



Libertad y Orden

Fondo Adaptación

RESOLUCIÓN N.º 571

(01 OCT 2021)

Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020

LA GERENTE DEL FONDO ADAPTACIÓN

En ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, en particular, las conferidas por el artículo 4º del Decreto Ley 4819 de 2010, el artículo 4º del Decreto 4785 de 2011 modificado por el Decreto 964 de 2013, en observación de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO

Que mediante el Decreto Ley 4819 de 2010, se creó el Fondo Adaptación como una entidad descentralizada del orden nacional, con personería jurídica y autonomía presupuestal y financiera, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Que a través del Decreto 2920 de 2011, modificado por el Decreto 4786 de 2011 y por el Decreto 1472 del 5 de agosto de 2014, el Gobierno Nacional aprobó la planta de personal del Fondo Adaptación.

Que el Decreto 4785 de 2011, modificó la estructura de la Entidad y determinó las funciones de sus dependencias.

Que teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*", en su Título 22 "Sistemas de Gestión", Capítulo 3 Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), tiene como objetivo armonizar y articular las distintas estrategias, políticas y planes de las entidades, orientados al cumplimiento de la misión, y para ello, en tal sentido ha proporcionado lineamientos para su implementación e inclusión en el ejercicio de la planeación institucional, para este cuatrienio; el Fondo Adaptación con el fin de alinear el Plan Estratégico de Talento Humano con MIPG, integrará cada uno de sus componentes tales como el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos, el Plan de Capacitación y el Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo (SG-SST), de tal manera que estos sean desarrollados a través de la planeación integrada.

Que en el ejercicio de integrar los tres componentes del Plan Estratégico de Talento Humano (Plan Institucional de Bienestar y Estímulos, el Plan de Capacitación y el Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo [SG-SST]), tendremos en cuenta lo señalado por las normas vigentes para cada componente.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 20, indica «*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento*

"Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020"

de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora».

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que los programas de Bienestar Social tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de resultados institucionales.

Que el Decreto 1083 de 2015, en su Título 10 "*Sistema de Estimulo*", establece desde los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, la implementación de los Programas de Bienestar e Incentivos.

Que en lo relacionado a la capacitación, el artículo 53 de la Constitución Política establece el principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador del derecho a la capacitación.

Que en el artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, consagra como derechos de todo servidor público «3. *Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones*», de igual forma, en el numeral 4 del mismo artículo indica "*participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales*" y a su vez en el numeral 5 establece "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes».

Que el numeral 42 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, establece como deber de los servidores públicos «*Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función*».

Que en la implementación y desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es preciso tener en cuenta que la Ley 1562 de 2012, norma que modificó el Decreto Ley 1295 de 1994, en su artículo 1º, estableció algunas definiciones tales como:

«Artículo 10. Definiciones. Salud ocupacional: Se entenderá en adelante como seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema 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 salud en el trabajo».

Que el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en su capítulo 6, sección 4, del título 4, definió

"Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020"

las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados.

Que en cumplimiento del mentado decreto, el Fondo Adaptación mediante la Resolución 407 de 2017 estableció la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Fondo Adaptación.

Que, asimismo, mediante Resolución 0189 del 20 de marzo de 2019 se adoptó el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y en su artículo sexto establece que «El Plan Integral de Bienestar Social se desarrollará a través de las áreas de intervención de protección y servicios sociales, y de calidad de vida laboral».

Que, de otra parte, mediante Resolución 0137 del 24 de abril de 2020 se modificó el PLAN INTEGRAL DE BIENESTAR SOCIAL, en el sentido de adicionar los parágrafos uno y dos al artículo sexto de la Resolución 0189 de 2019, en el marco del Decreto 1083 de 2015 y en relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su Política de Talento Humano y el Plan Integral de Bienestar Social de la Entidad, estableciendo estrategias de atracción, desarrollo de calidad de vida laboral, retención de personal, y de reconocimientos, así como de desvinculación asistida, de manera que puedan ser aplicadas en las áreas de intervención establecidas en la mencionada resolución.

