



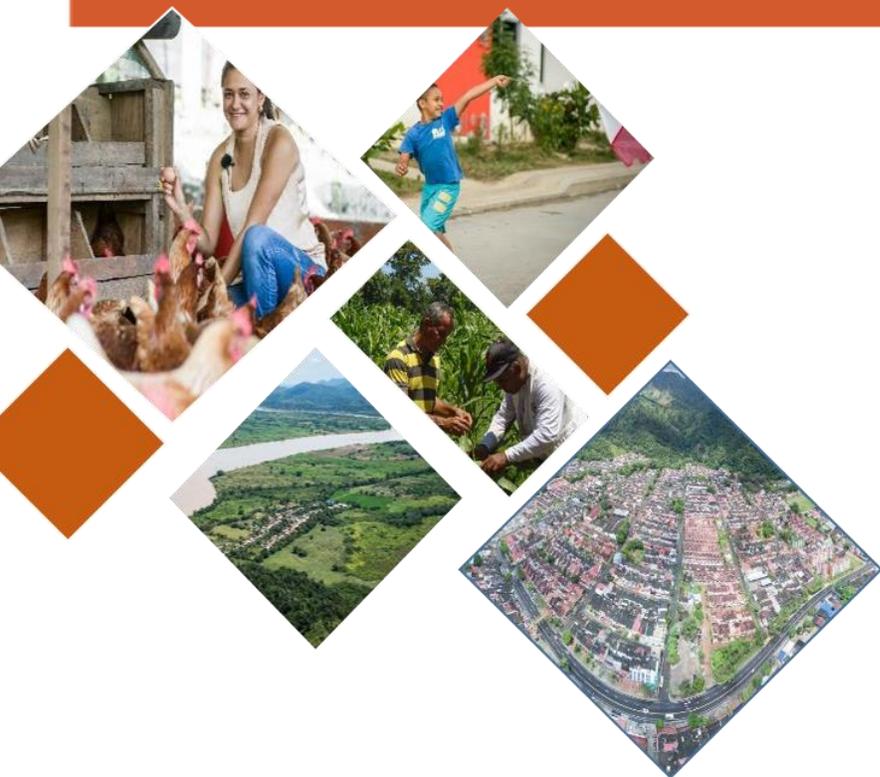
El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018-2022

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

Enero de 2019



Introducción

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas de la Empresa Social del Estado Red de Servicios de Salud de Primer Nivel, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

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

Es por eso que dentro de la política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, encontramos la política de Gestión de Talento Humano el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a resultados que se vean reflejados en los Planes Institucionales de Bienestar e Incentivos, Plan de Capacitación Institucional - PIC y Intervención en el Clima Laboral, Planes de Vacancia entre otros.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

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

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

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.

Referentes Estratégicos

Misión de la Entidad

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

Visión de la Entidad

En 2030, el Fondo Adaptación será una Entidad técnica líder en la ejecución de grandes proyectos integrales y generación de conocimiento para reducir la

vulnerabilidad de los efectos del cambio climático, reconocida en el ámbito nacional e internacional.

Objetivos **Estratégicos de la Entidad**

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

Marco conceptual de la planeación estratégica del talento humano

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de Recursos Humanos el *"conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa"* (Longo, 2002, Pág.16)¹.

La Planeación Estratégica del Talento Humano, es un "sistema integrado de gestión²", que tiene como fin principal articular las personas en la estrategia de la entidad, su efecto se evidencia cuando se logra articular el instrumento de planificación y su contenido con el direccionamiento estratégico que incluye la misión de la entidad, la visión, sus objetivos institucionales, los planes, programas y proyectos; cuyo resultado son el incremento en productividad de la entidad, el

¹ <http://modelointegrado.funcionpublica.gov.co/plan-estrategico-de-recursos-humanos>

²Longo, 2002.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

aporte efectivo al plan estratégico sectorial y el desarrollo integral de los colaboradores.

Se hace referencia al Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de Longo, 2002 pág. 11.

Figura No. 1



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

De igual manera, el equipo de talento humano complementa su labor al utilizar otras metodologías de planeación 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.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022



Fuente: <http://sinergiasong.org/cajasdeherramientas/prenatal/monitoreo.html>

Bajo esta concepción, el Equipo de 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.

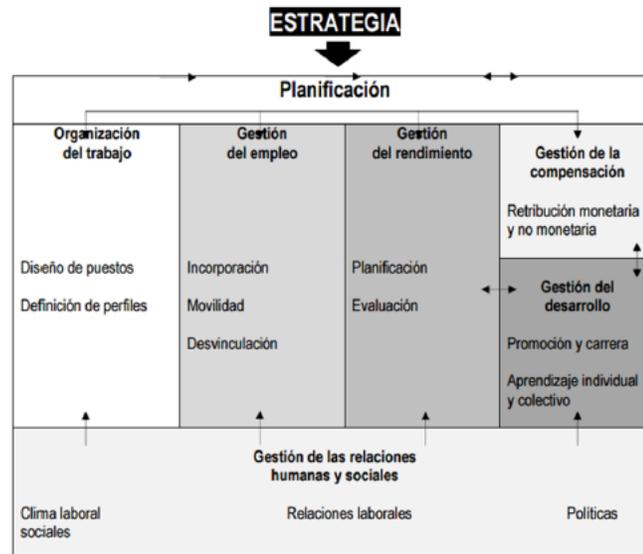
Finalmente, cada vez que por alguna razón no se haya ejecutado lo planeado de la forma prevista, o los objetivos no se hayan cumplido en su totalidad, deben implementarse acciones para corregir o para prevenir que esas situaciones se presenten de nuevo. Debe haber disposición permanente para la mejora continua y

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

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.

