



Fondo Adaptación

**Propuesta Plan Estratégico de
Talento Humano (PETH)**

2026

Versión 1.0, enero 2026

**Equipo Directivo
Fondo Adaptación:**

Angie Lizeth Rodríguez Fajardo
Gerente (E)

Lina Natalia Ramírez Rodríguez
Subgerente de Gestión del Riesgo (E)

Jhonattan Julian Duque Murcia
Subgerente de Proyectos

Diana Marcela Ramírez Ayala
Subgerente de Estructuración (E)

Jorge Andrés Charry Gómez
Subgerente de Regiones

Alejandro Mario de Jesús Melo Saade
Secretario General

Diana Marcela Medina Henao
Jefe Oficina Asesora de Planeación y Cumplimiento

Investigación y textos:

EQUIPO DE TRABAJO
Gestión Talento Humano

Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026
Versión 1.0 enero 2026, Bogotá D.C.

CONTROL DE CAMBIOS Y NOMENCLATURA

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
1.0	XX/01/2026	Documento inicial. Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2025 aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) del XX de enero de 2026

Tabla de contenido

1	INTRODUCCIÓN	5
2	DEFINICIONES	6
3	FONDO ADAPTACIÓN	9
4	ANÁLISIS DE CONTEXTO	11
5	OBJETIVO	31
6	ALCANCE	32
7	MARCO NORMATIVO	32
8	FORMULACIÓN DEL PLAN	35
	8.1.1 Plan de Previsión de Talento Humano	39
	8.1.2 Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	40
	8.1.3 Plan Institucional de Capacitación	47
	8.1.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	64
	8.1.5 Estrategia Anual de Integridad	70
9	ACUERDOS DE GESTIÓN	74
10	SIGEP	75
11	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	76
12	EVALUACIÓN	76
13	LECCIONES APRENDIDAS	76
14	REFERENCIAS	77

1 INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica constituye un proceso clave que tiene como objetivo definir las directrices y acciones específicas a seguir en el desarrollo de los planes a mediano y largo plazo. A través de este ejercicio, se establece la estrategia institucional, la cual articula la secuencia de acciones a implementar, los recursos requeridos y los plazos establecidos para su ejecución. Si bien es esencial identificar la orientación de los esfuerzos organizacionales, es aún más relevante evaluar de manera continua el grado de avance hacia los objetivos planteados. En este sentido, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano incorpora una metodología de monitoreo basada en indicadores clave, que facilita la medición del impacto de las estrategias de Talento Humano en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, en su carácter de proceso, se encuentra intrínsecamente vinculado con los demás procesos de la Entidad, lo que asegura su alineación y coherencia con la Gestión Estratégica Institucional, contribuyendo a la consecución de resultados sostenibles y de largo alcance.

En el contexto del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y en el marco de la política de Desarrollo Administrativo, se integra el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), particularmente en lo relativo al componente Ambiente de control. En este sentido, la política de Gestión de Talento Humano se orienta hacia el fortalecimiento del desarrollo y la cualificación de los servidores públicos, promoviendo el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación de servicio, la aplicación de estímulos y una gestión pública eficaz y orientada a resultados.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano integra los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST–, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las normas vigentes aplicables, incluyendo la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2764 de 2022 y el Decreto 0728 de 2025. Esta articulación garantiza que la planeación del talento humano incorpore criterios de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales, gestión de factores psicosociales, promoción de la salud mental, prevención del consumo de sustancias psicoactivas y fortalecimiento del bienestar laboral, asegurando coherencia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG y con las obligaciones de seguimiento establecidas en el FURAG.

Todo esto se encuentra fundamentado en los principios y valores éticos inherentes a la función pública, y se refleja en la planeación estratégica, la ejecución de planes y programas, así como en la medición de indicadores de desempeño, todos ellos alineados con los procesos de gestión del talento humano, el plan de acción anual y el Plan Estratégico de la entidad.

2 DEFINICIONES

En este capítulo de definiciones, se procederá a explicar los términos clave que son fundamentales para comprender el contexto y las directrices del plan estratégico de talento humano. La claridad en la interpretación de estos conceptos permitirá una mejor comprensión de las estrategias y objetivos propuestos, así como de las acciones a seguir para impulsar el desarrollo y la gestión efectiva del talento dentro de la organización. A continuación, se presentan las definiciones más relevantes.

- **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.
- **Gestión del riesgo laboral:** Conjunto de actividades, procesos y medidas orientadas a identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos, e implementar las acciones necesarias para prevenirlos, controlarlos o reducirlos, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. (Fundamento: Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 — Libro 2, Parte 2, Título 4 — SG-SST; Resolución 0312 de 2019)
- **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. En el ámbito público, incluye

servidores, contratistas, organismos de control, ciudadanía y demás actores relevantes.

- **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).
- **Riesgo psicosocial:** Conjunto de condiciones psicosociales presentes en una situación laboral que, por su capacidad de afectar el bienestar físico, mental y social del trabajador, pueden generar estrés, deterioro de la salud, afectación del desempeño o impactos en la organización. Incluye factores relacionados con la organización del trabajo, la carga laboral, el tiempo de trabajo, las relaciones interpersonales, las condiciones del entorno, así como las demandas psicológicas y emocionales (Fundamento: Resolución 2646 de 2008; Resolución 2764 de 2022 — vigente; Decreto 1072 de 2015 en materia de condiciones de trabajo).
- **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 FONDO ADAPTACIÓN

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.

¹ Decreto 4819 del 29 de diciembre de 2010 "por el cual se crea el Fondo Adaptación".
Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026
Versión 1.0, enero 2026

Asimismo, 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Fondo reorienta su gestión en el marco del eje de transformación “Ordenamiento del Territorio Alrededor del Agua” y dentro de los proyectos estratégicos de impacto regional se encuentra el proyecto denominado “Intervención integral en la Región de La Mojana”, por lo cual inicia la ejecución del proyecto “Implementación de medidas de recuperación de las dinámicas hídricas naturales de la región de la Mojana en el contexto actual de cambio climático y reducción del riesgo”.

Misión²

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

² Fondo Adaptación. Misión. Disponible en: <https://www.fondoadaptacion.gov.co/index.php/fondoadaptacion/marco-conceptual.html>

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 EXTERNA

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.

PERSPECTIVA INTERNA

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.

En tal sentido, la perspectiva de planeación es el punto de vista desde el cual se programa y hace seguimiento y análisis para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

4 ANÁLISIS DE CONTEXTO

Para garantizar una alineación efectiva entre las estrategias de talento humano y los objetivos institucionales, se hizo necesario realizar un análisis exhaustivo tanto del contexto interno como externo de la Entidad. Este análisis permitió obtener una visión clara del entorno en el que la organización se encuentra, facilitando la formulación de acciones específicas que, al estar interconectadas, contribuyan a mitigar los riesgos identificados y promover una mayor cohesión en la ejecución de las estrategias.

En primer lugar, se abordó el análisis del contexto interno, evaluando los

lineamientos y factores internos que rigen el funcionamiento de la Entidad, así:

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, adoptado mediante la resolución 293 de 2024, 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 546 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

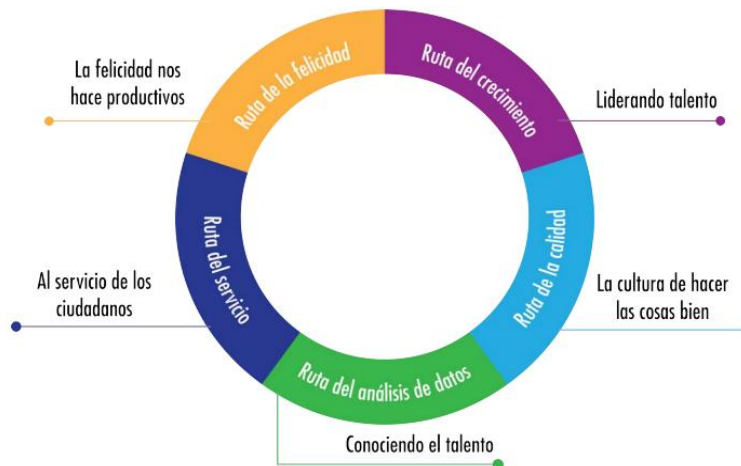
un rol estratégico en el desempeño de la Entidad por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

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.

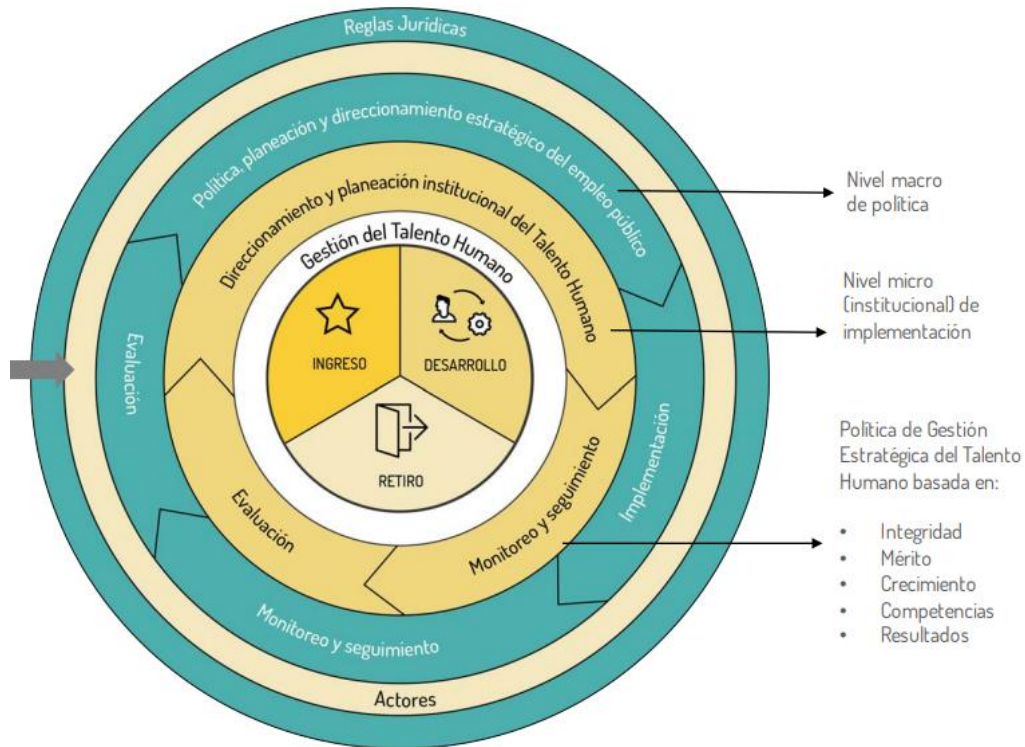
El documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano Tomo I, de acuerdo con el MIPG para la dimensión Talento Humano, menciona las “Rutas de creación de valor”. Estas son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales de la GETH con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

