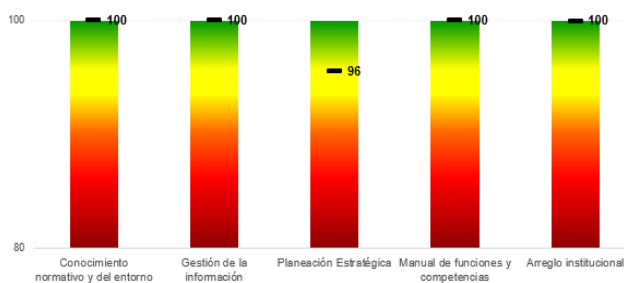
Los puntajes de los componentes se muestran a continuación:



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2023

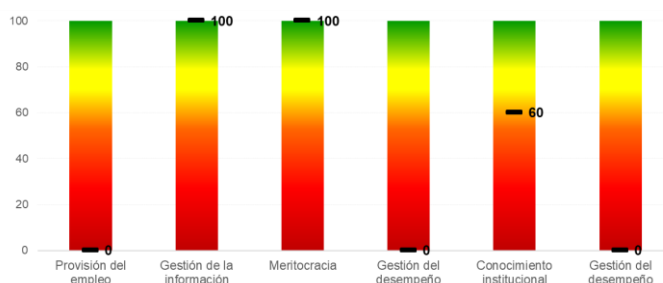
Así mismo, los resultados obtenidos por cada categoría y por los 4 componentes de la gestión del talento humano, se identifican en las siguientes gráficas mostrando el puntaje y la comparación entre sí.

Categorías del componente 1: **PLANEACIÓN**



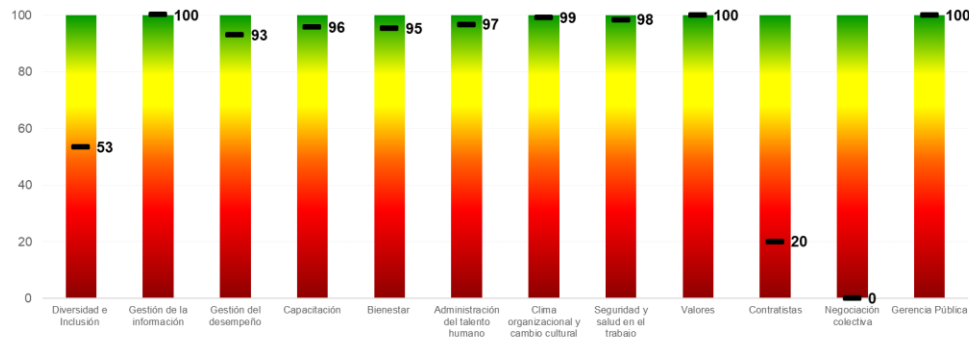
Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2023

Categorías del componente 2: **INGRESO**



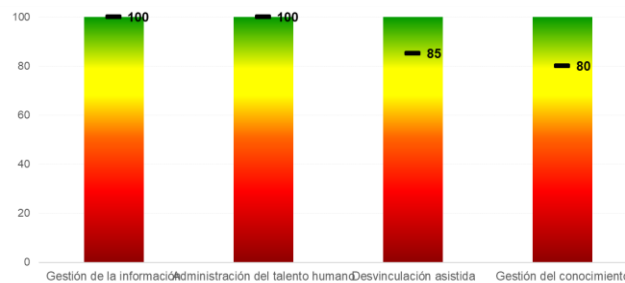
Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2023

Categorías del componente 3: **DESARROLLO**



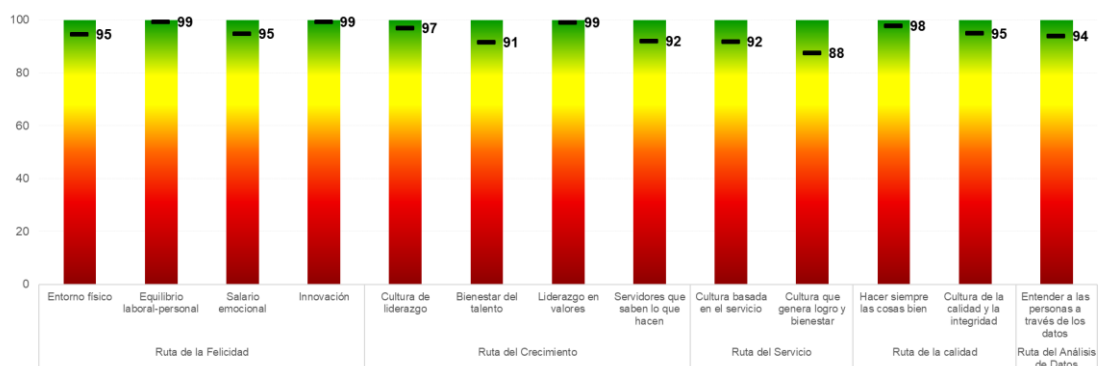
Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2023

Categorías del componente 3: **RETIRO**



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2023

Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2023

Calificación por Rutas de Creación de Valor:

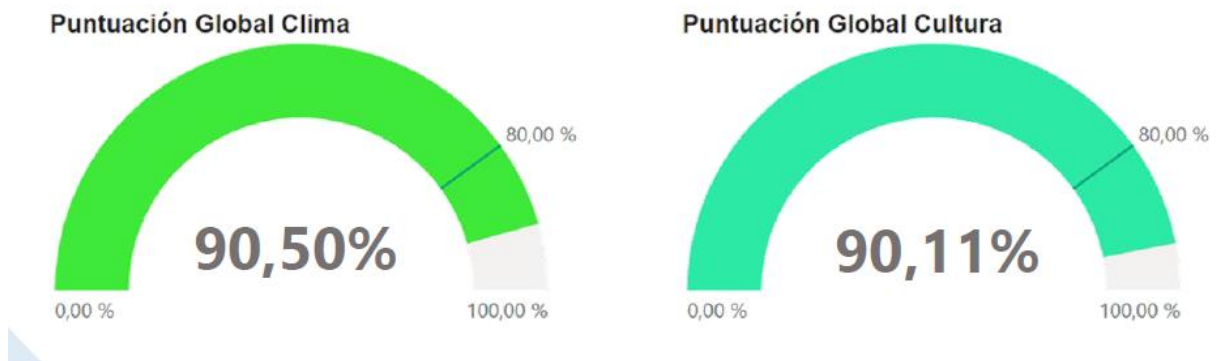
 modelo integrado de planeación y gestión  INICIO  GRÁFICAS  DISEÑO DE ACCIONES			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	99
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	95
		- Ruta para generar innovación con pasión	99
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	95	- 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	91
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	99
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	92
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	90	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	96	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	98
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	94	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	94

Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2023

• Resultados de la Medición de Clima Organizacional

Con base en la última medición de Clima Organizacional llevada a cabo en diciembre de 2022 sobre la percepción del desarrollo del Talento Humano durante la misma vigencia, cuyo objetivo era obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben el Fondo Adaptación, además de la percepción en cuanto a las suposiciones básicas compartidas y aprendidas en grupo y el actuar bajo principios y valores en la tomar decisiones para la resolución de situaciones diarias. Esto lo medimos en dos cuestionarios, uno de CLIMA y el otro de CULTURA, en tres niveles de evaluación: macroclima (entidad), microclima (equipos de trabajo) y personal.

Los resultados se describen a continuación:



Fuente: Resultados CLIO y Cultura organizacional 2022

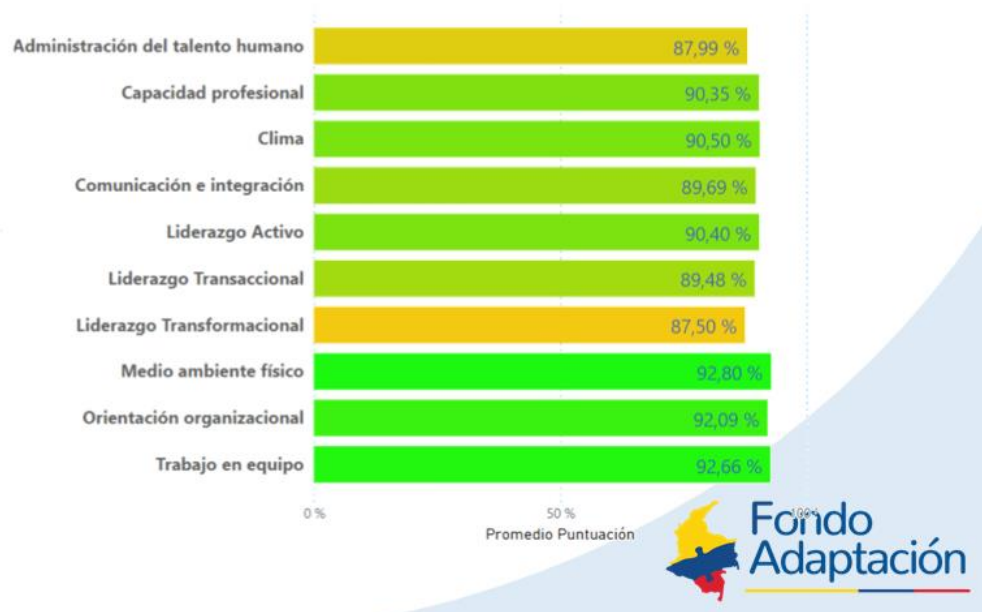
La medición global de CLIMA obtuvo un puntaje de 90,50%, que frente al 95% obtenido de la medición de clima de 2021, tuvo una reducción del 4,50%, sin embargo, se tiene en cuenta que en el transcurso de una medición a otra hubo dos cambios de administración, lo cual refleja la reacción y sensaciones que los cambios generan en las personas; aun así, los resultados están categorizados como "Favorables".