Que en el artículo primero de la Resolución 0137 de 2020, se incluyó el párrafo uno al artículo sexto PLAN INTEGRAL DE BIENESTAR SOCIAL, en el numeral 2º "Estrategias de Desarrollo de Calidad de Vida Laboral", y en su segundo ítem indica:

- «Establecer incentivos no pecuniarios (día libre de cumpleaños para el disfrute en familia, celebración del día de la familia, días de descanso compensados en semana santa y fin de año, hasta 8 medios días libres por uso de la bicicleta para desplazarse al lugar de trabajo)».

Que se hace necesario aclarar el alcance de los incentivos no pecuniarios y establecer el procedimiento y consideraciones para que los servidores públicos puedan tomar el día de su cumpleaños para el disfrute en familia. Igualmente, aclarar el alcance de la estrategia de reconocimiento del PLAN INTEGRAL DE BIENESTAR SOCIAL.

Que el Fondo Adaptación mediante Resolución 0310 de 2021 se organizó y distribuyó los cargos de la planta de personal, teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos de la Entidad.

Que teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, con el fin de dar cumplimiento a las normas citadas, y en procura de aclarar las actividades específicas del Plan Integral de Bienestar Social del Fondo Adaptación para las vigencias 2019 – 2022, así como coordinar la gestión del Equipo de Trabajo de Gestión Administrativa y de Talento Humano, se hace necesario derogar las Resoluciones 0137 de 2020 y 0189 de 2019 a fin de contar con un solo cuerpo normativo que regule el Plan de Bienestar de la Entidad.

Que en mérito de lo expuesto, la Gerente del Fondo Adaptación

"Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020"

RESUELVE

Artículo 1. Adoptar el Plan Integral de Bienestar Social para el Fondo Adaptación.

Parágrafo. Para la vigencia 2019-2022, el Plan Integral de Bienestar Social se denominará **"Bienestar a Fondo"**. No obstante, de acuerdo con los diferentes planes estratégicos y operativos, la Secretaría General podrá variar la **denominación** del Plan Integral de Bienestar Social para determinada vigencia.

Artículo 2. Objeto: El Plan Integral de Bienestar Social tendrá como objeto mejorar el ambiente de trabajo de los servidores del Fondo Adaptación, su calidad de vida y la de sus familias¹, garantizando las mejores condiciones para alcanzar niveles de satisfacción, eficacia y efectividad en el desempeño laboral, e identidad del servidor con la Entidad.

Asimismo, fortalecer y promover el Talento Humano hacia la excelencia y el mejoramiento continuo de sus habilidades, compromiso y desarrollo, para el cumplimiento efectivo del objetivo misional del Fondo Adaptación a través de la modernización de los procesos y la aplicación de herramientas tecnológicas de apoyo.

Artículo 3. Fines: El Plan Integral de Bienestar del Fondo Adaptación tendrá los siguientes fines:

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
2. Fomentar el potencial de los empleados, generando actitudes favorables frente al servicio público, mediante la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
3. Promover la integridad a través de la difusión de los valores organizacionales propios de la Entidad, en función de instituir la cultura de transparencia, respeto y del servicio público, privilegiando la responsabilidad social y ética administrativa, de modo que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
4. Estimular a los trabajadores del Fondo Adaptación, conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes, a través de incentivos no pecuniarios que impulsen al desarrollo de actividades con calidad de manera eficiente, efectiva y con sentido de pertenencia.
5. Propender por el mejoramiento, mantenimiento y seguimiento de las condiciones de salud y bienestar de los servidores del Fondo Adaptación, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Establecer los lineamientos para administrar los riesgos que se generan durante el desarrollo de las actividades del Fondo Adaptación.

¹ De conformidad con el parágrafo 2º del artículo 70 de la Ley 1227 de 2005, se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

"Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020"

7. Identificar y controlar los factores de riesgo presentes en los puestos y áreas de trabajo con el fin de prevenir todo daño reversible o permanente, en la salud de los servidores del Fondo Adaptación.
8. Implementar procedimientos de trabajo seguro para la prevención de los riesgos en actividades críticas.
9. Entrenar y aumentar la concientización y autocuidado en seguridad de todo el personal involucrado en labores del Fondo Adaptación, promoviendo hábitos de vida y trabajo saludable.
10. Medir el clima y satisfacción organizacional en el Fondo Adaptación mediante la aplicación de encuestas de satisfacción, en razón de implementar acciones de mejora respecto a los puntos más relevantes.