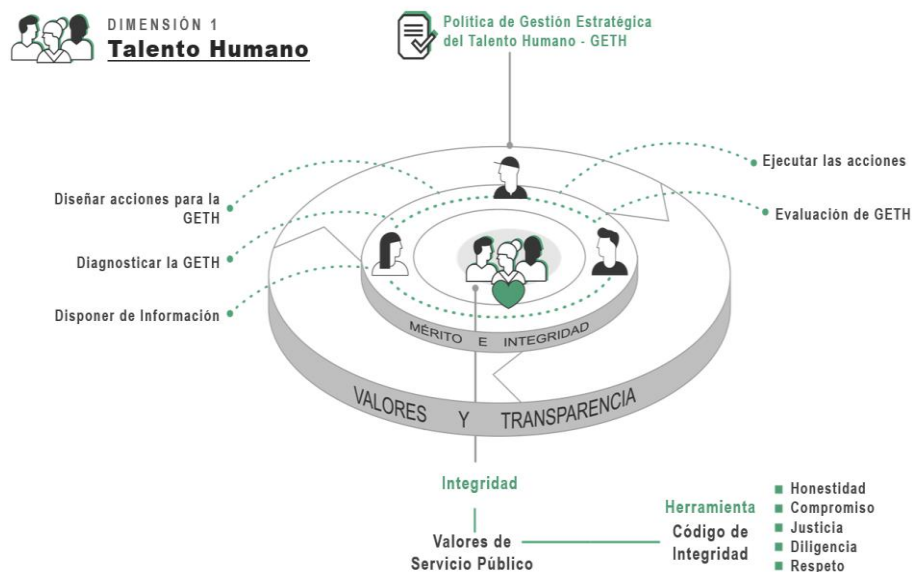
Dimensión Talento Humano

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 Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos"*, tal y como se menciona en el Manual Operativo de MIPG. (Presidencia de la República, 2018)

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

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

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.

Ahora bien, 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, a diciembre de 2025 se tenían 57 cargos provistos y 30 vacantes, así:

TOTAL CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	GRADO	CARGOS Propiedad	CARGOS Encargo	CARGOS VACANTES
Libre Nombramiento y Remoción					
1	Gerente	13	0	1	1
4	Subgerente	12	2	2	2
1	Secretario General	11	1	0	0
1	Jefe Oficina	11	1	0	0
13	Asesor III	10	9	1	4
17	Asesor II	9	7	1	10
17	Asesor I	8	6	0	11
TOTAL CARGOS			26	5	28
Transitorios					
10	Profesional II	7	10	0	0
10	Profesional I	6	8	0	2
2	Tecnólogo	5	2	0	0
2	Técnico	4	2	0	0
5	Secretario Ejecutivo	3	5	0	0
3	Auxiliar de Oficina	2	3	0	0
1	Conductor	2	1	0	0
TOTAL TRANSITORIOS			31	0	2
87	TOTAL CARGOS		57	5	30

Fuente: Equipo de Trabajo Gestión Talento Humano

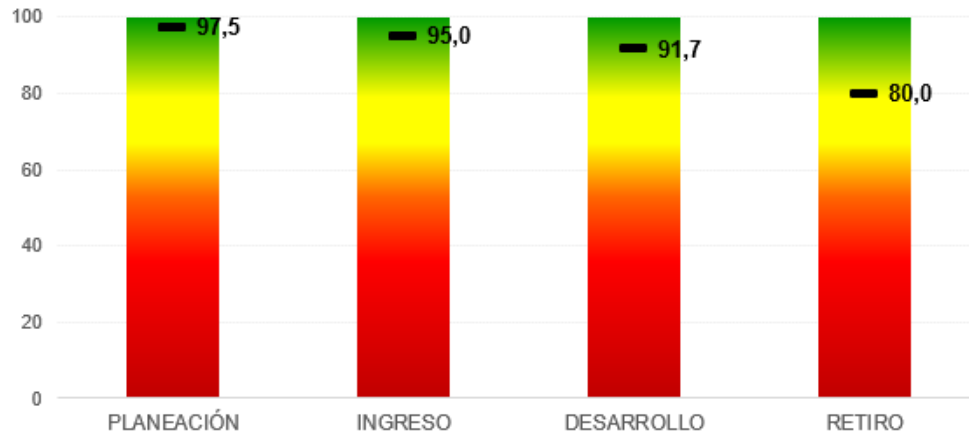
*Nota: Esta información es a corte 9 de diciembre de 2025, esta información se actualizará conforme a las novedades que se presenten a 31 de diciembre de 2025

- Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH – MIPG 2025

En diciembre de 2025 el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano, realizó el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2024, con base en la caja de herramientas del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final de **92,5%**, 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 (97,5%) y el componente de retiro como el de menor puntaje (80%). 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.

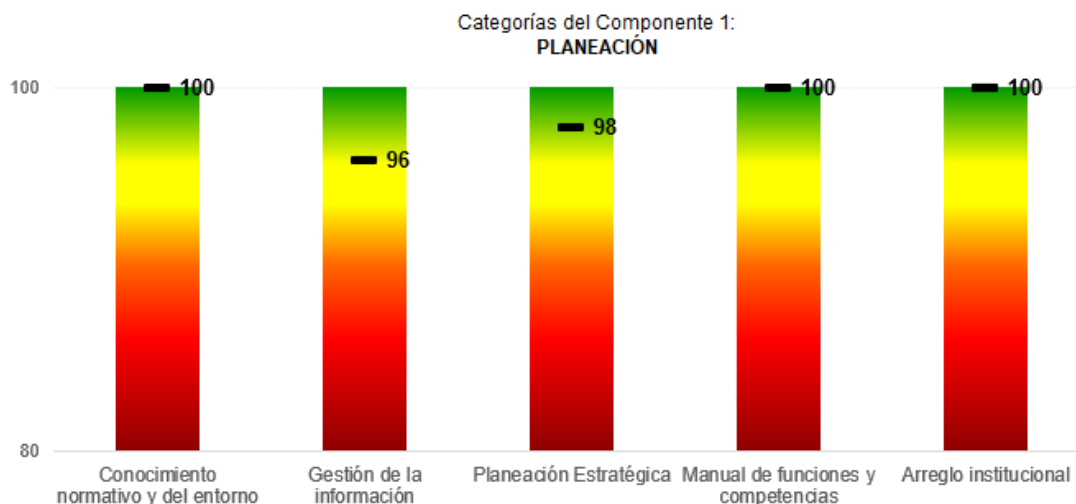
Los puntajes de los componentes se muestran a continuación:



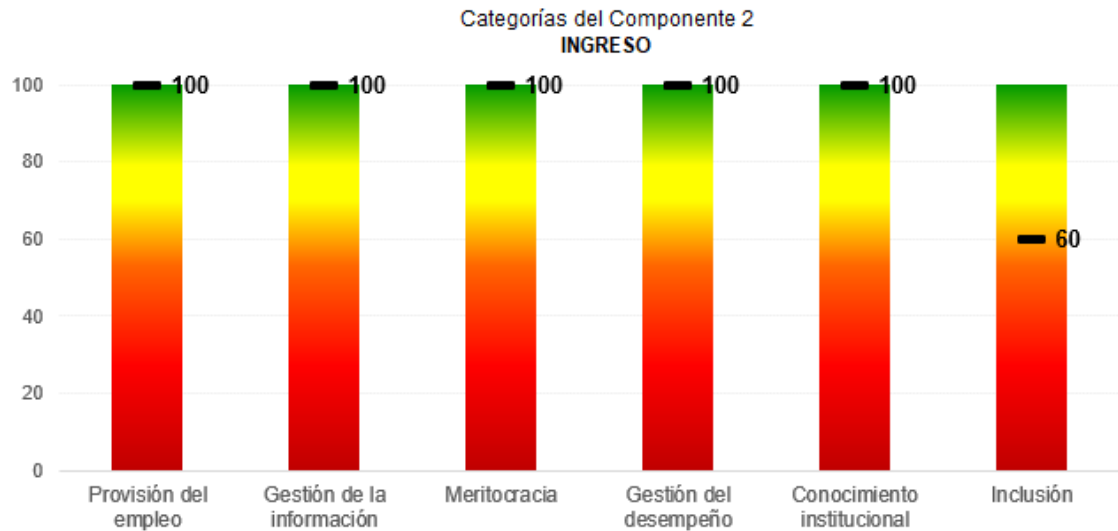
Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2025