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



Fuente: Resultados CLIO y Cultura organizacional 2022

Puntuaciones por Dimensión Clío



Fuente: Resultados CLIO y Cultura organizacional 2022

Para los componentes: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y administración del talento humano, se debe diseñar un plan de acción que permita atender las necesidades de los servidores en cuanto a las relaciones con sus líderes inmediatos y la forma de liderazgo de estos hacia sus equipos de trabajo. Si bien son los puntajes más bajos, se refleja un buen nivel de confianza hacia los líderes teniendo en cuenta que se vincularon durante el tercer trimestre de 2022, y se espera su fortalecimiento a través del plan de acción señalado.

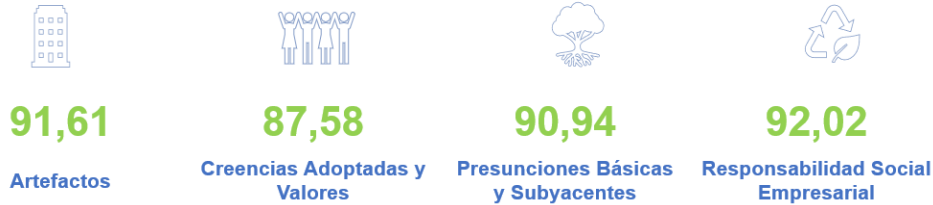


Fuente: Resultados CLIO y Cultura organizacional 2022

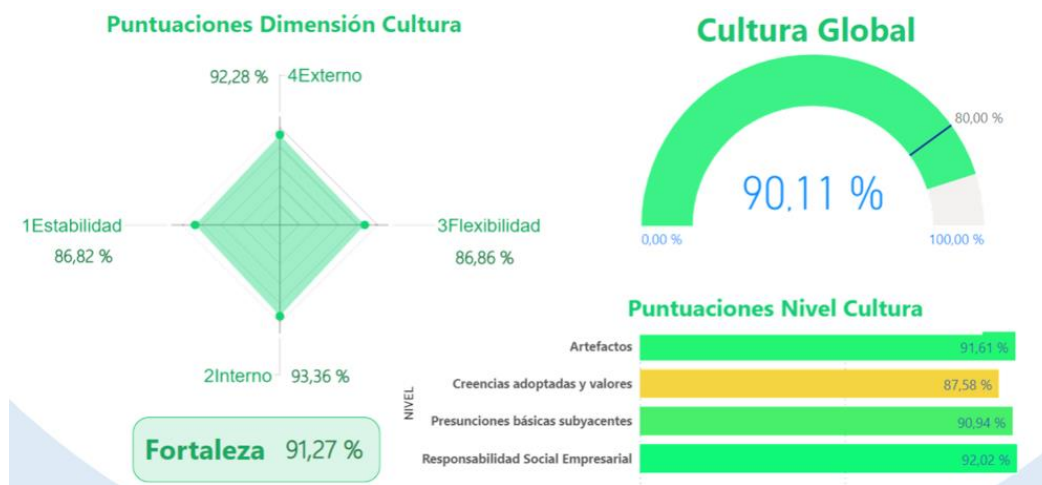
En cuanto a los índices de la imagen anterior, se observa que los servidores públicos consideran que el Fondo Adaptación es una gran Entidad para trabajar. Adicionalmente, expresan un alto nivel de orgullo por pertenecer a la Entidad.



90,11
Índice general de Clima (IGC)



Fuente: Resultados CLIO y Cultura organizacional 2022



Fuente: Resultados CLIO y Cultura organizacional 2022

De la medición de Cultura, el nivel de evaluación “Creencias adoptadas y valores” es el puntaje más bajo, no obstante, se encuentra en un nivel propicio para ser mejorado como reto institucional, a través del liderazgo y la promulgación del actuar bajo los principios y valores institucionales, siendo los líderes quienes inspiren y promuevan una gestión pública ordenada y con transparencia.

El nivel de fortaleza en la medición de Cultura fue de 91,27%, lo que significa que la cultura ha sido estable en el tiempo, se ha desarrollado bajo esquemas mentales, hace parte de los distintos procesos de la Entidad y se integra en las diferentes actividades y comportamientos de los colaboradores del Fondo Adaptación.

Para los años 2024 y 2026 se deberán realizar la medición de clima laboral y cultura organizacional respecto a la vigencia anterior y la actual al momento de aplicarse.

• Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI 2023

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 2023 arrojando los siguientes resultados, sobre componentes que se quieren resaltar, respecto de la Entidad:

➤ Experiencia personal de trabajo

C02. Pensando en las actividades que realiza en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

VARIABLES	TOTAL	%
Contribuyeron a mi crecimiento profesional.	53	86,9
Correspondieron con las funciones de mi cargo.	58	95,1
Estimularon mi capacidad de innovación.	51	83,6
Estoy conforme con la carga laboral asignada.	46	75,4
Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente.	44	72,1
Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente.	58	95,1

Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

Sobre las actividades que los servidores realizan en su trabajo, el 95,1% de la Entidad están de acuerdo con que tiene las competencias necesarias para cumplir con su trabajo efectivamente, que correspondieron con las funciones del cargo. Con lo que menos estuvieron de acuerdo fue con la afirmación “Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente” con el 72,1% de la Entidad. (DANE, EDI – EDID 2023.)

C05. ¿Su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral?



Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

Frente a la valoración que tienen los servidores acerca del balance entre su vida personal, familiar y laboral el 67,2% consideran que si se permite, e 24,6% prefiere no contestar y el 8,2% indica que no.

➤ Gestión del Talento Humano

Sobre la gestión del talento humano, se resaltan los siguientes resultados:

D13. Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

VARIABLES	TOTAL	%
Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a.	59	96,7
Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.	46	75,4
Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos.	59	96,7
Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad.	56	91,8

Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

El 96,7% de los servidores públicos del Fondo Adaptación indican “Me siento orgulloso/a de ser servidor público/a” y “Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos”, por otro lado, el 91,8% indica que tiene un fuerte sentido de pertenencia con la Entidad y el 75, 4% Recomendaría esta Entidad como un buen lugar para trabajar.

➤ **Uso de tecnología e información**

E09. De acuerdo con su experiencia ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre la toma de decisiones en su entidad? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

VARIABLES	TOTAL	%
El proceso de toma de decisiones puede mejorar.	51	83,6
Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad.	42	68,9
Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad.	43	70,5
Tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia).	49	80,3

Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

El 83,6% de servidores públicos de la Entidad indican que para la toma de decisiones, el proceso de toma de decisiones puede mejorar, y el 80,3% indican que tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia).

➤ **Gestión de la Entidad**

F03. Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:



Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

Respecto a las temáticas de capacitación que los servidores públicos indican que no recibieron capacitación, se quiere resaltar los temas de Gestión del conocimiento y la innovación con un 54,1% y Mujeres, inclusión y diversidad con un 55,7% por ser de los temas con respuestas negativas.

➤ Prevención de prácticas irregulares

H04. De los siguientes factores ¿cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública? (Opción de respuesta única)

RESPUESTA	TOTAL	%
1 Bajos salarios.	0	0,0
10 Falta de veeduría ciudadana (Control social)	2	3,3
2 Falta de controles.	8	13,1
3 Falta de sanción.	8	13,1
4 Vacíos o falta de claridad en la legislación /regulación/ procedimiento/ funciones.	2	3,3
5 Ausencia de valores éticos.	22	36,1
6 Presión de particulares sobre los directivos de la entidad.	2	3,3
7 Presión del superior inmediato.	1	1,6
8 Complejidad de los trámites.	3	4,9
88 Ninguna de los anteriores.	12	19,7
9 Falta de transparencia y acceso a la información.	1	1,6

Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

Respecto al factor que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública, de acuerdo con la percepción de los servidores públicos del Fondo Adaptación, los principales factores son la ausencia de valores éticos con el 36,1% y los siguientes factores son la falta de controles y la falta de sanción con un 13,1%.

➤ Experiencia de trabajo remoto

Ahora bien, en cuanto al trabajo remoto en las Entidades Públicas del Orden Nacional, queremos destacar la valoración de los servidores públicos con el fin de comprender la percepción de estos frente a esta modalidad de trabajo.