Artículo 4. Beneficiarios del plan: Serán beneficiarios del Plan Integral de Bienestar Social, los servidores del Fondo Adaptación y sus familias.

Artículo 5. Entidades de apoyo: Para el cumplimiento al objetivo del Plan Integral de Bienestar Social, el Líder del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios y los integrantes del Equipo de Trabajo, deberán realizar las gestiones pertinentes ante las siguientes entidades:

1. Cajas de Compensación Familiar
2. Entidades Promotoras de Salud
3. Fondos de Pensiones y Cesantías
4. Entidad Administradora de Riesgos Profesionales ARL Positiva

Parágrafo. El Líder del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios y los integrantes del Equipo de Trabajo podrán gestionar el apoyo de instituciones públicas o privadas, como entidades financieras, de productos o servicios de bienestar, a fin de dar cumplimiento a los propósitos del presente Plan Integral de Bienestar Social. Además, deberán proveer los medios necesarios para el buen desarrollo del Plan en la Entidad, mediante la oportuna y diligente coordinación en sus cronogramas de Trabajo, gestionando los espacios, los medios y las condiciones necesarias para el desarrollo de los mismos, de forma ordenada y oportuna.

Así mismo, el integrante del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios, responsable de liderar el Plan Integral de Bienestar Social, deberá consolidar el cronograma de las actividades de capacitación, sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo y de la Sección Talento Humano, de modo que a éstas asistan la mayoría de los servidores.

Para lograr la asistencia a estos planes, será fundamental presentar el cronograma de actividades al (la) Gerente del Fondo Adaptación con la debida antelación para no afectar las actividades propias de la gestión misional.

Artículo 6. Plan Integral de Bienestar Social: El Plan Integral de Bienestar Social del Fondo Adaptación, se desarrollará a través de las áreas de intervención que se enuncian a continuación:

"Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020"

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ÁREAS DE ATENCIÓN ESPECÍFICA	OBJETO
Área de protección y servicios sociales	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fortalecer la cultura de la prevención y control de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, velando por óptimas condiciones físicas que permitan el desempeño y la continuidad de las actividades de los servidores en el Fondo.
	Seguridad Social Integral	Tramitar con las EPS, Cajas de Compensación, ARL y demás empresas prestadoras de servicios de salud, la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad para los servidores de la Entidad y todas aquellas que promuevan estilos de vida saludables.
	Deportes	Crear espacios deportivos para integrar al servidor y su familia, en los programas de acondicionamiento físico, recreación y deporte, que respondan a las necesidades de esparcimiento y unidad con su grupo familiar y social.
	Cultura	Fomentar espacios culturales para fortalecer, apoyar e impulsar el talento artístico de los servidores, propiciando la integración de los servidores con el arte y la cultura, que cultiven y construyan una mejor calidad de vida laboral. Organiza eventos para vincular a los hijos y familiares menores de edad de los servidores, en actividades lúdico-recreativas apoyadas por las Cajas de Compensación Familiar.
	Promoción de los servicios	Coordina espacios de promoción comercial, divulgación a Entidades Financieras, EPS, Fondos de Pensiones, Empresas Comerciales y Ferias de Servicio, con el fin de ofrecer a los servidores, productos de calidad a bajos costos. Desarrollar programas macro, relacionados con la estabilidad financiera de los servidores del Fondo Adaptación, como ferias de vivienda y estudio, que incentiven a su vez, la motivación organizacional.

"Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020"

	Responsabilidad social	Busca fomentar la ayuda mutua entre los servidores, sus familias y la sociedad, a través de actividades que propenderán la colaboración, solidaridad y apoyo voluntario.
Área de calidad de vida laboral	Salario emocional	Actividades centradas en crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y la productividad de los servidores, mejorando ambientes de trabajo e incrementando su felicidad, dando la posibilidad el sentido de pertenencia y labor con calidad, generando confianza y crecimiento personal y profesional.
	Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Fortalece el talento humano en temas relevantes para el desempeño diario de sus actividades laborales a través de capacitaciones tales como conferencias, seminarios, diplomados, entre otros; además de eventos asociados a capacitar a funcionarios del Fondo Adaptación que sean invitados por Entes externos. El PIC 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 servidores y así mismo contribuir al logro de los objetivos institucionales.
	Convivencia institucional	Actividades enfocadas en promover, multiplicar y gestionar iniciativas tendientes a fomentar la convivencia pacífica, la tolerancia y la solidaridad con base en el respeto por el otro y la institución. Propende la transformación de conflictos e impulsa los valores y principios institucionales para una mejor convivencia laboral con el compromiso de promover un mejor comportamiento cotidiano.
	Preparación para la jubilación	Taller esencialmente educacional, que enseña a la persona las habilidades necesarias para una etapa vital adquiriendo hábitos nuevos, diseñando un plan de vida de acuerdo con sus Intereses, para una fase tan importante de la vida como la jubilación. El contenido que se ofrece en los talleres se ajusta a las necesidades de aquellos a quienes van dirigidos, abarcando campos

"Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020"

	esenciales como los ingresos, finanzas y pensiones, salud y una dimensión educativa, cultural y del ocio, relaciones sociales y transmisión del conocimiento.
--	---

Parágrafo 1. El Plan Integral de Bienestar Social del Fondo Adaptación aplicará en las áreas de intervención establecidas en este artículo, las siguientes estrategias de actuación laboral al interior de la Entidad, asociadas con la atracción, el desarrollo de calidad de vida laboral, la retención de personal y de reconocimientos así:

1. Estrategia de atracción: Busca motivar a los colaboradores desde la candidatura a una oferta de vacante del empleo y durante su vinculación a la planta de personal. Las acciones que hacen parte de esta estrategia son las siguientes:

- Adelantar proceso de selección de Talento Humano con estricto cumplimiento de los requisitos de formación y experiencia descritos en perfil del empleo.
- Promover ascensos en los empleos de la planta.
- Hacer promoción interna de las vacantes entre los contratistas.
- Implementar procesos de inducción y reinducción.
- Establecer horarios flexibles.
- Permitir trabajo remoto dependiendo las funciones del empleo y las obligaciones contractuales a ejecutar.

2. Estrategia de desarrollo de calidad de vida laboral: Busca motivar a los colaboradores durante su vinculación en la Entidad, mejorando su ambiente de trabajo, su calidad de vida y la de sus familias, garantizando las mejores condiciones para alcanzar niveles de satisfacción, eficacia y efectividad en el desempeño laboral e identidad del servidor con la Entidad. Las acciones que hacen parte de esta estrategia son las siguientes:

- Aplicar permisos remunerados y no remunerados y licencias según solicitud y cumplimiento de la norma (Decreto 1083 de 2015).
- Establecer incentivos no pecuniarios únicamente a los servidores públicos así: a) día libre de cumpleaños para el disfrute en familia, el cual se podrá disfrutar dentro del semestre en el que el servidor cumple años. Los servidores públicos que cumplieron a partir del mes de julio podrán disfrutar un día libre en el segundo semestre de 2021. Los servidores deberán presentar al E.T. Gestión Administrativa y de Talento Humano el formato 6-GPC-F-18 de permisos remunerados, incluyendo en el motivo de la solicitud: Incentivo día libre de cumpleaños para el disfrute en familia referenciando el número de la presente resolución, previa aprobación de su Líder inmediato; b) celebración del día de la familia de conformidad con lo establecido por la Entidad en su normativa interna, c) días de descanso compensados en semana santa y fin de año de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 770 de 2021 o la que lo modifique, d) conceder hasta 8 medios días libres por uso de la bicicleta para desplazarse al lugar de trabajo de conformidad con lo establecido por la Entidad en su normativa interna.
- Ejecutar el Plan Institucional de Bienestar
- Monitorear el clima y la cultura organizacional y proponer acciones de mejora.

"Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020"

- Realizar y promover labores bajo los principios y valores del Código de Integridad de la entidad.
- Poner a disposición instalaciones físicas y herramientas tecnológicas adecuadas.
- Hacer valoración y seguimiento de sintomatología por enfermedad laboral.

3. Estrategia de retención del personal: Busca la permanencia de los colaboradores en la Entidad por un tiempo prolongado, utilizando estrategias y herramientas de retención efectivas. Las acciones que hacen parte de esta estrategia son las siguientes:

- Entregar a los colaboradores nuevos retos que permitan evidenciar que pertenecer al Fondo Adaptación implica un crecimiento no solo profesional, sino también personal. Motivar a los colaboradores a presentar ideas y propuestas que contribuyan al mejoramiento del desempeño de sus funciones y obligaciones contractuales, en la medida que faciliten la gestión y el trabajo conjunto, incentivando la participación no sólo de los Equipos de Trabajo, sino de la Entidad en general.
- Realizar charlas que permitan detectar causas que impulsen a un colaborador a disminuir su rendimiento, motivación, y por ende su objetivo en la Entidad y en su vida laboral.
- Promover participación en capacitaciones y entrenamientos en puestos de trabajo.

4. Estrategia de reconocimientos: Busca motivar a los servidores públicos a través del reconocimiento en público durante su trayectoria en la entidad con el fin de incentivar el cumplimiento de los objetivos misionales del Fondo. Las acciones que hacen parte de esta estrategia son las siguientes:

- Hacer reconocimientos por tiempo de servicio
- Hacer reconocimientos por desempeño en la gestión

Parágrafo 2.: El Plan Integral de Bienestar Social del Fondo Adaptación desarrollará la siguiente estrategia de desvinculación asistida:

Estrategia de desvinculación asistida: Busca acompañar a los colaboradores que toman la decisión de desvincularse de la entidad para que se realice de una manera más amigable y apoyarles en la transición de cambio de empleo o jubilación. Las acciones que hacen parte de esta estrategia son las siguientes:

- Para desvinculación asistida por retiro se promoverá la realización de un taller de finanzas personales u otros, se hará un agradecimiento por el tiempo de servicio, y se establecerá un enlace con la agencia de empleos de la Caja de Compensación Familiar.
- Para la desvinculación asistida de pre pensionados se promoverá la realización de talleres de finanzas personales, gestión eficaz del tiempo, adaptación al cambio, relación familiar u otros ofertados por la Caja de Compensación Familiar.

Artículo 7. Desarrollo de los planes: El Líder del Equipo de Trabajo de Talento Humano y Servicios y los integrantes del mismo, proyectarán y presentarán a la Secretaría General, para su aprobación a más tardar el 30 de noviembre de cada

"Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020"

año, el Plan Integral de Bienestar Social con los planes y áreas de atención específicas a desarrollar durante la siguiente vigencia.

Posteriormente, el documento final se presentará ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en su primera sesión de cada año, el cual deberá contener los planes con su respectiva justificación, objetivos, población objetivo y como anexo el cronograma de actividades con las fechas estimadas de realización, que le permitirá llevar seguimiento de la ejecución durante la vigencia.

Parágrafo 1. Para la vigencia 2019, el Plan Integral de Bienestar Social se presentará ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la siguiente sesión posterior a la firma del presente Plan, para seguimiento de la ejecución durante esta vigencia.

Artículo 8. Responsable del desarrollo de los planes: El Plan Integral de Bienestar Social, señalado en el artículo sexto, será ejecutado y gestionado de acuerdo con la programación aprobada por la Secretaría General, por los integrantes de la Sección Talento Humano que el Líder del Equipo de Trabajo de Talento Humano y Servicios designe para tal fin. Para ello, los responsables deberán:

1. Gestionar y proyectar las actividades de Bienestar en la Entidad.
2. Apoyar y hacer seguimiento al Cronograma establecido por el Líder del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Realizar convocatoria y apoyar logísticamente en la difusión, consecución de espacios para las capacitaciones programadas por el Plan Institucional de Capacitación - PIC. Asistir a las capacitaciones para tomar las asistencias, velar por el cumplimiento del plan a desarrollar y aplicar los instrumentos de evaluación previamente establecidos.
4. Promover la asistencia de los servidores a las actividades programadas.
5. Llevar el registro de asistencia de las actividades programadas.
6. Las demás asignadas para el cumplimiento del Plan Integral de Bienestar Social.