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**

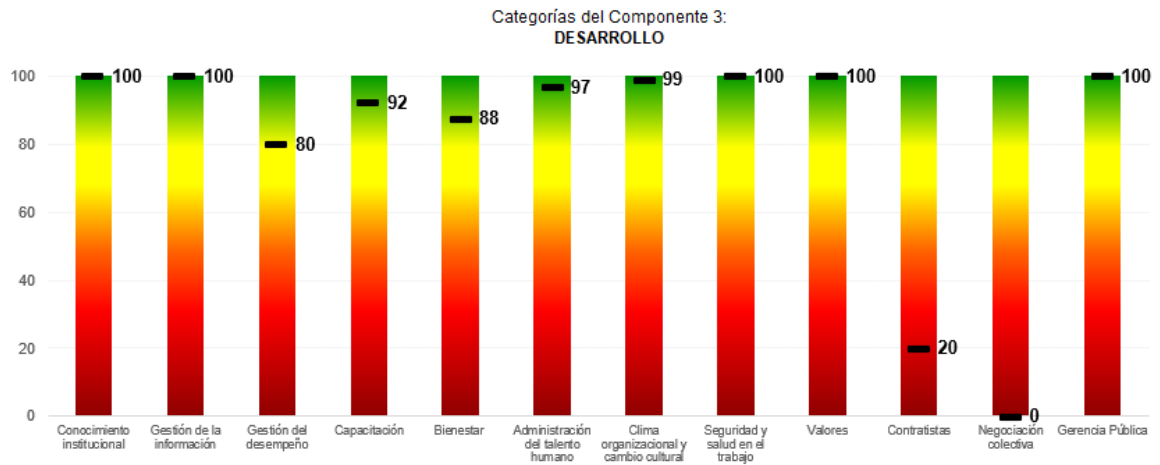


Categorías del componente 2: **INGRESO**



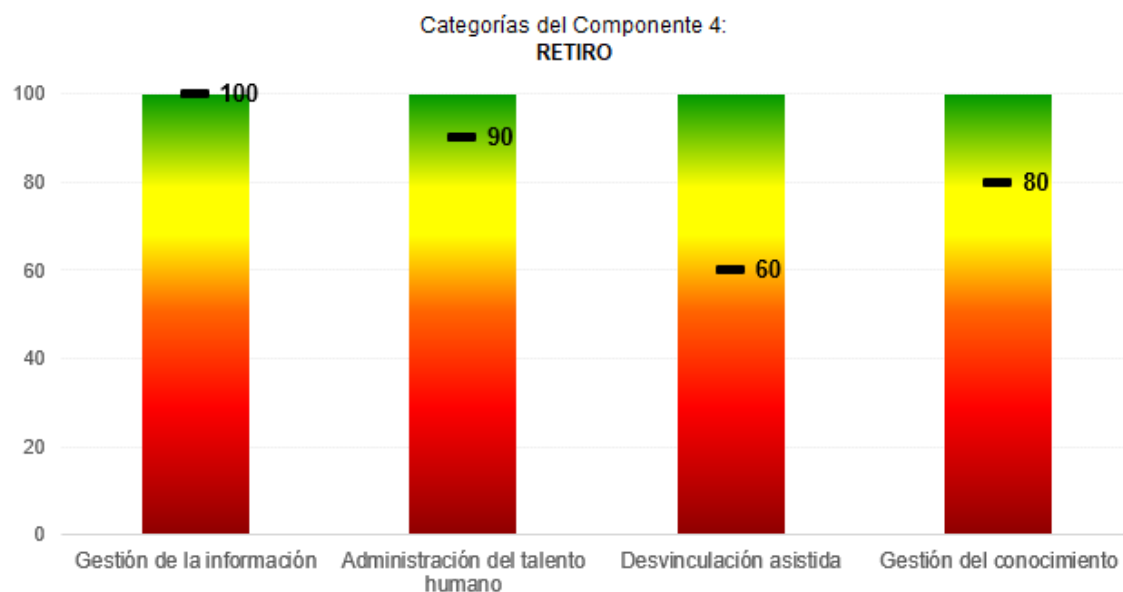
Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2025

Categorías del componente 3: **DESARROLLO**



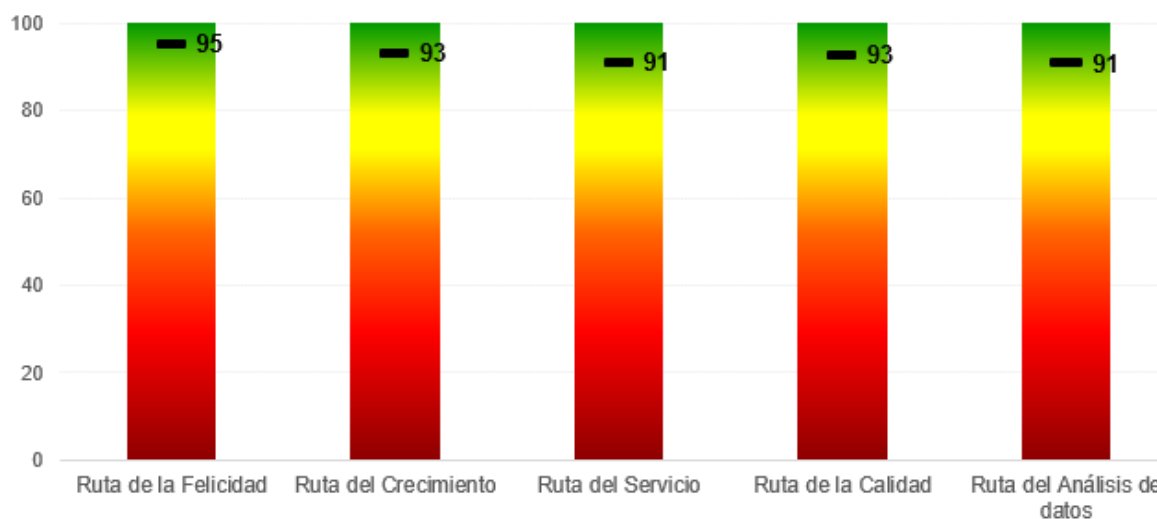
Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2025

Categorías del componente 3: **RETIRO**



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2025

Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2025

Calificación por Rutas de Creación de Valor:

    			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	95	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	96
		- Ruta para Implementar Incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	97
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91
		- 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	98
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	92
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	91	- Ruta para Implementar una cultura basada en el servicio	93
		- Ruta para Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	93	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	93
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91

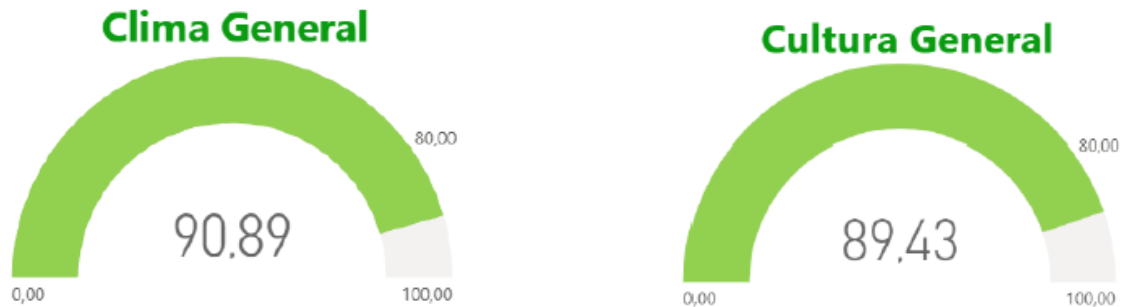
Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG – GETH 2025

➤ Resultados de la Medición de Clima Organizacional

Con base en la última medición de Clima Organizacional llevada a cabo en noviembre de 2025 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.

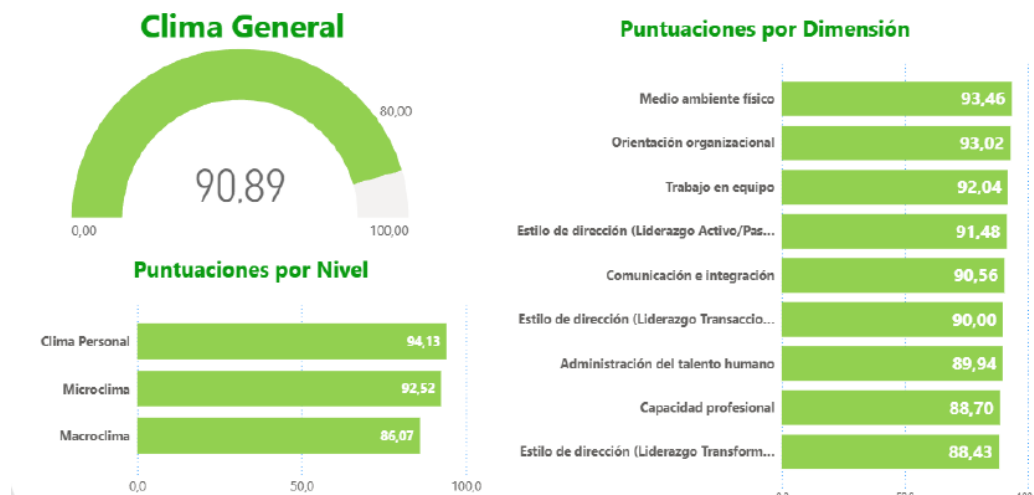
Los resultados se describen a continuación:



Fuente: Resultados CLIO y Cultura organizacional 2025

La medición global de CLIMA obtuvo un puntaje de 90,89%, que frente al 90,12% obtenido de la medición de clima de 2024, tuvo un aumento del 0.77%, no siendo ni un punto porcentual de diferencia. Ahora bien, en cuanto a CULTURA se obtuvo un 89,43% frente al 89,88 obtenido en 2024, un 0,45% de reducción, igualmente poco diferencial; aun así, los resultados están categorizados como “Favorable” y “Propicio” respectivamente.

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



Fuente: Resultados CLIO y Cultura organizacional 2025

Se puede evidenciar que la Dimensión Liderazgo transformacional, se mantiene, con respecto a la vigencia 2024, la Dimensión liderazgo transaccional presenta una leve disminución pasando de 90.73% en 2024 a 90.00% en 2025 y de la Dimensión Administración del talento humano pasando del 89% al 89,94% en 2025. No obstante, se deben seguir ejecutando acciones para llegar a un nivel

favorable en las dimensiones Comunicación e integración, Administración del talento humano, Liderazgo transformacional y medio ambiente físico, los cuales ocupan los cuatro últimos lugares de las dimensiones ubicándose en un nivel propicio.

86,64

Top Of Mind
TOM

El Fondo Adaptación es la mejor Entidad para trabajar.

El **86,64%** de los servidores que respondieron la encuesta consideran que el **Fondo Adaptación** es la mejor entidad para trabajar.

90,62

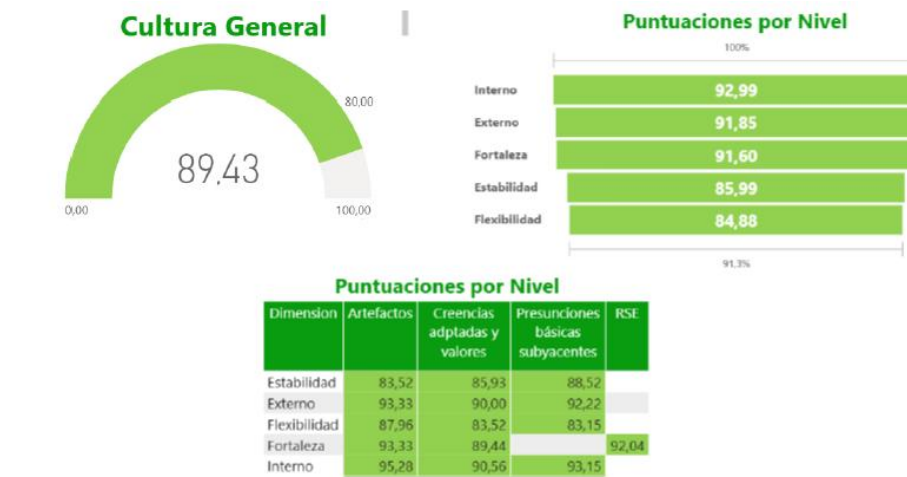
Orgullo

Me siento orgulloso(a) de trabajar en el Fondo Adaptación.

El **90,62%** de los servidores que respondieron la encuesta se sienten orgulloso(a)s de trabajar en el **Fondo Adaptación**.

Fuente: Resultados CLIO y Cultura organizacional 2025

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.



Fuente: Resultados CLIO y Cultura organizacional 2025

De la medición de Cultura, el nivel de evaluación "Creencias adoptadas y valores" es el puntaje más bajo y 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.