Gráfico 6. Porcentaje de servidores(as) con modalidad de trabajo remoto durante los últimos doce meses.

Total orden nacional y sectores administrativos.
2023

Porcentaje de servidores con modalidad de trabajo remoto durante los últimos doce meses	Porcentaje %	Intervalo de Confianza(+/-)	Diferencia puntos porcentuales 2023-2022
Organismos Autónomos	67,1	5,3	-4,2
Minas y Energía	60,4	3,7	-24,2
Hacienda y Crédito Público	41,8	2,3	-25,2
Estadísticas	41,8	5,2	-16,0
Comercio Industria y Turismo	28,4	2,7	-18,0
Ambiente y Desarrollo Sostenible	27,8	3,7	-9,4
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	26,4	4,7	-20,7
Educación Nacional	23,9	3,7	-9,3
Ciencia y Tecnología	22,2	9,0	-9,6
Total Nacional	16,4	0,6	-20,9
Presidencia de la República	13,4	2,6	-8,8
Salud y Protección Social	13,4	1,8	-6,1
Trabajo	12,4	2,5	-73,2
Vivienda, Ciudad y Territorio	11,8	3,2	-13,8
Rama Judicial	11,5	1,3	-21,7
Planeación	11,0	3,1	-18,5
Rama Legislativa	9,1	3,4	-13,6
Justicia y del Derecho	6,5	1,6	-11,7
Organismos de Control	6,1	1,7	-43,8
Transporte	6,0	1,6	-28,5
Relaciones Exteriores	5,4	2,4	-14,9
Cultura	5,0	2,4	-30,1
Función Pública	4,5	2,3	-13,1
Agricultura y Desarrollo Rural	3,5	1,2	-35,0
Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	3,3	0,8	-8,1
Inclusión Social y Reconciliación	3,1	1,5	-27,1
Deporte	1,9	2,3	-66,1
Interior	1,7	1,3	-10,1
Entes universitarios autónomos	1,7	0,6	-13,5
Defensa Nacional	0,8	0,4	-6,4
Organización Electoral	0,5	0,7	-3,7

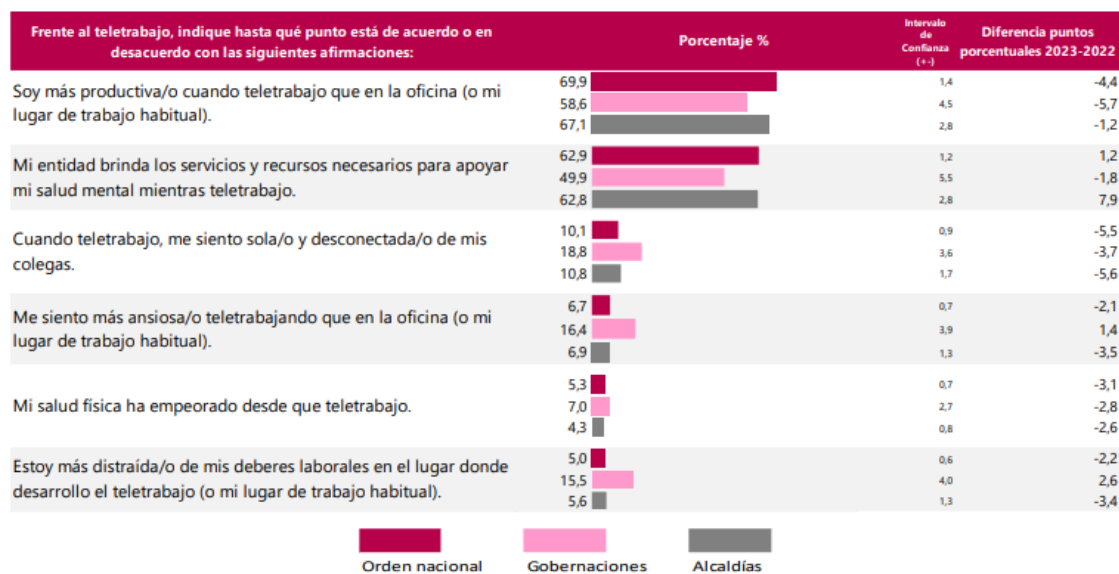
Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

Pr: 10.418 servidores del orden nacional.

Nota: Opción única respuesta.

Para los servidores que manifestaron que su modalidad principal fue el trabajo remoto, el resultado por sectores administrativos, organismos autónomos (67,1%), minas y energías (60,4%) y hacienda y crédito público junto con el sector estadísticas (41,8%) son los sectores en los cuales los servidores reportaron mayores porcentajes con modalidad de trabajo remoto en los últimos doce meses. (DANE, EDI – EDID 2023.)

Gráfico 10. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre su experiencia de trabajo en casa o teletrabajo.
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías.
2023



Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

Pr: 18.656 servidores del orden nacional; 1.084 gobernaciones, 3.940 alcaldías

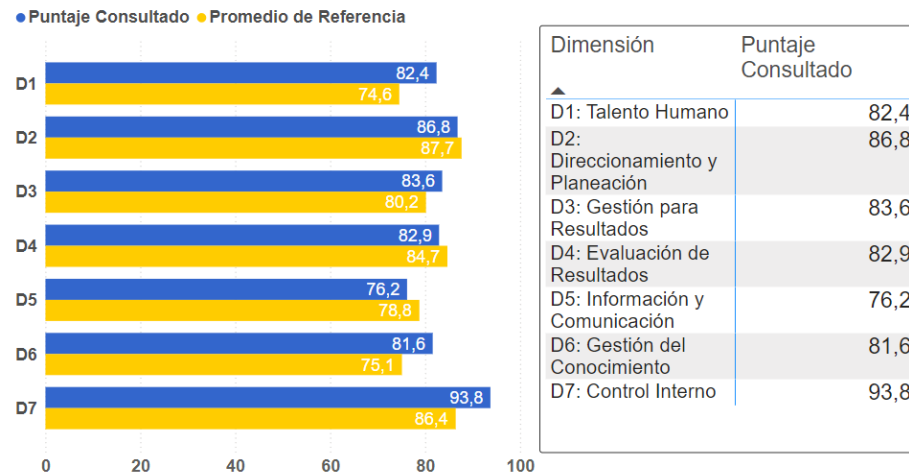
Notas: incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Pregunta no incluye a quienes respondieron que había ido a trabajar presencialmente todos los días de la semana

En cuanto a la experiencia de teletrabajo, en general, la mayoría de los servidores con esta modalidad laboral está de acuerdo con *soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o su lugar de trabajo habitual)* en el orden nacional (69,9%). (DANE, EDI – EDID 2023.)

- **Resultados de la medición del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión – FURAG 2022**

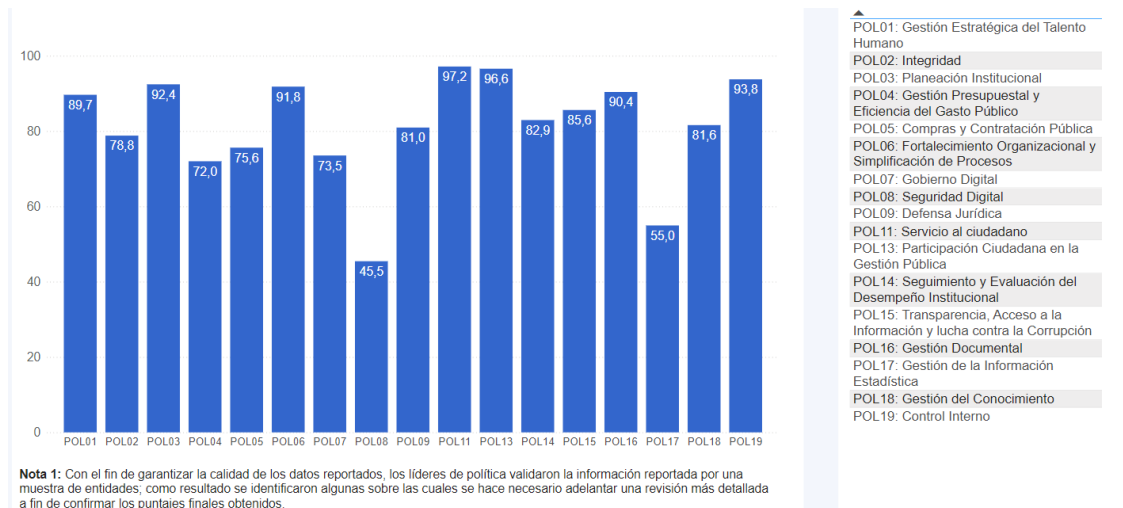
- **Índices de las dimensiones de gestión y desempeño**



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva, vigencia 2022

Dentro de los resultados de las dimensiones de MIPG, la dimensión de Talento Humano ocupa el quinto puesto frente a las demás dimensiones evaluadas de la Entidad con un 82,4% de cumplimiento del manual operativo del mismo.