Parágrafo. El nivel directivo deberá conceder las autorizaciones necesarias para el desarrollo de las actividades programadas, así mismo, permitir su promoción y difusión, con el fin de garantizar la participación de los servidores públicos en aras de dar cumplimiento al Plan Integral de Bienestar Social.

Artículo 9. Presupuesto: El Plan Integral de Bienestar Social contará con una asignación presupuestal en cada vigencia, de conformidad con el Artículo 37 de la Ley 1567 de 1998, el cual establece: *"Recursos: Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten"*.

El presupuesto destinado para el desarrollo del Plan Integral de Bienestar Social será incluido en el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) del Fondo Adaptación, teniendo en cuenta sus tres componentes (Plan Institucional de Bienestar y Estímulos, el Plan de Capacitación y el Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo [SG-SST]).

Artículo 10. Informes: Los responsables asignados para el desarrollo de los planes deberán presentar trimestralmente un informe de gestión sobre el desarrollo de las

"Por medio de la cual se adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022 y se derogan las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020"

actividades y tareas encomendadas en cumplimiento del Plan Integral de Bienestar Social. Dichas tareas deben ser registradas o presentadas en la herramienta de Información y/o formato que establezca la Oficina Asesora de Planeación y Cumplimiento y la Oficina de Control Interno de Gestión.

Artículo 11. Evaluación: Anualmente, en el mes de noviembre, los responsables de ejecutar el presente Plan Integral de Bienestar Social presentarán un informe a la Secretaría General de las actividades desarrolladas durante la vigencia, a fin de evaluar el impacto, la cobertura de las actividades y determinar las acciones de mejoramiento, con encuestas anuales a los servidores.

Parágrafo: El Líder del Equipo de Trabajo junto con los responsables del presente Plan realizarán la consolidación del diagnóstico de las necesidades de capacitación y bienestar de acuerdo a la metodología y formatos establecida en por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y otros necesarios establecidos a fin de actualizar anualmente dichos planes.

Artículo 12. Obligaciones de los servidores: De acuerdo a lo establecido en el inciso 40 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, que señala el deber de los funcionarios públicos para "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función", y a lo estipulado en la Resolución 407 de 2017 *"Por la cual se establece la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Fondo Adaptación"*, en su Artículo 1º *"...Les corresponde a los funcionarios y colaboradores de la entidad, un alto compromiso de autocuidado y de participación en las actividades y estrategias generadas por el Fondo Adaptación para minimizar los riesgos de su entorno ocupacional"*, es obligación de los servidores del Fondo Adaptación, realizar la inscripción, asistir y participar en las actividades programadas en la presente Resolución.

Artículo 13. Vigencia: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las Resoluciones 0189 de 2019 y 0137 de 2020.

Dada en la ciudad de Bogotá, D.C., a los **01 OCT 2021**

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


RAQUEL GARAVITO CHAPAVAL
Gerente

NOTA: Los abajo firmantes, en el marco de las competencias que conforme al Manual de Funciones de la Entidad nos corresponde asumir, hacemos constar que la presente resolución fue revisada con detalle en cuanto a las condiciones técnicas, jurídicas y administrativas, las cuales se confrontan, además, con los procedimientos internos de la Entidad y en tal sentido, en cumplimiento y desarrollo de sus funciones, recomiendan al Gerente del Fondo Adaptación suscribirla.

Aprobó: Sandra Marcela Murcia Mora – Secretaria General
Revisó: Adriana Portillo T. – Asesor III Líder Equipo de Trabajo Gestión Jurídica Transversal
Revisó: Fanny Mora Monroy – Asesor III, Líder ET Gestión Administrativa y de Talento Humano
Proyectó: Viviana Katherin Sánchez Chitiva – Técnico, ET Gestión del Talento Humano y Servicios