➤ **Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - EDI 2025**

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

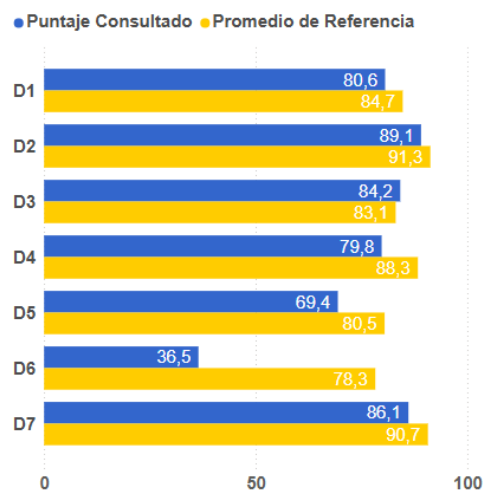
Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026
Versión 1.0, enero 2026

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 2025.

Dichos resultados estarán disponibles para su consulta el próximo 08 de enero de 2026. Una vez se cuente con la información, será incluida en el Plan Estratégico de Talento Humano.

➤ **Resultados de la medición del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión – FURAG 2024**

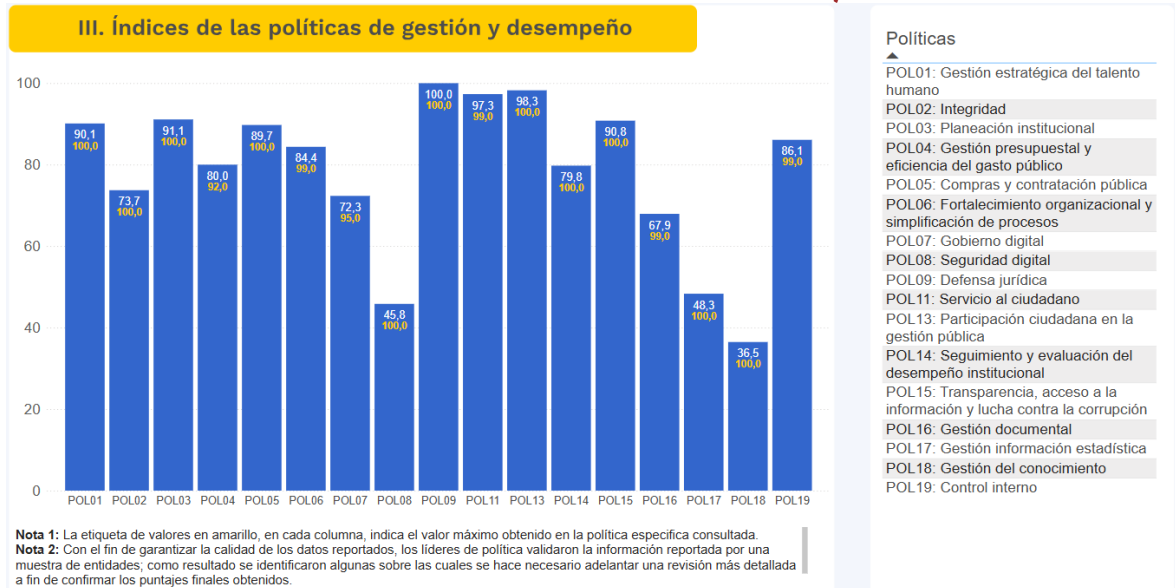
➤ Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva, vigencia 2023

Dentro de los resultados de las dimensiones de MIPG, la dimensión de Talento Humano ocupa el cuarto puesto frente a las demás dimensiones evaluadas de la Entidad con un 80,6% de cumplimiento del manual operativo del mismo.

➤ Índices de las políticas de gestión y desempeño



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva, vigencia 2023

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 90,1% de cumplimiento, y la política 02 Integridad obtuvo un 73,7% de cumplimiento del Manual operativo del MIPG.

➤ Índices detallados por política

Índices detallados	Puntaje consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	96,3	92,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo del talento humano en la entidad	90,6	91,8
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	75,0	87,9
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	83,3	84,3

*

Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación – Rama Ejecutiva, vigencia 2023

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**

Los resultados del índice del desempeño institucional que se mide a través del diligenciamiento del formulario FURAG, para las políticas de la Dimensión Talento Humano evidencian el cierre de brechas por parte de la Entidad y las mejoras en la gestión sobre este componente. Por lo cual son pocas las recomendaciones de mejora del FURAG que por el momento puedan ser aplicadas, adicionalmente algunas de las acciones propuestas en cierres de brechas anteriores ya hacen parte de la dinámica de los procesos de la gestión del Talento Humano.

En ese sentido, se adopta la siguiente recomendación:

Política	Recomendación Furag	Descripción de la acción estratégica	Nombre del indicador	Meta anual	Fecha de cumplimiento
Gestión Estratégica del Talento Humano	Definir indicadores de desempeño que permitan medir el impacto de las nuevas funciones o metas asignadas a la entidad en relación con los productos y/o servicios prestados, así como en la ampliación de la cobertura institucional.	Permite el seguimiento a la gestión del conocimiento en la Entidad, en relación con las posibles transferencias de conocimiento que pueden realizar los funcionarios.	Seguimiento a las actividades de transferencia de conocimiento por parte de los funcionarios de la Entidad.	Transferencias de conocimiento realizadas	Diciembre de 2026

Fuente: Equipo de Trabajo Gestión Talento Humano

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

El Equipo de Trabajo Gestión Talento Humano elaboró, una encuesta dirigida a los colaboradores de la Entidad, que permitió reconocer los aspectos positivos de la gestión actual e identificar necesidades y oportunidades de mejora para fortalecer el bienestar personal, laboral y familiar. De igual manera, este ejercicio permitió diagnosticar las necesidades asociadas a los programas de Bienestar Laboral, Capacitación y Desarrollo, Gestión Ambiental y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), así como recoger percepciones relacionadas con el clima y la cultura organizacional.

De acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos para la vigencia 2025, las actividades de bienestar con mayor preferencia fueron las actividades

culturales, con un 32.1% de las respuestas, seguidas de las actividades deportivas con 21.4%, las actividades de emprendimiento con 21.4%, las actividades familiares con 14.3%, y finalmente las actividades artísticas con 10.7%. Estos porcentajes corresponden únicamente a los colaboradores que respondieron esta pregunta, dado que algunos participantes no seleccionaron ninguna de las opciones. Estos resultados orientan la priorización de la oferta institucional de bienestar para la vigencia.

Respecto a los temas de capacitación requeridos, las respuestas abiertas evidenciaron mayor demanda en: Gestión contractual (precontractual, contractual y poscontractual), supervisión e interventoría, manejo de SIFA y PSA, así como gestión integral de proyectos, riesgos y calidad. Estas necesidades técnicas fueron mencionadas de manera recurrente por los colaboradores.

En cuanto al fortalecimiento de competencias comportamentales, los colaboradores destacaron como prioritarias: trabajo en equipo, comunicación asertiva y efectiva, toma de decisiones, manejo del tiempo y resolución de conflictos. Estas competencias fueron señaladas en las respuestas abiertas como habilidades relevantes para mejorar la interacción y desempeño laboral.

En relación con las actividades asociadas al SG-SST, la encuesta evaluó la percepción de satisfacción frente a actividades desarrolladas durante la vigencia, entre ellas jornadas informativas, campañas de salud, pausas activas, actividades de promoción y prevención, y simulacros. Para este componente, igualmente se identificaron casos en los que algunos colaboradores se abstuvieron de seleccionar opciones, por lo que el análisis se realizó con base en las respuestas válidas registradas. La tendencia general muestra una percepción favorable hacia las actividades realizadas, especialmente las relacionadas con promoción de la salud y pausas activas.

Los resultados de la encuesta también proporcionaron información relevante sobre motivaciones de participación, horarios preferidos, sugerencias para el mejoramiento del clima y la cultura organizacional, y percepciones sobre el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo. Los análisis se realizaron únicamente sobre las respuestas efectivamente registradas, garantizando la interpretación adecuada de los resultados.

Estos insumos permiten orientar la programación de actividades de acuerdo con las expectativas reales de los colaboradores, fortaleciendo la pertinencia y oportunidad de la oferta institucional.

Para la vigencia 2026 se mantendrá la programación de actividades de celebración de fechas especiales como: cumpleaños, día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del servidor público, semana de la salud y la seguridad, celebración de amor y amistad, día de los niños y actividad

navideña, así como actividades de recreación, arte y cultura dirigidas tanto a los colaboradores como a sus familias.

Estas observaciones fueron consideradas para la formulación de las acciones de los planes institucionales de Bienestar e Incentivos, Capacitación y Desarrollo, así como para la actualización del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

➤ **Resultados de la encuesta de identificación de necesidades de Capacitación dirigido a líderes de equipos de trabajo.**

Adicionalmente, se solicitó a los líderes de equipos de trabajo indicar los temas con mayor prioridad requeridos para fortalecer las competencias y habilidades en los colaboradores de sus equipos, conforme a los ejes del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030.

Los temas de conocimientos especializados con mayor prioridad por parte de los líderes, de acuerdo con la anterior gráfica, son los siguientes:

- Pensamiento crítico. Empatía y solidaridad. Análisis y toma de decisiones. Comunicación asertiva. Lenguaje no verbal. (Eje 4. Probidad y ética de lo público)
- Lenguaje claro. Servicio al ciudadano. (Eje. 2 Creación de valor público)
- Fundamentación jurídica. Contratación pública. Defensa jurídica del Estado. Fundamentos de derecho público (derecho de petición). Actualización normativa. (Eje. 2 Creación de valor público)
- Gestión Integral de Proyectos Públicos. Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional. (Eje. 2 Creación de valor público)

Conocimientos específicos

Los temas de conocimientos específicos con mayor prioridad por los líderes, son: SECOP II, SIFA, Datafondo y PSA.

Conocimientos esenciales

Los temas de conocimientos esenciales con mayor prioridad son: Trámite de Cuentas de cobros y facturación, Seguimiento a la gestión de los servidores públicos y/o Acuerdos de gestión, Modelo operativo institucional - Mapa de procesos, Gestión de PQRSD, Política de Gestión Documental, Gestión disciplinaria y Nómina y seguridad social.

La modalidad de preferencia por los líderes para realizar las actividades de capacitación o entrenamiento es "Presencial o híbrido", seguido de "Virtual sincrónica (Meet)" y por último "Virtual asincrónica (100% virtual y

autónomo)”.

Luego del análisis de los resultados, los temas se priorizan y se incluyen en el Plan institucional de capacitación.

Resultados de los estándares mínimos del SG-SST

Durante la vigencia 2025 se adelantó la autoevaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST, conforme a lo establecido en la Resolución 0312 de 2019. El resultado obtenido se encuentra dentro del rango permitido por la norma y refleja el cumplimiento general de los lineamientos aplicables al Sistema.

Es importante resaltar que, con el cierre de la vigencia 2025, la Entidad completa tres años consecutivos con cero accidentalidades laborales y cero diagnósticos de enfermedades laborales, lo cual refleja la consolidación de una cultura de prevención y el compromiso institucional con la gestión del riesgo. Por lo anterior se continuará fortaleciendo los componentes técnicos, administrativos y operativos del SG-SST, garantizando la disponibilidad de evidencias, el seguimiento a los procesos implementados y la incorporación de mejoras al Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo para la siguiente vigencia.