- **Índices de las políticas de gestión y desempeño**

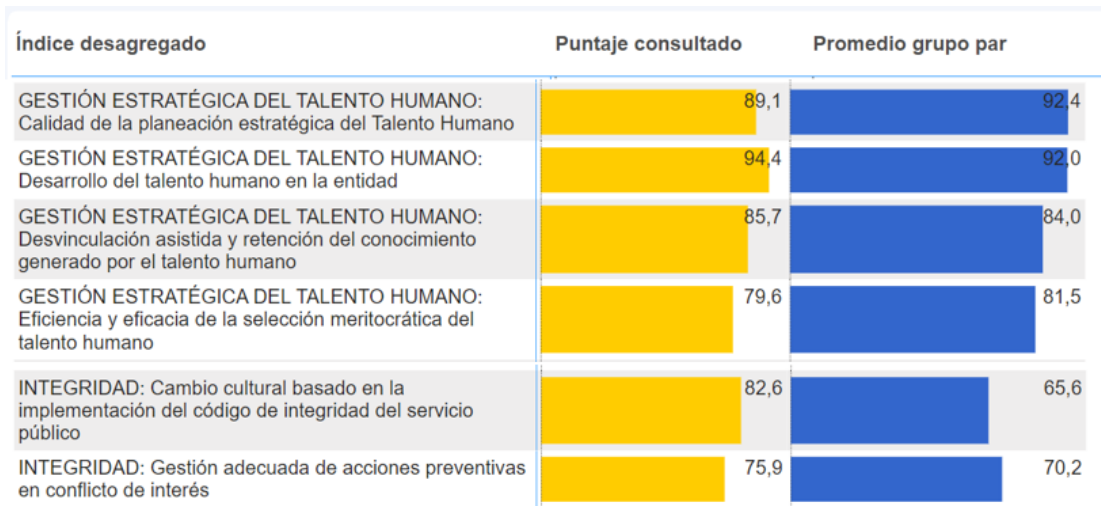


Nota 1: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada por una muestra de entidades; como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva, vigencia 2022

En cuanto a los resultados de las políticas correspondientes a la dimensión de Talento Humano, la Política 01 Gestión Estratégica del Talento Humano obtuvo un 89,7% de cumplimiento, y la política 02 Integridad obtuvo un 78% de cumplimiento del Manual operativo del MIPG.

➤ Índices detallados por política



En la anterior gráfica se observan los índices desagregados de cada política de la Dimensión Talento Humano, y los puntajes obtenidos en cada índice se encuentran muy cerca del promedio del grupo par, lo cual evidencia que la Entidad tiene una implementación adecuada de las políticas y estrategias, no obstante, se procurará el mejoramiento de estos. Se resalta que los índices de la Política de Integridad están por encima del promedio grupo par, sobresaliendo la gestión de esta política frente a las Entidades del orden nacional.

➤ **Plan de mejoramiento FURAG**

Para el plan de mejoramiento se tuvo en cuenta las variables con menor puntaje dentro de la Dimensión Talento Humano y se formularon las siguientes acciones para cerrar las brechas en la gestión:

Descripción de la acción	Nombre del Indicador
Incluir dentro de la "semana de integridad" actividades en los temas de Anticorrupción para fortalecer la cultura de la integridad y difundir Código de Integridad y Buen Gobierno en la entidad	Semana de integridad" realizada en la Entidad para para fortalecer la cultura de la integridad y difundir Código de Integridad y Buen Gobierno.
Recomposición del equipo de integridad, revisión funciones e implementar plan de trabajo 2024	Equipo de integridad conformado y ejerciendo funciones
Revisar y actualizar, según corresponda y aplique, los lineamientos y la cartilla del código de integridad y Buen Gobierno sobre los canales de denuncia de actos de corrupción, conflicto de interés, mecanismos de seguimiento u otros temas	Lineamientos y la cartilla del código de integridad y Buen Gobierno actualizados, según corresponda
Fortalecer la cultura de integridad pública	Funcionarios con función de supervisión asignada capacitados en cultura de integridad publica
Capacitar a los colaboradores de la Entidad en temas de relacionamiento con el Ciudadano	Colaboradores capacitados para fortalecer los temas de Atención al Ciudadano

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

El Equipo de Trabajo Gestión del Talento Humano diseñó una encuesta en Google Forms para la identificación de necesidades de Bienestar, Seguridad y salud, Capacitación, Clima y Cultura Organizacional dirigido a todos los colaboradores de la Entidad.

Como resultado de lo anterior, se resalta principalmente el deseo por la realización de actividades de integración, más pausas activas, incentivos por uso de medios de transporte alternativos, Integración en familias, Fortalecimiento de competencias y Actividades de manejo del estrés.

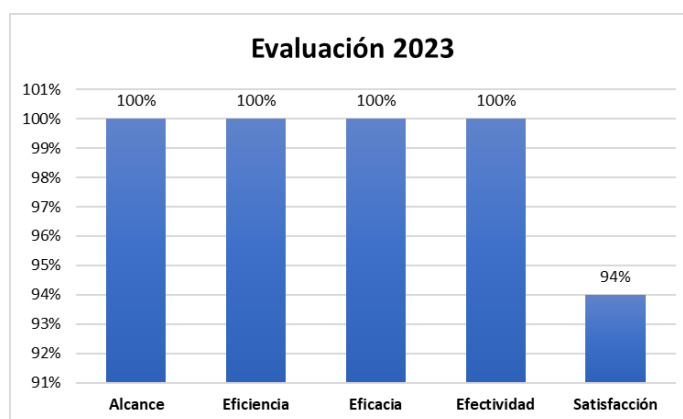
Estas observaciones se tuvieron en cuenta para la formulación de acciones para los planes institucionales de bienestar e incentivos y de capacitación, además del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, se solicitó a los líderes de equipos de trabajo indicar los temas requeridos para fortalecer las competencias y habilidades en los colaboradores de sus equipos, conforme a los ejes del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030. Como resultado, se resalta el uso de herramientas tecnológicas usadas frecuentemente en el desarrollo de las actividades como: Herramientas de Google Workspace, PSA, Datafondo, y otros para la creación de valor público como la gestión integral de proyectos, adaptación al cambio climático, gestión social. Luego del análisis de los resultados, los temas fueron priorizados e incluidos en el Plan institucional de capacitación.

- **Evaluación de planes institucionales**

Plan institucional de bienestar e incentivos 2023

Teniendo en cuenta la formulación de indicadores para el plan institucional de bienestar e incentivos - PIBI, se procedió a evaluar la gestión de la vigencia 2023, obteniendo los siguientes resultados:

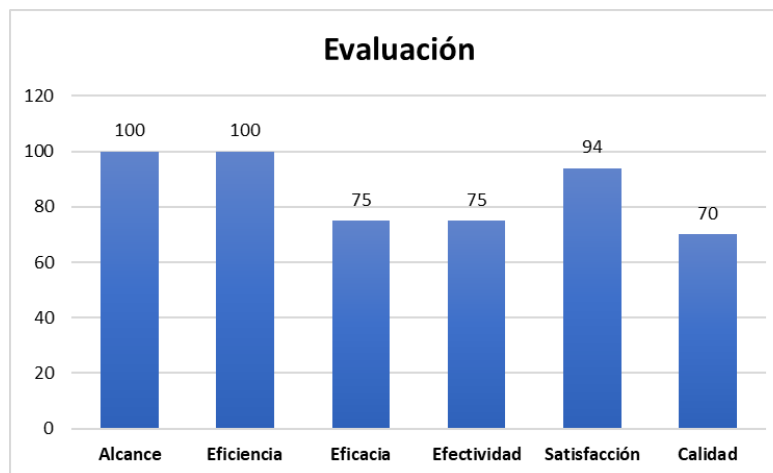


Fuente: Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano

Teniendo en cuenta que la acción estratégica para el 2023 en cuanto al indicador el PIBI, era: "Alcanzar el 94% de satisfacción de las actividades del Plan de bienestar e incentivos – PIBI", este se logró al 100%.

Plan institucional de capacitación 2023

Teniendo en cuenta la formulación de los indicadores para el plan institucional de capacitación - PIC, se procedió a evaluar la gestión de la vigencia 2023, obteniendo los siguientes resultados:



Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

Se obtuvo porcentajes del 75% de eficacia y efectividad, y un 70% en el indicador de calidad, por lo que se debe propender a mejorar estos indicadores.

Resultados de los estándares mínimos del SG-SST

Por otra parte, durante la vigencia 2023 se registró una calificación de resultados de los estándares mínimos del SG-SST ante la ARL Positiva y el Fondo de Riesgos Laborales en 94,9%, dicha calificación posiciona el sistema de gestión de la Entidad en una valoración de ACEPTABLE, según la siguiente tabla de valores establecida en la Resolución 312 de 2019:

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. - Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. - Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor al 85%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

* Fuente: Resolución 312 de 2019, Artículo 28. Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

De acuerdo con lo anterior, se mantendrá durante la vigencia 2024 dicha calificación a partir de la ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y en general en la implementación de todo el SG-SST.