Para 2026 se proyecta mantener una tendencia favorable en la autoevaluación, sobre la base del proceso de mejora continua y del cumplimiento progresivo de los requisitos normativos.

El análisis del ausentismo correspondiente a 2025 permitió identificar tendencias generales asociadas a las incapacidades derivadas de condiciones de salud de origen común. Estos resultados orientan la planeación de actividades que contribuyan al bienestar integral de los colaboradores y a la prevención de factores que puedan incidir en el deterioro de la salud durante el desarrollo de sus actividades laborales.

En línea con las necesidades detectadas, se dará continuidad a los programas de promoción de la salud y prevención de riesgos, conforme a los lineamientos vigentes del Ministerio de Trabajo, priorizando intervenciones que aporten al mantenimiento de capacidades funcionales y al fortalecimiento del autocuidado.

Para la vigencia 2026, la entidad proyecta avanzar en estrategias que favorezcan la disminución de los factores que inciden en el ausentismo, a través de acciones preventivas, actividades de acompañamiento y el fortalecimiento gradual de los Programas de Vigilancia Epidemiológica.

- **Avances 2025**

Durante el año 2025 se realizaron acciones orientadas al sostenimiento y mejora del SG-SST, entre ellas:

- Actualización periódica de documentos y herramientas del Sistema.

- Fortalecimiento de actividades de capacitación y sensibilización en temas de seguridad y salud en el trabajo dirigidas al fortalecimiento de la cultura de prevención.
- Desarrollo de acciones para el mejoramiento de condiciones de trabajo, con énfasis en ergonomía, orden y aseo, salud mental y factores de riesgo identificados.
- Articulación con los comités institucionales y seguimiento a las actividades propuestas dentro del Plan Anual de Trabajo.

• **Acciones Proyectadas para 2026**

Para la siguiente vigencia se tiene previsto:

- Dar continuidad al proceso de mejora continua del SG-SST.
- Mantener el cumplimiento de los Estándares Mínimos, conforme a la normatividad vigente.
- Fortalecer la estrategia institucional de autocuidado y bienestar integral.
- Consolidar las actividades de prevención asociadas a los riesgos priorizados en los Programas de Vigilancia Epidemiológica.
- Realizar ajustes operativos y administrativos que permitan mejorar la gestión y facilitar el seguimiento de las actividades programadas.

La gestión desarrollada durante la vigencia 2025 permitió consolidar el funcionamiento del SG-SST, mantener el cumplimiento normativo y orientar acciones estratégicas hacia el bienestar y la salud de los colaboradores. La Entidad proyecta para 2026 la continuidad del proceso de mejora, la integración de acciones preventivas y la optimización de los procesos que conforman el Sistema, asegurando su fortalecimiento progresivo y sostenible.

➤ **Análisis DOFA**

Para realizar un análisis de contexto interno y externo en la Entidad relacionado con la gestión del talento humano, se elaboró la matriz DOFA cruzada, la cual nos arrojó las siguientes estrategias de intervención:

Externo	Oportunidades	Amenazas
	Interno	
	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa de GTH clara. • Lineamientos operativos claros, actualizados a las tendencias internacionales y socializados a las Entidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • PETHs robustecidos y apoyados con amplios recursos (Físicos, tecnológicos, presupuestales, humanos) • Constantes cambios administrativos, de rediseño institucional y/o de incertidumbre operativa

	<ul style="list-style-type: none"> Facilidad en la asesoría en GTH por parte de Función Pública. 	
Fortalezas	Estrategias FO – Ofensivas de crecimiento	Estrategias FA – Defensivas
<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y cumplimiento normativo y operativo Profesional calificado y experto, tanto en el ET Talento Humano como el resto de la Entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Superar 2 puntos anualmente sobre la medición de la Dimensión Talento Humano en el FURAG, involucrando a los líderes en este cumplimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Asignación presupuestal cada año hasta 2026, para el desarrollo de los planes y programas de bienestar y capacitación.
Debilidades	Estrategias DO – Reorientación	Estrategias DA – Supervivencia
<ul style="list-style-type: none"> Leve percepción de importancia de los planes institucionales (Capacitación, Bienestar, Incentivos y SST) Asignación de poco presupuesto para el desarrollo de los planes institucionales. Poca participación directiva en la formulación de planes y programas de GTH. Poca influencia de participación en las actividades de desarrollo de personal por parte de los líderes hacia sus Equipos de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Involucrar a los directivos y demás líderes de Equipos de trabajo en la formulación, desarrollo y seguimiento de los planes y programas de TH para crear una cultura organizacional basada en la promoción de la calidad de vida, y hacerle seguimiento a través de los Formatos de seguimiento a la gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar a los líderes sobre la importancia de la participación de los colaboradores en las actividades de los planes y programas de GTH y la promoción dentro de sus ET. Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia y el objetivo de su participación en las actividades de los planes y programas de GTH, y adaptarse a esta cultura.

Fuente: Equipo de trabajo Gestión Talento Humano

4.1 Justificación y priorización de intervención

Para la priorización de los temas de intervención en la gestión del talento humano se tuvo en cuenta los diferentes diagnósticos, identificación de necesidades y análisis de contexto interno y externo, y se incluyeron en los planes institucionales de talento humano y plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que se relacionan más adelante.

5 OBJETIVO

Potenciar el talento humano a través del desarrollo constante de sus habilidades, promoviendo un entorno de trabajo enfocado en el bienestar y la colaboración, alineado con los valores y principios institucionales, para contribuir al logro de los objetivos institucionales y fomentar un relacionamiento eficaz con los ciudadanos, en el marco de la modernización de procesos.

6 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, contratistas y partes interesadas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

7 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.
- Ley 1562 de 2012, por medio de la cual se dictan disposiciones sobre prevención y protección a la salud de los trabajadores y se modifica el Sistema de Riesgos Laborales.
- 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".
- Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Resolución 2764 de 2022, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- Decreto 0728 de 2025, adiciona el Capítulo 13 al Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, y establece obligaciones específicas de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.
- 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 .

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 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 modificada parcialmente por la Resolución 529 de 2024, 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 546 de 2024, Por medio de la cual se deroga la Resolución 022 de 17 de enero de 2024 y se establecen los Equipos de Trabajo del Fondo Adaptación.
- Circular interna 017 de 2025, 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 2025-2027.

- Resolución 483 de 2025, 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 2025 y septiembre de 2027.
- [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.
- Resolución 293 de 2024, por medio de la cual se deroga la Resolución 030 de 2021 y se adopta la actualización del Código de Integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación.

8 FORMULACIÓN DEL PLAN

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2023-2026 del Fondo Adaptación, se toma como referencia los objetivos estratégicos del Fondo Adaptación para la vigencia, 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 y planes de trabajo:

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

Los indicadores y metas de cada plan mencionado se detallan en el tablero y hoja de vida de indicadores consolidado por la Oficina Asesora de Planeación y Cumplimiento.

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.

8.1 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 postulen 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 implementamos y mantenemos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme a la normativa vigente, realizando seguimiento periódico a su ejecución y promoviendo acciones de prevención y control orientadas a proteger la salud y seguridad de los servidores públicos y contratistas. Priorizamos la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, el fortalecimiento de hábitos de autocuidado, la prevención de enfermedades y accidentes laborales y la gestión del riesgo psicosocial mediante acciones de bienestar y equilibrio vida-trabajo.

- Desarrollamos diagnósticos de accesibilidad, revisiones de puestos de trabajo y recomendaciones ergonómicas que orientan la toma de decisiones institucionales para la adecuación de entornos laborales seguros, saludables y accesibles, articulando con los procesos competentes la implementación de mejoras cuando corresponda.
- 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.

8.1 Planes Institucionales y Planes de Trabajo

A continuación, se formulan los planes institucionales de previsión, de bienestar e incentivos y de capacitación y el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la gestión del talento humano:

8.1.1 Plan de Previsión de Talento Humano

La planta aprobada del Fondo Adaptación es de 87 cargos, de los cuales, con corte a 9 de diciembre de 2025 se encuentran 57 cargos provistos en propiedad y 30 cargos vacantes.

TOTAL CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	GRADO	CARGOS Propiedad	CARGOS Encargo	CARGOS VACANTES
Libre Nombramiento y Remoción					
1	Gerente	13	0	1	1
4	Subgerente	12	2	2	2
1	Secretario General	11	1	0	0
1	Jefe Oficina	11	1	0	0
13	Asesor III	10	9	1	4
17	Asesor II	9	7	1	10
17	Asesor I	8	6	0	11
TOTAL CARGOS			26	5	28
Transitorios					
10	Profesional II	7	10	0	0
10	Profesional I	6	8	0	2
2	Tecnólogo	5	2	0	0
2	Técnico	4	2	0	0
5	Secretario Ejecutivo	3	5	0	0
3	Auxiliar de Oficina	2	3	0	0
1	Conductor	2	1	0	0
TOTAL TRANSITORIOS			31	0	2
87	TOTAL CARGOS		57	5	30

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

*Nota: Esta información es a corte 9 de diciembre de 2025, esta información se actualizará conforme a las novedades que se presenten a 31 de diciembre de 2025

Sin embargo, para el plan de previsiones de 2026 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

Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026
Versión 1.0, enero 2026

PLANTA OCUPADA		
ASESOR III	10	13
ASESOR II	9	17
ASESOR I	8	17
NIVEL PROFESIONAL		20
PROFESIONAL II	7	10
PROFESIONAL I	6	10
NIVEL TECNICO		4
TECNOLÓGO	5	2
TÉCNICO	4	2
NIVEL ASISTENCIAL		9
SECRETARIO EJECUTIVO	3	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	3
CONDUCTOR MECANICO	2	1
TOTAL FUNCIONARIOS		87
Salario		\$17.866.240.100
Contribuciones Inherentes a la Nómina		\$6.532.758.300
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial		\$7.939.794.200
TOTAL		\$32.338.792.600

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

En la anterior tabla se estima lo siguiente:

1. Planta ocupada con los 87 cargos
2. Funcionarios con disfrute de un (1) periodo de vacaciones

8.1.2 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 2026, 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 Entidad 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.

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, y con base en el análisis de la información de las diferentes encuestas y diagnósticos realizados, se definieron unas actividades que contribuirán con el fortalecimiento del Bienestar y calidad de vida de los servidores públicos para la vigencia 2026, así:

Ejes del PNB	Nombre de la tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebrar mensualmente los cumpleaños a los colaboradores	Enero	Diciembre	12
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar mensualmente al menos una feria comercial con entidades o empresas aliadas	Enero	Diciembre	12
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Felicitar mensualmente los colaboradores según el Día de su profesión de las más representativas en la Entidad	Enero	Diciembre	12
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promover trimestralmente el Programa Servimos	Enero	Diciembre	4
Eje 3: Diversidad e Inclusión	Realizar actividad de prevención de la violencia con enfoque de género y diferentes formas de discriminación y socializar Protocolo de prevención y atención de estas situaciones, en el marco del Día de la Cero Discriminación (1 de marzo)	Marzo	Marzo	2
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Conmemorar el día internacional de la mujer (8 de marzo)	Marzo	Marzo	1

Ejes del PNB	Nombre de la tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Conmemorar el día del hombre (19 de marzo)	Marzo	Marzo	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebrar el día de la secretaria	Abril	Abril	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebrar el día del niño	Abril	Abril	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar una Feria de emprendimientos de los familiares de los colaboradores de la Entidad	Abril	Abril	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebrar el día de la madre	Mayo	Mayo	1
Eje 2: Salud Mental	Realizar una actividad saludable en el entorno laboral (Clase HIIT o Pilates) (semana de la salud)	Mayo	Mayo	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar una actividad cultural insite con base en la agenda cultural del Distrito	Mayo	Mayo	1
Eje 2: Salud Mental	Taller de Inteligencia emocional y manejo del estrés.	Julio	Julio	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar una actividad saludable en el entorno laboral en el marco del Día sin carro (6 de febrero) ó del Día Mundial de la Bicicleta (3 de junio)	Febrero	Junio	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebrar el Día del padre	Junio	Junio	1
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Celebrar el Día del servidor público	Junio	Junio	1
Eje 4: Transformación Digital	Taller de análisis de la información para crear estrategias de bienestar	Julio	Julio	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Participar en Torneos deportivos Interempresas y/o institucional	Julio	Noviembre	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar un Curso corto de manualidades a los servidores públicos	Agosto	Agosto	1
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Realizar actividad de promoción del Código de integridad y buen Gobierno de la Entidad	Agosto	Agosto	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar una actividad de fortalecimiento del clima y cultura institucional - Día de amor y amistad	Septiembre	Septiembre	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar Vacaciones recreativas	Octubre	Octubre	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar una actividad de fortalecimiento del clima y cultura institucional	Octubre	Octubre	1

Ejes del PNB	Nombre de la tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto
Eje 3: Diversidad e Inclusión	Realizar actividad de prevención de la violencia con enfoque de género y diferentes formas de discriminación y socializar Protocolo de prevención y atención de estas situaciones, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)	Noviembre	Noviembre	2
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar una actividad de integración de cierre de vigencia	Noviembre	Diciembre	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar Novena de aguinaldos	Diciembre	Diciembre	1
Total productos				65

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

NOTA 1: El cronograma de fechas estará sujeto a la disponibilidad de agenda de las entidades de apoyo y personal involucrado.

El indicador para el cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos 2026 será: *Plan institucional de bienestar e incentivos ejecutado*, con una meta de 65 Unidades.

Reconocimientos e Incentivos No Pecuniarios

Con el propósito de proyectar acciones que impulsen el compromiso, la calidad y el bienestar integral de los servidores públicos de la Entidad, se han diseñado estrategias enfocadas en fortalecer su vínculo con la institución y la ciudadanía. Estas acciones buscan crear espacios que favorezcan el disfrute en familia, fomenten hábitos de vida saludables y reconozcan la valiosa contribución de los servidores públicos en el cumplimiento de los objetivos institucionales, con miras a construir una cultura organizacional sólida y orientada al servicio. A continuación, se detallan dichas acciones:

Ejes del PNB	Nombre de la tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promover el Incentivo por uso de la bicicleta como medio de transporte	Febrero	Febrero	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promover Incentivo de Horario flexible	Febrero	Febrero	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	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.	Enero	Diciembre	Cant. Servidores Públicos vinculados

Ejes del PNB	Nombre de la tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto
Eje 1: Equilibrio psicosocial	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.	Enero	Diciembre	Cant. Servidores Públicos vinculados
Eje 1: Equilibrio psicosocial	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.	Enero	Diciembre	Cant. Servidores Públicos que cumplan requisito
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Horario flexible conforme a la Resolución interna No. 215 de 2024.	Enero	Diciembre	Cant. Servidores Públicos con comunicación de horario flexible
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Reconocimiento en público y agradecimiento al tiempo de servicio (5 y 10 años).	Junio	Junio	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Reconocimiento en público a los Equipos de Trabajo por su aporte en el cumplimiento de metas y gestión.	Noviembre	Diciembre	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Otorgar descanso compensado en semana santa y festividades decembrinas.	Abril	Diciembre	Cant. Servidores Públicos que cumplan requisito
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Reconocimiento a los integrantes del Equipo de Integridad por su participación activa y cumplimiento de funciones asignadas.	Noviembre	Diciembre	Cant. Servidores Públicos que cumplan requisito
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Reconocimiento a los servidores públicos que integran la Brigada de Emergencias y que cumplan con al menos el 80% de las capacitaciones programadas, participen activamente en las actividades de inspecciones y simulacros institucionales y demuestren un alto nivel de compromiso con las responsabilidades asignadas. Quienes cumplan estos criterios podrán acceder a hasta un (1) día de tiempo compensatorio, para ser disfrutado entre diciembre de 2026 y enero de 2027, conforme a la disponibilidad del servicio y las disposiciones internas de la Entidad.	Diciembre 2026	enero 2027	Cant. Servidores Públicos que cumplan requisito

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

El indicador para el cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos 2026 será: *Plan institucional de bienestar e incentivos ejecutado*, con una meta de 77 Unidades.

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

8.1.3 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.

Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026
Versión 1.0, enero 2026

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 2026.
- 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 priorización y planeación 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 2026.

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.

Asimismo, se consideran las necesidades de formación derivadas de sistemas de gestión institucionales que aportan a la mejora continua.

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.

De manera complementaria, las temáticas transversales podrán articularse con programas institucionales que contribuyan al bienestar, la seguridad y la salud en el trabajo, así como a la gestión ambiental, siempre que respondan a prioridades establecidas en el diagnóstico de capacitación.

Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2026

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, Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026
Versión 1.0, enero 2026

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:

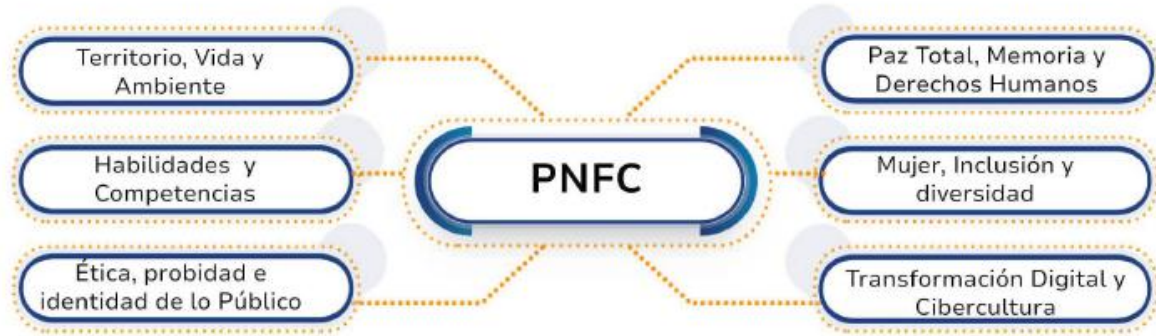
- 1.** Asistir a las actividades de capacitación que están incluidas en el Plan cuando sean convocados por el Equipo de Trabajo Gestión del Talento Humano.
- 2.** Socializar en el Equipo de Trabajo, los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
- 3.** Firmar el listado de asistencia de la capacitación 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 2026 serán las siguientes:

Ejes del PNFC	Nombre de la actividad	QT1	QT2	QT3	QT4	Producto
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Inducción a colaboradores nuevos	X				1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Sistema de gestión documental electrónico y de archivo - SGDEA y Datafondo	X	X	X	X	27
Eje 6: Habilidades y Competencias	Curso Herramientas ofimáticas (word, excel, power point)		X			1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Comunicación asertiva verbal y escrita			X		1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Gestión precontractual, Estudios previos y Secop II	X				1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Gestión contractual, trámites y procedimientos y Secop II		X			1

Ejes del PNFC	Nombre de la actividad	QT1	QT2	QT3	QT4	Producto
Eje 6: Habilidades y Competencias	Gestión poscontractual, liquidaciones, Secop II e Incumplimientos			X		1
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Derecho Disciplinario	X	X	X	X	4
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Código de Integridad y prevención y gestión de conflictos de intereses.		X	X	X	3
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Programa de Transparencia y Ética Pública/ Mecanismos de participación, Rendición de Cuentas, modelo de gobernanza de estado abierto	X	-			1
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Programa de Transparencia y Ética Pública / gestión de riesgos de corrupción, medidas de debida diligencia, conflictos de prevención de lavado de activos.		-		X	1
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Política de prevención de daño antijurídico		-		X	1
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Curso Comunidad jurídica del conocimiento / Defensa jurídica del Estado		-		X	1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Reportes Plan de Acción	X	X	X	X	4
Eje 6: Habilidades y Competencias	Curso de Inglés			X		1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Curso de Lenguaje Claro			X		1
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Política de Relacionamiento con el Ciudadano / protocolo de atención al ciudadano / Inclusión y accesibilidad en la gestión pública / Participación ciudadana	-		X		1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Gestión de Conocimiento e innovación		X	X		2
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Reinducción general a todos los colaboradores			X		1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Lineamientos de supervisión e Interventoría /		X			1

Ejes del PNFC	Nombre de la actividad	QT1	QT2	QT3	QT4	Producto
	Responsabilidades					
Eje 6: Habilidades y Competencias	Apropiación y uso de las herramientas TIC de apoyo WorkSpace (Drive, Meet, Gmail, Forms)		X			1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Apropiación y uso de las herramientas TI de apoyo, Sistema de información SIFA, Manejo de PSA.			X	X	2
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Gobierno digital / 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	X	X	6
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Uso del portal del datos geográficos	X				1
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Calidad de datos	X				1
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Inteligencia Artificial			X		1
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Proceso estadístico, documentación técnica y diseño y construcción de indicadores.			X		1
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Proyecto de aprendizaje por equipos				X	1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Habilidades blandas: Trabajo en equipo, Toma de decisiones, Gestión emocional y salud mental, Comunicación asertiva y efectiva, Adaptación al cambio y resistencia, Relaciones interpersonales y resolución de conflictos y Manejo eficaz del tiempo.		X		X	2

Ejes del PNFC	Nombre de la actividad	QT1	QT2	QT3	QT4	Producto
Eje 6: Habilidades y Competencias	Taller de Liderazgo y habilidades gerenciales (Gestión del conocimiento e innovación, planeación estratégica, gestión del talento humano, gestión de riesgos) / toma de decisiones, resolución de conflictos, gestión emocional, comunicación, liderazgo inspiracional y visión estratégica, colaboración e integración.		X		X	2
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Prevención de la violencia con diferentes enfoques de discriminación			X		1
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Gestión de riesgos en los procesos / Diseño y seguimiento de controles			X		1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Trámite de pagos persona natural y jurídica		X			1
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Gestión Integral de Proyectos			X		1
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Sistema de Gestión Ambiental / Políticas consumo de agua / energía / residuos peligrosos	X	X	X	X	4
Eje 6: Habilidades y Competencias	Situaciones administrativas de gestión de talento humano			X		1
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial / inclusión, infancia y adolescencia y justicia / gestión de conflictividades territoriales / impactos del conflicto armado.			X		1
Eje 6: Habilidades y Competencias	Seguros				X	1
Total productos						83

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

El indicador para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación 2026 será: *Plan institucional de capacitación ejecutado*, con una meta de 83 Unidades.