Con respecto a los resultados del análisis del ausentismo para la vigencia 2023, se evidenció que la causa de mayor ausentismo en número de días fue la licencia de maternidad, los trastornos mentales y la patología oncológica. Las patologías con mayor incidencia corresponden a las respiratorias de tipo viral, seguidas por afectaciones gastrointestinales asociados a procesos infecciosos o trastornos funcionales y en menor proporción las patologías osteomusculares no traumáticas.

7 POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Gestión del Talento Humano implementa estrategias efectivas para el desarrollo del potencial humano, contribuyendo al cumplimiento de metas y a la política y objetivos de calidad de la Entidad teniendo en cuenta buenas prácticas que impacten positivamente la vida familiar, laboral, profesional y en la salud de los servidores potencializando su productividad y mejora continua en su gestión como servidores públicos, 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.

Políticas de Talento Humano:

- En el Fondo Adaptación priorizamos en los procesos de selección y vinculación de personal de la planta de personal, la selección por méritos, incluyendo personas en condición de discapacidad que se postulan al cargo vacante, quienes deben cumplir con los requisitos mínimos de estudio y experiencia, y participan en la valoración de competencias laborales, mediante el cual se seleccionará con el mejor puntaje.
- En la Entidad tenemos en cuenta para el ingreso al Empleo público, los jóvenes entre los 18 y 28 años, para el cargo con requisito de estudio sin

experiencia, con la finalidad de generar oportunidades de empleo y disminuir las barreras de acceso al mercado laboral.

- En la Entidad garantizamos la participación de la mujer en los empleos de máximo nivel decisorio y en otros niveles, en los procesos de ingreso al empleo en la planta de personal, en condiciones de equidad de género y principios de la igualdad otorgando reconocimiento a la mujer en los asuntos públicos y en la toma de decisiones como líderes activas de la sociedad.
- Implementamos acciones de atracción de personal calificado y apto a través de la promoción de ascensos en los empleos de la planta y promoción interna de las vacantes entre los contratistas, oferta de vacantes en la página web de la Entidad y revisión del banco de hojas de vida de perfiles que cumplan con los requisitos, socializando las condiciones del empleo y los beneficios que hacen parte de los planes de desarrollo e incentivos no pecuniarios a los que tiene derecho por ser parte de la planta de personal.
- Ejecutamos acciones de desarrollo del personal a través de la implementación de los plan de bienestar e incentivos, de capacitación y de seguridad y salud en el trabajo bajo los lineamientos normativos y operativos nacionales con el objetivo de retener el personal calificado y comprometido, mantener un buen clima organizacional a través de su medición, análisis y ejecución de acciones de mejora para otorgar un entorno óptimo de calidad de vida, procurando la productividad y el logro eficiente de las actividades que impacten positivamente el cumplimiento de objetivos institucionales.
- Implementamos las estrategias promovidas por el gobierno nacional como las medidas de flexibilidad laboral para los servidores públicos como: horarios flexibles, jornadas diferenciadas para mujeres gestantes o lactantes, teletrabajo y desconexión laboral, implementación del Programa Estado Joven y otros como la estrategia de salas amigas de la familia lactante, la celebración del Día Nacional del Servidor Público, los programas: Servimos, Bilingüismo, de Entorno Laboral Saludable; y cumplimiento a las Leyes 1811 de 2016 y 1857 de 2017, en cuanto a los incentivos por el uso de la bicicleta y el día de la familia, respectivamente.
- Creamos los lineamientos internos de prevención de violencia de género hacia las mujeres y entornos libres de discriminación por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y otras razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual, e implementamos rutas de acción cuando se presentan casos relacionados.
- En la Entidad actualizamos los conocimientos sobre la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial, la transformación digital y la innovación en el

sector público, a través de proyectos de aprendizaje – enseñanza por equipos u otras metodologías, que permitan optimizar la gestión pública consecuente con los avances tecnológicos para una prestación de servicios hacia la ciudadanía con valor público.

- En el Fondo Adaptación desarrollamos el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la normativa aplicable con estrictos seguimientos para su cumplimiento con el objetivo de evitar enfermedades, accidente o incidentes laborales, tener el mínimo porcentaje de riesgo psicosocial a través de la disminución de niveles de estrés, fatiga mental y física; y alto nivel de prevención y promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, y a través del diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo SG-SST, con miras a generar entornos laborales seguros, saludables y sostenibles.
- Desarrollamos el Programa de desvinculación asistida que permite a los servidores públicos que se retiran de la Entidad o pensionados, un retiro amigable, gestionando la información generada evitando así la fuga del conocimiento, facilitando la entrega de elementos apoyados por los diferentes procesos de la Entidad quedando en paz y salvo, y agradeciendo la trayectoria por el servicio prestado a la Entidad con enlaces de apoyo en caso de requerirlos. Analizamos y actualizamos periódicamente el proceso de Gestión del Talento Humano y realizamos su respectivo análisis de riesgos enfocado a la modernización y transformación institucional, acompañando transversalmente la gestión del cambio en los diferentes ajustes organizacionales liderados por la Gerencia de la Entidad.
- En la Entidad realizamos acompañamiento a los Gerentes públicos en su gestión, desde la concertación de Acuerdos y compromisos directivos, el fortalecimiento de sus competencias y habilidades, concediendo incentivos por cumplimiento de metas, a fin de impulsar sus capacidades hacia un logro personal y profesional que impacten positivamente los resultados de la Entidad.
- Promovemos el seguimiento a la gestión de los servidores públicos por parte de los líderes de equipos de trabajo, garantizando el cumplimiento de las responsabilidades y deberes de los funcionarios, como elemento esencial de la medición de la gestión pública hacia el buen desempeño de la Entidad.
- En la Entidad realizamos periódicamente monitoreo y seguimiento de actualización de las hojas de vida a través del SIGEP II e implementamos herramientas de recolección de información destinadas por la Entidad con el fin de contar con información confiable y oportuna sobre el personal, sus conocimientos y habilidades, para gestionar diferentes políticas internas con base en los datos existentes.

Política de Integridad:

- En el Fondo Adaptación fortalecemos el actuar de los servidores públicos bajo principios éticos y de integridad, a través de la transformación cultural en temas relacionados a la prevención de la corrupción, el cuidado de lo público y los conflictos de intereses, los deberes y las responsabilidades de la función pública, implementando estrategias y acciones de formación y sensibilización, realizando actividades pedagógicas e informativas, y haciendo seguimiento al reporte de declaración de bienes y rentas y conflictos de interés en el aplicativo de integridad pública por parte de los Directivos y contratistas de la Entidad identificando posibles conflictos de interés a partir del análisis de datos y tomando las acciones correspondientes.

8 PLANES INSTITUCIONALES Y PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST

A continuación, se formulan los planes institucionales de previsión, de bienestar e incentivos y de capacitación y el plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la gestión del talento humano:

8.1. Plan de Previsión de Talento Humano

La planta aprobada del Fondo Adaptación es de 87 cargos, de los cuales, con corte a diciembre de 2023 se encuentran 54 cargos provistos y 33 cargos vacantes.

PLANTA DE PERSONAL FONDO ADAPTACIÓN

TOTAL CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	GRADO	CARGOS OCUPADOS	CARGOS VACANTES
Libre Nombramiento y Remoción				
1	Gerente	13	0	1
4	Subgerente	12	3	1
1	Secretario General	11	0	1
1	Jefe Oficina	11	0	1
13	Asesor III	10	4	9
17	Asesor II	9	5	12
17	Asesor I	8	10	7
Transitorios				
10	Profesional II	7	10	0
10	Profesional I	6	10	0
2	Tecnólogo	5	2	0
2	Técnico	4	2	0
5	Secretario Ejecutivo	3	4	1
3	Auxiliar de Oficina	2	3	0
1	Conductor	2	1	0
87			54	33

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

Sin embargo, para el plan de previsiones de 2024 se estiman los costos de la planta ocupada, 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
TECNOLÒGO	5	2
TÉCNICO	4	2
NIVEL ASISTENCIAL		9
SECRETARIO EJECUTIVO	3	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	3
CONDUCTOR MECANICO	2	1
TOTAL FUNCIONARIOS		87
Salario		\$14.093.061.600
Contribuciones Inherentes a la Nómina		\$5.255.044.300
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial		\$6.348.581.600
TOTAL		\$25.696.687.600

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

En la anterior tabla se estima lo siguiente:

1. Planta ocupada con los 87 cargos
2. Incremento calculado con 13,12%
3. Funcionarios con disfrute de un (1) periodo de vacaciones

8.2. 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, mejorar la calidad de vida de cada uno de los servidores y sus familias, desarrollando actividades que le permitan espacios de recreación, fortalecimiento relacional, construcción social y esparcimiento.; 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 2024, 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 estos y de sus familias a través de actividades y programas, 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 mínimos para la formulación del Plan de Bienestar y su cronograma de actividades.