Adicionalmente, en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, y atendiendo las responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se estableció el Plan de Capacitación

Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026
Versión 1.0, enero 2026

anual del SG-SST para la vigencia 2026, el cual se integra al Plan Institucional de Capacitación con el fin de fortalecer las competencias necesarias para la prevención de riesgos laborales y el cumplimiento normativo.

TEMA	NECESIDAD IDENTIFICADA	DIRIGIDO A	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
Inducción y reinducción en SST	Requisito legal	Todos los colaboradores	X			
Hábitos y estilos de vida saludables	Informe condición de salud y exámenes médicos	Todos los colaboradores			X	
Prevención de estrés laboral y riesgos psicosociales (articulable con Bienestar)	Matriz de peligros	Todos los colaboradores		X		
Percepción del riesgo	Matriz de peligros	Todos los colaboradores	X			
Sustancias psicoactivas (SPA) – enfoque prevención	Requisito legal	Todos los colaboradores			X	
Primeros auxilios básico	Plan de emergencias	Todos los colaboradores			X	
Identificación temprana de riesgos psicosociales y conflictos laborales	Requisito legal	Comité de Convivencia laboral	X			
Prevención de Violencias Basadas en Género (VBG) y discriminación laboral	Requisito legal	Comité de Convivencia laboral		X		
Límites de competencia y articulación con rutas institucionales	Requisito legal	Comité de Convivencia laboral			X	
Manejo de casos y entrevistas sin revictimización	Requisito legal	Comité de Convivencia laboral			X	
Investigación de incidentes y AT	Requisito legal	COPASST		X		
Liderazgo preventivo y comunicación	Requisito legal	COPASST			X	
Normativa, estructura, funciones y Sistema Comando de Incidentes (SCI)	Requisito legal	Brigada de Emergencias	X			
Primeros auxilios e inspecciones de seguridad	Plan de emergencias	Brigada de Emergencias		X		
Prevención, control del fuego e	Plan de emergencias	Brigada de Emergencias			X	

TEMA	NECESIDAD IDENTIFICADA	DIRIGIDO A	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
inspecciones de seguridad						
Evacuación y rescate	Plan de emergencias	Brigada de emergencias			X	
Riesgo biomecánico	Vigilancia epidemiológica	Todos los colaboradores	X			
Riesgo visual	Vigilancia epidemiológica	Todos los colaboradores				X
Salud cardiovascular	Vigilancia epidemiológica	Todos los colaboradores				X
Factores psicosociales	Vigilancia epidemiológica	Todos los colaboradores				X
Prevención de SPA — enfoque salud laboral	Requisito legal	Todos los colaboradores	X			
Manejo seguro de residuos y cultura ambiental	Requisito legal	Todos los colaboradores		X		

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

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 2026 estará a cargo del Equipo de Trabajo de Gestión Talento Humano, 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.	$(\text{Funcionarios Asistentes PIB} / \text{Funcionarios Entidad}) * 100$
Eficiencia	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado		$(\text{Recursos ejecutados} / \text{recursos programados}) * 100$
Eficacia	Implementación del PIC 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	$(\text{Resultado de implementación PIB} *)$

EVALUACIÓN PIC			
Indicador	¿Que evaluar?	Definición	Fórmula
		alcanzado y los recursos utilizados	resultado de ejecución presupuestal)
Satisfacción	Mide el nivel de	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

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

Introducción

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Fondo Adaptación se desarrolla en cumplimiento de la normativa vigente en riesgos laborales y en coherencia con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual establece el compromiso institucional con la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, la promoción de la cultura del autocuidado y el mejoramiento continuo del sistema.

El Fondo Adaptación busca garantizar ambientes laborales seguros y saludables para sus servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas, mediante la gestión integral de los peligros y riesgos, la implementación de acciones de promoción y prevención, y el fortalecimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores. Así mismo, se promueve el cumplimiento de los requisitos legales y de otros requisitos aplicables al contexto institucional.

Reconociendo que el Plan de Trabajo Anual del SG-SST constituye la columna vertebral del sistema y el principal instrumento de planeación estratégica, la Entidad asegura el seguimiento, trazabilidad y verificación del avance de todas las actividades programadas. El plan se articula con la autoevaluación del sistema, los resultados de la verificación del cumplimiento de estándares mínimos y los hallazgos derivados de la identificación de oportunidades de mejora, constituyéndose en el insumo principal para la toma de decisiones y la mejora continua.

Objetivo General

Consolidar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Fondo Adaptación mediante la ejecución de acciones de promoción, prevención, intervención y mejora continua, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de riesgos laborales, garantizando

ambientes de trabajo seguros, saludables y sostenibles.

Objetivos específicos

- Desarrollar e implementar acciones de prevención y control orientadas a reducir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, promoviendo el autocuidado, hábitos saludables y el bienestar integral de los colaboradores. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos presentes en las actividades institucionales, estableciendo los controles necesarios para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, y consolidar una cultura organizacional orientada a la prevención.
- Fortalecer las capacidades y competencias de los servidores públicos, contratistas y partes interesadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante procesos de formación, sensibilización y entrenamiento que permitan la actuación adecuada frente a emergencias, la reducción de riesgos y el cumplimiento de los procedimientos de seguridad.
- Realizar el seguimiento, evaluación y mejora del SG-SST a través de la autoevaluación anual, el cumplimiento de estándares mínimos, auditorías internas y la actualización del Plan de Trabajo, garantizando la vigencia, eficacia y mejora continua del sistema.
- Promover condiciones de trabajo seguras y saludables, integrando la ergonomía, la accesibilidad, el bienestar psicosocial, la vigilancia epidemiológica y la gestión del cambio, con el fin de disminuir factores de riesgo y mejorar la calidad de vida laboral.

Estrategias

La planeación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026 se fundamenta en un conjunto de estrategias orientadas a garantizar el cumplimiento del marco normativo aplicable, fortalecer los mecanismos de control y asegurar la mejora continua del SG-SST.

Estas estrategias se estructuran a partir del análisis de los factores de riesgo presentes en la Entidad, las características demográficas de la población trabajadora, las condiciones operativas y administrativas, y las modalidades de prestación del servicio. Asimismo, integran los resultados de las autoevaluaciones, auditorías internas, revisiones de la alta dirección y demás insumos derivados de los procesos de seguimiento y medición del desempeño del Sistema.

Su implementación permite orientar la gestión preventiva, optimizar los programas y procedimientos del SG-SST y consolidar acciones que contribuyan a la identificación, intervención y control de los riesgos laborales, así como al fortalecimiento de la gestión institucional en seguridad y salud en el trabajo.

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

Esta estrategia orienta la gestión institucional hacia el fortalecimiento de los procesos de evaluación, medición y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Su propósito es asegurar que la estructura, implementación y desempeño del SG-SST respondan al marco normativo vigente, así como a las necesidades organizacionales identificadas mediante las autoevaluaciones, auditorías internas, revisiones de la alta dirección y ejercicios de seguimiento.

Las acciones contempladas en esta estrategia permiten garantizar la actualización documental del Sistema, el seguimiento a los indicadores, la verificación del cumplimiento de requisitos legales, la implementación de planes de mejoramiento y el adecuado funcionamiento de los comités del SG-SST. De igual manera, fortalecen los procesos de rendición de cuentas y revisión estratégica, asegurando que la gestión preventiva sea coherente, trazable y orientada a la toma de decisiones informadas.

PESO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		Q1	Q2	Q3	Q4
32%	Realizar la evaluación anual al SG-SST de acuerdo con los estándares mínimos establecidos en la Res. 312 de 2019 y presentar los resultados y el plan de mejoramiento a implementar a la alta dirección.	4%			
	Actualizar, socializar e implementar la documentación asociada a la caracterización del proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	3%			
	Realizar seguimiento a los indicadores del SG-SST definidos en el SGC y efectuar los ajustes que sean necesarios.	1,5 %		1,5 %	
	Actualizar y realizar la evaluación al cumplimiento de los requisitos normativos SST definidos en la matriz de requisitos legales.	1,5 %		1,5 %	
	Implementar el plan de mejoramiento producto de la autoevaluación de estándares mínimos.	2%	2%		
	Atender el seguimiento a la gestión (auditoría interna al SG-SST) en coordinación con el E.T. de Control Interno de Gestión e implementar el plan de mejoramiento producto de dicho seguimiento.	2%	2%		
	Realizar seguimiento y apoyo al funcionamiento del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral, garantizando el cumplimiento de su plan de trabajo y el reporte de informes según la normativa vigente.		2,5 %		2,5 %
	Gestionar la rendición de cuentas del SST de la mano de los involucrados y responsables de la misma.				3%
	Facilitar la revisión por la alta dirección sobre el SG-SST para la siguiente vigencia y establecer acciones que permitan la mejora continua en SST.				3%

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

Esta estrategia orienta la gestión hacia la identificación, evaluación y control de los peligros presentes en las actividades institucionales, con el fin de fortalecer la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Su ejecución permite mantener actualizada la información sobre las condiciones de riesgo, fortalecer la toma de decisiones basada en datos y garantizar el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la normativa vigente y las disposiciones aplicables del SG-SST.