De acuerdo con 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 2024 se mantendrá la programación de actividades de celebración de fechas especiales como: Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del servidor público, 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 2023-2026:

- **“Eje 1: Equilibrio Psicosocial**

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.” (Función Pública, 2023)

- **“Eje 2: Salud Mental**

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos.” (Función Pública, 2023)

- **“Eje 3: Diversidad e Inclusión**

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.” (Función Pública, 2023)

- **“Eje 4: Transformación Digital**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.” (Función Pública, 2023)

- **“Eje 5: IdEntidad y Vocación por el Servicio Público**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.” (Función Pública, 2023)

Cobertura

Los servidores del Fondo Adaptación serán beneficiarios de las actividades que estructuran el Programa de Bienestar Social, de acuerdo con 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.

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 2024, así:

Rutas de creación de valor	Ejes del PNB	Nombre de la tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Otorgar Día libre de cumpleaños para el disfrute en familia	Enero	Diciembre
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebrar mensualmente los cumpleaños a los colaboradores	Enero	Diciembre
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Otorgar Días libres para el disfrute en familia (Resolución 444 de 2019)	Enero	Diciembre
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promover del Programa Servimos	Enero	Diciembre
Ruta del servicio	Eje 5: IdEntidad y Vocación por el Servicio Público	Realizar actividad de promoción del Código de integridad y buen Gobierno de la Entidad	Enero	Diciembre
Ruta del servicio	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promover el Incentivo por uso de la bicicleta como medio de transporte	Febrero	Febrero
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Implementar Teletrabajo	Febrero	Febrero
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promover Incentivo de Horario flexible	Marzo	Marzo
Ruta del servicio	Eje 3: Diversidad e Inclusión	Realizar actividad de prevención de la violencia con enfoque de género.	Marzo	Marzo
Ruta del servicio	Eje 5: IdEntidad y Vocación por el Servicio Público	Realizar actividad de activación de los valores institucionales.	Marzo	Marzo
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebrar el Día de la secretaria	Abril	Abril
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebrar el Día del niño	Abril	Abril
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebrar el Día de la madre	Mayo	Mayo
Ruta de la felicidad	Eje 2: Salud Mental	Desarrollar el Programa de entorno laboral saludable	Mayo	Mayo
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar una Feria de emprendimientos de los familiares de los colaboradores de la Entidad	Mayo	Mayo

Rutas de creación de valor	Ejes del PNB	Nombre de la tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebrar el Día del padre	Junio	Junio
Ruta del servicio	Eje 5: IdEntidad y Vocación por el Servicio Público	Celebrar el Día del servidor público	Junio	Junio
Ruta del servicio	Eje 5: IdEntidad y Vocación por el Servicio Público	Juego concurso Integridad	Junio	Junio
Ruta del servicio	Eje 5: IdEntidad y Vocación por el Servicio Público	Realizar reconocimientos públicos	Junio	Junio
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar un Curso corto de manualidades a los servidores públicos	Junio	Junio
Ruta del servicio	Eje 3: Diversidad e Inclusión	Socializar medidas de prevención de la violencia con enfoque de género y protocolo.	Junio	Junio
Ruta de la felicidad	Eje 2: Salud Mental	Implementar estrategias para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión y técnicas de manejo del estrés	Julio	Julio
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Participar en Torneos deportivos Interempresas y/o institucional	Julio	Octubre
Ruta del servicio	Eje 3: Diversidad e Inclusión	Realizar una actividad de Promoción y prevención de la violencia con diferentes enfoques	Agosto	Agosto
Ruta del servicio	Eje 5: IdEntidad y Vocación por el Servicio Público	Desarrollar una actividad de fomento de los valores institucionales	Agosto	Agosto
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar una actividad de fortalecimiento del clima y cultura institucional - Día de amor y amistad	Septiembre	Septiembre
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar Vacaciones recreativas	Octubre	Octubre
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar una actividad de fortalecimiento del clima y cultura institucional – Mes de disfraces	Octubre	Octubre
Ruta del análisis de datos	Eje 4: Transformación Digital	Aplicar encuesta virtual de medición de clima y cultura organizacional	Octubre	Noviembre
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar una actividad de integración de cierre de vigencia	Diciembre	Diciembre

Rutas de creación de valor	Ejes del PNB	Nombre de la tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
Ruta de la felicidad	Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar Novena de aguinaldos	Diciembre	Diciembre
Ruta de la calidad	Eje 4: Transformación Digital	Realizar evaluación del Plan de bienestar e incentivos	Diciembre	Diciembre

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

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, el cual se podrá disfrutar dentro del semestre en el que el servidor cumple años.
- 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 por 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. 215 de 2024.
- Reconocimiento en público y agradecimiento al tiempo de servicio (5 y 10 años).
- Reconocimiento en público a los Equipos de Trabajo por su aporte en el cumplimiento de metas y gestión.
- Reconocimiento a los Gerentes Públicos por cumplimiento de Acuerdos de Gestión, realización de cursos de Función Pública y ESAP, y reportes de conflictos de interés.
- Reconocimiento a las calidades deportivas y artísticas cuando se participe en actividades relacionadas.
- Reconocimiento en público y un día libre para los servidores públicos que voluntariamente se unan a la Brigada de emergencias de la Entidad.
- Reconocimiento en público por la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento de la Entidad.

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 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:

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.	$(\text{Funcionarios Asistentes PIB} / \text{Funcionarios Entidad}) * 100$
Eficiencia	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado		$(\text{Recursos ejecutados} / \text{recursos programados}) * 100$
Eficacia	Implementación del PIB planeado		$(\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de actividades planteadas}) * 100$
Efectividad	Mide el grado de productividad	Determina la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados	$(\text{Resultado de implementación PIB} * \text{resultado de ejecución presupuestal})$
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 mejora del clima organizacional con relación a las acciones realizadas para este propósito.	% de valoración resultado de la medición de clima organizacional

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

8.3. 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 Adaptación.
- Articular los objetivos estratégicos de la Entidad con el PIC 2024.
- 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 Secretaría General y del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano 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 2024.

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 en un plazo máximo de un mes a partir de su posesión, y tendrá como objetivo principal dar la bienvenida al colaborador contextualizando 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 página web, intranet, redes sociales, etc.
- Políticas de atención al ciudadano y gestión social.
- Políticas de seguridad de la información.
- Responsabilidades disciplinarias 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 sobre la misión, visión, políticas del Fondo Adaptación y cambios generados, si los hay, sobre la estructura, procesos, procedimientos o lineamientos de interés particular de los colaboradores.

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.

Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2024

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, ESAP (2023)

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)

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:

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

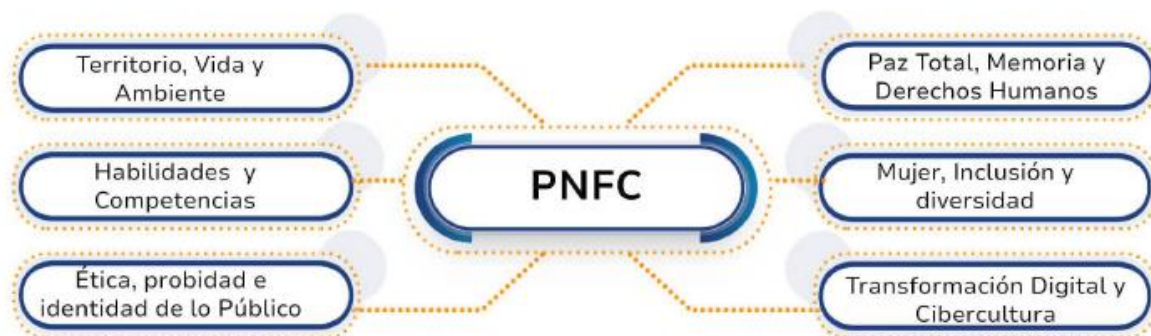
de Trabajo de Gestión de Talento Humano.

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 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 siguientes ejes temáticos, con el fin de agregar valor a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones, de acuerdo con el PNFC 2020-2030, los cuales se describen a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

“Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.” (Función Pública, ESAP, 2023)

“Eje 2: Territorio, vida y ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.” (Función Pública, ESAP, 2023)

“Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023²⁹, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado

colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.” (Función Pública, ESAP, 2023)

“Eje 4: Transformación digital y cibercultura

La capacitación y la formación de las y 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, todas y 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 y 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. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de Gobierno.” (Función Pública, ESAP, 2023)

“Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una Entidad de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad,

respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la Entidad es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.” (Función Pública, ESAP, 2023)

“Eje 6: Habilidades y competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.” (Función Pública, ESAP, 2023)

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 por desarrollar en el PIC para la vigencia 2024 serán las siguientes:

Ejes PNFC 2020-2030	Nombre de la actividad	QT1	QT2	QT3	QT4
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Inducción a colaboradores nuevos	X			
Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Manejo del sistema de gestión documental electrónico y de archivo - SGDEA, y Datafondo	X	X		X
Eje 6: Habilidades y competencias	Herramientas ofimáticas (word, excel, power point)		X		
Eje 6: Habilidades y competencias	Secop II		X		
Eje 5: Probidad, ética e idEntidad de lo público	Derecho Disciplinario y la ética del servidor público	X			X
Eje 5: Probidad, ética e idEntidad de lo público	Integridad y Conflictos de interés		X	X	
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Mecanismos de participación, hechos de corrupción		X	X	
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Socialización Política de prevención de daño antijurídico		X		
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Defensa jurídica del Estado		X		X
Eje 5: Probidad, ética e idEntidad de lo público	Estándares de los Programas de Transparencia y Ética Pública		X		
Eje 6: Habilidades y competencias	Reportes Plan de Acción	X		X	
Eje 6: Habilidades y competencias	Inglés			X	
Eje 2: Territorio, vida y ambiente	Lenguaje Claro del DNP			X	
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Relacionamiento con el Ciudadano	X			
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Normatividad de servicio a las ciudadanías, caracterización de Ciudadanía y Grupos de Valor, evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana.				X
Eje 6: Habilidades y competencias	Gestión de Conocimiento		X		
Eje 6: Habilidades y competencias	Hábitos y Estilos de vida saludables			X	
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Reinducción general a todos los colaboradores			X	

Ejes PNFC 2020-2030	Nombre de la actividad	QT1	QT2	QT3	QT4
Eje 5: Probidad, ética e idEntidad de lo público	Capacitación a supervisores e interventores con enfoque en cultura ética y conductas de integridad		X		
Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Apropiación y uso de las herramientas TIC de apoyo Suit Google (Drive, Meet, Gmail)		X		
Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Apropiación y uso de las herramientas TI de apoyo, Sistema de información SIFA, Manejo De PSA.		X	X	
Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Seguridad de la información, roles y responsabilidades, Políticas, procedimientos y documentación, tips de seguridad, incidentes de seguridad de la información, manejo de dispositivos y seguridad digital.		X	X	
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Proceso estadístico, documentación técnica y diseño y construcción de indicadores.			X	X
Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Proyecto de aprendizaje por equipos		X	X	
Eje 6: Habilidades y competencias	Prevención y manejo del estrés laboral			X	
Eje 6: Habilidades y competencias	Habilidades blandas: Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, Inteligencia emocional u otras				X
Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Taller de Liderazgo y habilidades gerenciales				X
Eje 6: Habilidades y competencias	Planes de mejoramiento		X		
Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Prevención de la violencia con diferentes enfoques de discriminación			X	

Adicionalmente, se deberá participar en las jornadas de capacitación de la Función Pública, las capacitaciones del Sistema Integrado de Información Financiera SIIF-Nación del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la Inducción a Gerentes Públicos, el Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción y el Curso de prevención y atención a las violencias de género y diferentes formas de discriminación, a través de la ESAP o de la Función Pública, lo anterior, dependiendo de la programación y, u, oferta de las Entidades externas mencionadas.

Evaluación

El seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan de acción para la implementación del PIC 2023 estará a cargo del Equipo de Trabajo de Gestión

del Talento Humano y Servicios, siguiendo los siguientes indicadores:

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.	(Funcionarios Asistentes PIB /Funcionarios Entidad)*100
Eficiencia	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado		(Recursos ejecutados / recursos programados)*100
Eficacia	Implementación del PIC planeado		(N° de actividades ejecutadas/ N° 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 PIC
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.	(No. respuestas de contribución a mejorar el desempeño / No. encuestados)*100

8.4. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Introducción

El SG-SST en el Fondo Adaptación está establecido en la Política de SST, adoptada mediante la Resolución 734 del 27 de diciembre de 2023 "Por la cual se deroga la Resolución 923 del 27 de diciembre de 2021", mediante la cual actualizó la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad y su compromiso "... con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a través de la cultura de autocuidado contribuyendo a generar ambientes saludables, protegiendo la seguridad y salud de los servidores públicos, contratistas y subcontratistas, mediante el mejoramiento continuo, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, así como de otros requisitos aplicables. En tal sentido la Entidad busca proporcionar espacios y lugares de trabajo seguros y saludables para sus colaboradores y partes interesadas, implementado acciones que permitan mejorar las condiciones y calidad de vida laboral de todos.

Con fundamento en lo anterior y reconociendo que el Plan de Trabajo Anual de SST es uno de los pilares fundamentales de la implementación del SG-SST, se

da trazabilidad y seguimiento a todas las actividades y estrategias propuestas para la vigencia 2024, con el propósito que el sistema de gestión se mantenga en el tiempo formalizado mediante la firma del representante legal de la Entidad.

Objetivo General

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.

Objetivos específicos

- Desarrollar acciones de prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, a través de la promoción de la salud y del autocuidado.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, con el fin de crear una cultura organizacional en la que se promuevan adecuadas condiciones de trabajo.
- Promover destrezas, condiciones y procedimientos en los colaboradores y visitantes de la Entidad que les permitan prevenir y protegerse en caso de emergencias.

De acuerdo los resultados de valoración de los estándares mínimos del SG-SST 2023, siendo 94,9%, se mantendrá durante la vigencia 2024 dicha calificación a partir de la ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y en general en la implementación de todo el SG-SST.

Por otra parte, con respecto a los resultados del análisis del ausentismo para la vigencia 2023, se hizo necesario incluir actividades buscando prevenir la aparición de enfermedades laborales o deterioro de condiciones derivadas de enfermedades de origen común a partir de la exposición a peligros evitando el deterioro de estas a partir de las actividades laborales que desarrollan los colaboradores en la Entidad.

Por esta razón se dará especial atención a las patologías de afectación psiquiátrica las cuales se abordarán desde el PVE de riesgo psicosocial y desde la aplicación de la batería para la prevención del Riesgo psicosocial conforme a las disposiciones del Ministerio de Trabajo. Es importante precisar que el origen de las incapacidades corresponde a enfermedades generales de origen común.

Estrategias

Para dar cumplimiento a los objetivos y a las necesidades planteadas, la planeación de la ruta estratégica para el SG-SST se trazó a partir de las siguientes estrategias que incluyen datos demográficos, factores intra y extralaborales, hábitos, cultura y modalidades de trabajo de la Entidad. Una vez realizado el análisis preliminar de la información se establecieron los planes para

fortalecer aspectos en la promoción y la prevención de seguridad y salud en los colaboradores; incluyendo la normativa en la materia y los espacios físicos de trabajo.

Estrategia 1 – Implementar los mecanismos y criterios que permitan la evaluación e identificación de las oportunidades de mejora del SG-SST.

Mediante esta estrategia se pretende revisar, ajustar y organizar la estructura e implementación del SG-SST, con base en el Decreto 52 de enero 12 de 2017 y va dirigida a todos los colaboradores de la Entidad mediante el desarrollo de las siguientes actividades:

PES O	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		Q1	Q2	Q3	Q4
30%	Realizar la evaluación anual al SG-SST de acuerdo con los estándares mínimos establecidos en la Res. 312 de 2019	7%			
	Presentar los resultados de la autoevaluación y el plan de mejoramiento a implementar en el SG-SST producto de la autoevaluación de estándares mínimos a la alta dirección.		2%		
	Realizar la medición de autoevaluación de los estándares mínimos del SG-SST antes del cierre del semestre con la asesoría de la ARL y presentar los resultados de la calificación.		3%		3%
	Atender el seguimiento a la gestión (auditoría interna al SG-SST) en coordinación con el E.T. de Control Interno de Gestión.				6%
	Actualizar la matriz de identificación de requisitos legales.			5%	
	Implementar el plan de mejoramiento producto de la autoevaluación de estándares mínimos		1%	1%	1%
	Gestionar que quienes tienen responsabilidades directas frente al sistema realicen la rendición de cuentas				1%

Estrategia 2 – Identificar, sistematizar y analizar los peligros con la gestión de sus respectivos controles.