Las actividades contemplan la actualización de matrices, evaluación de condiciones ambientales, ejecución de inspecciones planeadas, consolidación de análisis estadísticos, la articulación con el COPASST y con el Comité de Convivencia Laboral, asegurando así una gestión sistemática, preventiva y orientada a mejorar el desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

PESO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		Q1	Q2	Q3	Q4
31%	Elaborar y presentar al COPASST el informe del análisis estadístico de la accidentalidad del año inmediatamente anterior a la presente vigencia.	2%			
	Establecer las mediciones ambientales de ruido, iluminación y confort térmico.		1%	1%	
	Actualizar, socializar e implementar la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de controles.	4%	4%		
	Programar, ejecutar y realizar seguimiento a la implementación del Programa Inspecciones Planeadas de Seguridad.		2%		2%
	Planear, gestionar y ejecutar la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo.			8%	
	Realizar seguimiento al cumplimiento de la Guía de Criterios de SST para la adquisición de productos, bienes y servicios de los contratos y que tengan alto impacto en aspectos de SST.		1,5 %	1,5 %	
	Actualizar la matriz de Elementos de Protección Personal (EPP) en concordancia con las medidas de intervención de EPP establecidas en la matriz de peligros.			4%	

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

Esta estrategia orienta la gestión institucional hacia el fortalecimiento de las capacidades de prevención, preparación y atención de emergencias,

garantizando el cumplimiento del marco normativo vigente y la articulación con los lineamientos del SG-SST. Su alcance comprende a todos los colaboradores de la Entidad e involucra de manera directa a la Brigada de Emergencias, como comité de apoyo fundamental para la respuesta oportuna y organizada ante cualquier eventualidad.

A través de esta estrategia se busca actualizar los instrumentos de planificación, consolidar y fortalecer la Brigada de Emergencias, promover la cultura de autoprotección y asegurar la participación de la Entidad en los ejercicios institucionales y distritales de gestión del riesgo.

PESO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		Q1	Q2	Q3	Q4
13%	Actualizar y socializar el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de acuerdo con los requisitos legales.	8%			
	Realizar convocatoria para el fortalecimiento de la conformación de la brigada de emergencias.	1%			
	Participar en el Simulacro Distrital de Evacuación.				4%

Estrategia 4 – Identificar las condiciones de salud de los servidores

Esta estrategia orienta la gestión institucional hacia la identificación de las condiciones de salud de los colaboradores para prevenir la aparición de enfermedades de origen laboral y común, así como para fortalecer las acciones de promoción de la salud en el marco del SG-SST. Su implementación permite consolidar información clave para la toma de decisiones, el seguimiento a factores de riesgo y la formulación de intervenciones oportunas que contribuyan al bienestar integral del talento humano.

Las acciones contempladas en esta estrategia se desarrollarán con el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y de las instancias internas del SG-SST, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y el enfoque preventivo propio del Sistema.

PESO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		Q1	Q2	Q3	Q4
24%	Diseñar y ejecutar el Plan de Capacitación en temas SST.	1%	1%	1%	1%
	Diseñar el cronograma de comunicaciones anual en lo relacionado con el SG-SST.	1%			
	Aplicar la Batería de Instrumentos para la Evaluación del Riesgo Psicosocial y realizar el análisis de resultados para la formulación del plan de intervención correspondiente.			7%	

PESO	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA			
		Q1	Q2	Q3	Q4
	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas.				3%
	Realizar seguimiento al diagnóstico de condiciones de salud de la Entidad respecto a los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales y el análisis del ausentismo laboral.			3%	
	Realizar seguimiento a la implementación de los Programas de Vigilancia Epidemiológica priorizados.			6%	

El plan de trabajo del SG-SST se encuentra formalizado y se anexa al Plan Estratégico de Talento Humano del cual hace parte integral.

Responsabilidades

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 lidere la gestión y el cumplimiento de los requisitos y competencias establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019.

De igual manera, participan como corresponsables los diferentes comités del SG-SST, entre ellos el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y la Brigada de Emergencias, así como el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano adscrito a la Secretaría General, en el marco de las funciones y alcances que les competen.

Evaluación

La evaluación del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará mediante un conjunto de indicadores de carácter operativo, orientados a medir el desempeño interno del SG-SST conforme a los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019. Estos indicadores permiten valorar el avance de las actividades programadas, analizar el comportamiento de la accidentalidad y la enfermedad laboral, y monitorear el ausentismo por causa médica, constituyendo un insumo técnico esencial para la mejora continua del Sistema.

Su naturaleza es eminentemente operativa, en tanto evalúan procesos internos propios del SG-SST y apoyan la toma de decisiones para fortalecer la gestión del riesgo laboral y la promoción de condiciones seguras y saludables de trabajo.

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	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) * 100$

DEFINICIÓN	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO
% gestión de oportunidades de mejora	% gestión de oportunidades de mejora	(No. OM gestionadas / No. OM identificadas) * 100
Frecuencia de accidentalidad	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	(Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / 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	(Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100
Proporción de accidentes de trabajo mortales	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / 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	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / 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	(Casos EL nuevos / promedio de trabajadores) x 100.000
Ausentismo por causa médica	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100

La aplicación sistemática de los indicadores definidos facilitará el monitoreo permanente del Plan de Trabajo Anual del SG-SST y permitirá establecer las acciones de mejora requeridas para asegurar el cumplimiento de las metas institucionales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la vigencia 2026, la Entidad orientará sus esfuerzos al cumplimiento del 100% en la verificación de los Estándares Mínimos del SG-SST, en coherencia con los principios de prevención, control del riesgo y bienestar laboral. El análisis periódico de estos resultados fortalecerá la toma de decisiones estratégicas y el compromiso institucional con la protección y salud de todos los colaboradores.

8.1.5 Estrategia Anual de Integridad

El Código de Integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación fue actualizado y adoptado mediante Resolución 293 del 12 de julio de 2024. En este se incorporan los principios éticos de transparencia, eficiencia y compromiso social, legalidad, e interés general y prevalencia del bien común; de igual manera se establecen los valores éticos de: servicio, integridad, honestidad, responsabilidad, respeto y justicia.

Adicionalmente se establece el compromiso de la Entidad frente a conflictos de interés, la resolución y reporte de los mismos, y se establece un equipo de integridad a quienes se les designó unas funciones específicas para llevar a cabo

las estrategias de Integridad.

En la vigencia 2025, 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.
- Realización de la Semana de integridad donde se activan y fomentan los valores institucionales a través de actividades dinámicas, difusión de temas relacionados con integridad, ética, transparencia, riesgos e inclusión y diversidad a través de jornadas de capacitación y charlas, y se definió la cultura deseada entre los colaboradores.
- Concurso de juego virtual de integridad en conmemoración del Día del Servidor Público.
- Desarrollo de seis (6) Capacitaciones Integridad, conflictos de interés, hechos de corrupción, riesgo de corrupción por lavado de activos, mecanismos de participación, derecho disciplinario, en su mayoría con el apoyo del Equipo de Trabajo de Control Interno Disciplinario, y socialización en pantallas de comunicación 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.
- Realizar el seguimiento al cumplimiento del diligenciamiento del formato de bienes y rentas y conflictos de interés de los funcionarios del Nivel Directivo.
- 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 2025, 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.

El Fondo Adaptación dispone varios canales de comunicación como mecanismos internos de denuncia interna y externa sobre posibles incumplimientos al Código de Integridad o de situaciones irregulares que se presenten en la Entidad, son los siguientes:

- Espacio para radicar PQRSDF a través de la página web.
- Correo electrónico soytransparente@fondoadaptacion.gov.co, teniendo

en cuenta que el Fondo hace parte de la Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción (RITA), liderada por la Vicepresidencia de la República.

- Página web en el enlace de denuncias.

Por otro lado, en la vigencia 2025 se reestructuró 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 (PTEP)** 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 en la vigencia 2026 las acciones indicadas en la siguiente tabla, que aportan al cumplimiento del PTEP en los componentes: Riesgo para integridad, Debida diligencia, Integridad en el servicio público del Programa de Transparencia y Ética Pública, y que hacen parte de la Estrategia Anual de Integridad de la Entidad y a la Política de Integridad en el marco del MIPG.

Plan de integridad 2026

No.	Nombre de la actividad	QT1	QT2	QT3	QT4	Producto
1	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.			X		1
2	Realizar la " Semana de integridad " con actividades para fortalecer la cultura de la integridad y difundir Código de Integridad y Buen Gobierno en la Entidad.			X		1
3	Actividad de integridad en conmemoración del Día del Servidor Público.		X			1
4	Realizar actividades de capacitación en Integridad, probidad y ética de lo público y conflictos de interés al personal del Fondo Adaptación y medir el impacto con los resultados de las evaluaciones.		X	X		4

No.	Nombre de la actividad	QT1	QT2	QT3	QT4	Producto
5	Ejecutar las actividades de capacitación contenidas en el PIC 2026 que contemplen las temáticas de los componentes del PTEP (Transparencia, Rendición de Cuentas, Atención al ciudadano, participación ciudadana, datos abiertos, gestión de riesgos, medidas de debida diligencia, conflictos de prevención de lavado de activos, prevención y la gestión de conflictos de intereses, entre otros).	X			X	2
6	Realizar capacitaciones en la Política de prevención de daño antijurídico y Curso Comunidad jurídica del conocimiento / Defensa jurídica del Estado				X	2
7	Realizar en la inducción la socialización del 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.	X				1
8	Medir la percepción de los colaboradores sobre la apropiación y el cumplimiento del Código de Integridad y Buen Gobierno de la Entidad así como la valoración de la cultura organizacional.				X	1
9	Solicitar y hacer seguimiento a la realización del curso virtual de integridad transparencia y lucha contra la corrupción de los colaboradores de la Entidad.	X	X	X	X	1
10	Realizar el seguimiento al diligenciamiento del Formato de compromisos de integridad y transparencia por parte de los servidores públicos vinculados.				X	1
11	Realizar el seguimiento al diligenciamiento del Formato de bienes y rentas y conflictos de interés de los funcionarios del Nivel Directivo.		X		X	1
12	Revisar y realizar observaciones como medidas de control al " Formato de declaración de prevención del lavado activos y de la financiación del terrorismo " en lo correspondiente a la gestión de talento humano frente a la materialización de riesgos asociados con LA/FT/FPADM			X		1
13	Realizar seguimiento semestral a los posibles casos de conflicto de interés que se reporten y analizar su naturaleza con el fin de tomar decisiones al respecto.		X		X	2
Total productos						19

Fuente: Equipo de trabajo Gestión del Talento Humano

El indicador del ET Gestión Talento Humano para el cumplimiento del PTEP y del Plan de acción 2026 será: *Plan de integridad ejecutado*, con una meta de 19 Unidades.

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)

9 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.

10 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 2026, 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.

11 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.

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.

12 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.

13 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 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.

El detalle de las lecciones aprendidas se documenta y publica en la página web de la entidad / Conocimiento /Generales.³

14 REFERENCIAS

- 1-PET-P-01 Política y Lineamientos para la gestión de calidad
- 1-PET-P-02 Política y Lineamientos para la gestión del riesgo
- 1-PET-P-03 Política y Lineamientos para la gestión de resultados
- Programa Nacional de Bienestar Social-2023-2026
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030
- Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano

³ <https://www.fondoadaptacion.gov.co/index.php/fondo-adaptacion/lecciones-aprendidas.html>
Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026
Versión 1.0, enero 2026