Mediante esta estrategia se pretende Prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo y va dirigida a todos los colaboradores de la Entidad mediante la ejecución de las siguientes actividades:

PES O	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		Q1	Q2	Q3	Q4
30%	Actualizar y socializar la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de controles.			19%	
	Planear, gestionar y ejecutar la Semana de la Salud y Seguridad.		10%		
	Elaborar y presentar al COPASST el informe del análisis estadístico de la accidentalidad del año inmediatamente anterior a la presente vigencia.	1%			

Estrategia 3 – Desarrollar y promover el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Mediante esta estrategia se pretende Prevenir y atender emergencias al interior de la Entidad y va dirigida a todos los colaboradores mediante la ejecución de las siguientes actividades:

PES O	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		Q1	Q2	Q3	Q4
15%	Actualizar y socializar el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de acuerdo con los requisitos legales.			10 %	
	Participar en el Simulacro Distrital de Evacuación.				5%

Estrategia 4 – Identificar las condiciones de salud de los servidores

Mediante esta estrategia se pretende prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales y de origen común y va dirigida a todos los colaboradores de la Entidad mediante la ejecución de las siguientes actividades:

PES O	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		Q1	Q2	Q3	Q4
25%	Aplicar la batería para la prevención del Riesgo psicosocial conforme a las disposiciones del Ministerio de Trabajo.			9%	
	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas.				4%
	Realizar seguimiento al diagnóstico de condiciones de salud de la Entidad respecto a los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.				4%
	Realizar seguimiento a los planes de acción de los PVE de riesgo Psicosocial, Cardiovascular, Biomecánico y el programa visual.	2 %	2 %	2 %	2 %

Responsables

Será el mismo responsable del diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la Entidad quien cumple con los requisitos y competencias contenidas en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019. Así mismo participan como responsables el Equipo de Trabajo de Gestión Talento Humano adscrito a la Secretaría General.

Evaluación

Para evaluar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo Vigencia 2024 se utilizarán los siguientes indicadores:

DEFINICIÓN	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO
Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual del SG-SST	Nivel de cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma del Plan de Trabajo del SG-SST	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) * 100$
% gestión de oportunidades de mejora	% gestión de oportunidades de mejora	$(\text{No. OM gestionadas} / \text{No. OM identificadas}) * 100$
Frecuencia de accidentalidad	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$
Severidad de accidentalidad	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$
Proporción de accidentes de trabajo mortales	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$
Prevalencia de la enfermedad laboral	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) * 100.000$
Incidencia de la enfermedad laboral	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	$(\text{Casos EL nuevos} / \text{promedio de trabajadores}) * 100.000$
Ausentismo por causa médica	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100$

9 ESTRATEGIA ANUAL DE INTEGRIDAD

En el Código de Integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación fue actualizado y adoptado mediante Resolución 030 de 2021 y en el cual se incorporaron los principios éticos de transparencia, eficiencia y compromiso social, legalidad, e interés general y prevalencia del bien común; de igual manera se establecieron en ese mismo documento los valores éticos de: servicio, integridad, honestidad, responsabilidad, respeto y justicia.

En la vigencia 2023, la Entidad implementó las siguientes actividades en el marco de la Política de Integridad, la Gestión de Conflictos de interés y el Código de Integridad y Buen Gobierno, que se han considerado buenas prácticas para seguir implementando en la siguiente vigencia:

- Socialización de la cartilla del código de integridad y buen gobierno y de Declaración Bienes y Rentas y Conflictos de interés.

- Activación de los valores institucionales a través de actividades dinámicas
- Concurso de juego de memoria de integridad en conmemoración del Día del Servidor Público.
- Desarrollo de cuatro Capacitaciones de Probidad y ética de lo público con el apoyo del Equipo de Trabajo de Control Interno Disciplinario.
- Compromiso del Fondo Adaptación en el Día Nacional de la lucha contra la corrupción.
- Socialización en pantallas de comunicación, cada uno de los valores institucionales y sus conductas asociadas.
- Inducción sobre el Código de Integridad y Buen Gobierno que establece los lineamientos para actuar ante un posible conflicto de interés, mención de los canales para reportar posibles situaciones irregulares o de incumplimiento al Código de Integridad y los formatos de reporte en caso de existencia de posible conflicto de interés.
- Medición de la percepción de los colaboradores del cumplimiento del código de integridad, a nivel institucional, entre el equipo de trabajo y de forma individual, en la encuesta de Cultura Organizacional.
- Durante la vigencia 2023, se solicitó a los colaboradores la realización del curso virtual de integridad transparencia y lucha contra la corrupción.
- El 100% de servidores públicos y contratistas suscribieron el formato de compromisos de integridad y transparencia al momento de su vinculación o firma de contrato de prestación de servicios.

De acuerdo con la encuesta de Percepción Apropiación Código de Integridad - Ética y Buen Gobierno se pudo concluir que el nivel de integridad corresponde al **91%** lo que indica una calificación en el rango muy alta reflejando que nuestros colaboradores actúan y piensan de forma íntegra.

Para la vigencia 2024, se deberá recomponer el equipo 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.

Teniendo en cuenta que la Ley 2195 de 2022 en su artículo 31 modificó el Artículo 73 de la Ley 1464 de 2011 el cual establece que cada Entidad deberá implementar **Programas de Transparencia y Ética Pública** con el fin de promover la cultura de la legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear constantemente el riesgo de corrupción en el desarrollo de su misionalidad.

Conforme a lo anterior, el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano del Fondo Adaptación implementará las acciones para dar cumplimiento al Programa de Transparencia y Ética Pública que hacen parte de la Estrategia Anual de Integridad.

Estas actividades aportan al cumplimiento de la Política de Integridad en el marco del MIPG.

Evaluación de la política de integridad

Para la evaluación de la política de integridad en el Fondo Adaptación se utilizarán las siguientes fuentes de información o instrumentos:

- Herramienta de autodiagnóstico de integridad
- Resultados de la medición del Índice de Desempeño Institucional en la política de integridad pública (FURAG)
- Mediciones como encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI - EDID),
- ITA (Procuraduría General de la Nación)
- Encuestas internas sobre la apropiación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, el desarrollo de la cultura de integridad pública y la gestión de conflictos de intereses.
- Informes internos sobre gestión de riesgos; financieros; de control interno; y, o de planeación.
- Reporte de cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 (Aplicativo por la Integridad Pública) y del Decreto 830 de 2021.
- Información consolidada sobre Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias (PQRSD)

10 SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO

Es un instrumento que articula el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un control a las entidades a través del seguimiento de la gestión efectiva de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

El sistema de seguimiento a la gestión de los servidores públicos de Libre nombramiento y Remoción - LNR y de planta temporal del Fondo Adaptación y el instrumento único de seguimiento fue adoptando a través de la Resolución No. 010 de 2021 modificado parcialmente por la Resolución 130 de 2024.

Estos instrumentos están encaminados a valorar el cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales del servidor público, y su contribución en el desempeño institucional. Sus resultados permiten identificar oportunidades de mejora y diseñar estrategias para la gestión del talento humano que permitan el fortalecimiento profesional y personal de cada colaborador.

Los aspectos por mejorar, resultantes del seguimiento a la gestión de los servidores públicos, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de Capacitación y su incorporación en este Plan Institucional.

11 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.

El Fondo Adaptación adoptó mediante la Resolución 130 de 2024 el “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0” versión 2, en cumplimiento de la Circular Externa 100-004-2024 del 7 de febrero de 2024.

Estos acuerdos tienen los siguientes propósitos:

- 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 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.
- Evaluación: Al finalizar cada anualidad, se evaluará la gestión directiva en torno a los compromisos estratégicos concertados, y sobre estos se establecerá un plan de mejora.

Sobre los resultados de seguimiento a la gestión de los servidores públicos y de los acuerdos de gestión se analizará su aporte al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, con el cual se busca identificar los factores a fortalecer y así incrementar la eficiencia de la gestión pública.

12 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 Gestión del 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 2023, 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.

13 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:

- Herramienta de seguimiento al plan de acción dispuesta por la Entidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

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. Para el PIC, se implementó el módulo de capacitación del sistema provisto por Heinsohn que permitirá hacer seguimiento en la planeación y ejecución del mismo.

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.

14 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 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.

15 BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS

El Fondo Adaptación ha desarrollado acciones que le han permitido optimizar recursos y mantener la eficiencia administrativa, generando un buen impacto entre los colaboradores y la medición de desempeño institucional. Estas acciones, en cuanto a la gestión y desarrollo del talento humano, son:

- Realización de jornadas de capacitación con la identificación del personal experto de la Entidad haciendo transferencia de su conocimiento por parte de ellos para la mejora de los procesos técnicos u operativos, manteniendo una buena gestión institucional, aprovechando transversalmente el uso de tecnologías como la plataforma Meet de la Suite de Google.
- Realización de alianzas comerciales con banco o comercializadoras haciendo ferias comerciales al interior de la Entidad facilitando a los colaboradores la adquisición de elementos o productos de su necesidad, ahorrando tiempo, desplazamientos y dinero. Así mismo, se realizó la tercera versión de la feria de emprendimientos familiares, la cual ha tenido gran acogida y motivación por parte de los servidores públicos, considerando un apoyo adicional a sus ingresos y vínculos familiares.
- Realización de la semana de integridad en su segunda versión, ha optimizado el tiempo generando diferentes actividades de socialización, sensibilización, fomento, activación, ejemplificación y compromiso por parte de los servidores públicos en una misma semana, obteniendo un buen impacto en el conocimiento del Código de integridad y buen gobierno y sus componentes, y resultado óptimo en la encuesta de apropiación de valores institucionales.