Subsistemas de la gestión del talento humano

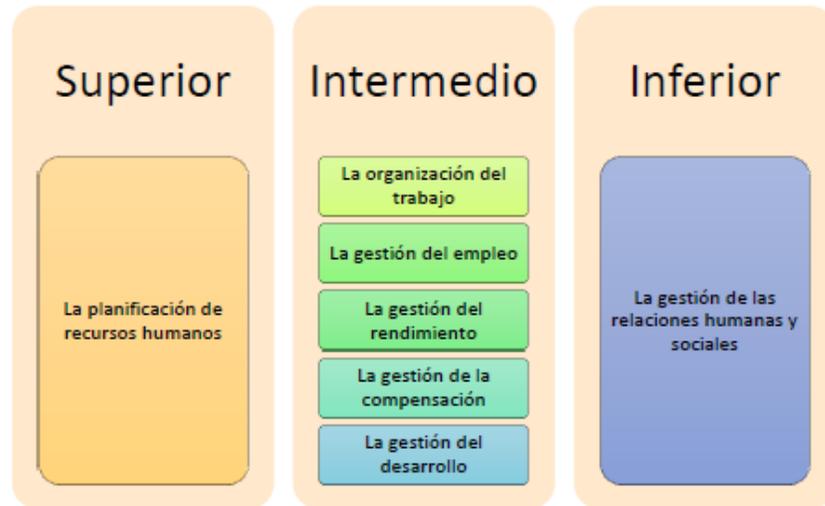
Este modelo integrado en la GTH se despliega en diferentes componentes o subsistemas interrelacionados entre sí, según el modelo elaborado por el profesor Francisco Longo:



Fuente: Francisco Longo. Mérito y flexibilidad (Adaptación de esquema de Servalós)

La Gestión de los Recursos Humanos de acuerdo al modelo, debe estar integrada por 7 subsistemas, que se encuentran metódicos en 3 niveles verticales:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022



Fuente: Elaboración propia basada en Longo_2002.

Normatividad Asociada

Normatividad Externa

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- ✚ Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✚ Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✚ Ley 1064 del 26 de julio 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.
- ✚ Decreto 1072 del 26 de mayo 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).

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

- ✚ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- ✚ 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.
- ✚ Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017, “Por la cual se define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.
- ✚ Ley 1857 del 26 de julio 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.
- ✚ Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de Función Pública.
- ✚ Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 - Talento Humano

Normatividad Interna

- ✚ Decreto 2920 del 12 de Agosto de 2011 - Por el cual se aprueba la planta de personal del Fondo Adaptación.
- ✚ Decreto 4786 del 17 de Diciembre de 2011 - Por el cual se aprueba la modificación a la planta de personal del Fondo Adaptación.
- ✚ Decreto 1472 de 5 de agosto 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 012 del 25 de enero del 2016, “Por la cual se establece el horario de trabajo y de atención al usuario en el Fondo Adaptación”.
- ✚ Resolución 452 del 15 de julio de 2016 “Por la cual se adopta el instrumento de seguimiento y gestión al rendimiento de los servidores públicos del Fondo Adaptación”.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

- ✚ Resolución 407 de 2017, “Por la cual se establece la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Fondo de Adaptación”.
- ✚ Resolución 390 de 2017, “Por la cual se adopta la actualización del código de Ética y Buen Gobierno del Fondo Adaptación”.
- ✚ Resolución 765 de 2018 "Por la cual se adopta e incorpora el Código de Integridad y se ordena su aplicación y articulación con el código de Ética y Buen Gobierno del Fondo Adaptación".
- ✚ 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 1199 de 2018 "Por la cual se organizan y distribuyen los cargos de la planta de personal del Fondo Adaptación, teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos de la Entidad.

Planta de personal actual

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

- ✚ Decreto 2920 del 12 de Agosto de 2011 “Por el cual se aprueba la planta de personal del Fondo Adaptación”.
- ✚ Decreto 4786 del 17 de Diciembre de 2011 “Por el cual se aprueba la modificación a la planta de personal del Fondo Adaptación”, suprimiendo 6 cargos de la aprobación inicial de la planta y creando 66 cargos más.
- ✚ Decreto 1472 de 5 de agosto de 2014 “Por el cual se modifica la planta de personal del Fondo Adaptación”, suprimiendo el cargo Conductor Grado 02 y creando el empleo Auxiliar de Oficina Grado 02, dicho Decreto modifica en lo pertinente el Decreto 4786 de 2011.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

La planta se estructura en: Planta global y Despacho del Gerente, los cuales se detallan de la siguiente forma:

CARGO	Grado	PLANTA APROBADA	Vacante Enero 2019	PLANTA Enero 2019	Decreto	Estructura
Gerente	13	1	0	1		
Subgerente	12	4	0	4	2920 de 2011	Global
Jefe De Oficina	11	1	0	1	2920 de 2011	Global
Secretario General	11	1	0	1	2920 de 2011	Global
Asesor III	10	7 6	2	5	2920 de 2011 4786 de 2011	Despacho Gerente Despacho Gerente
Asesor II	9	4 13	1	3	2920 de 2011 4786 de 2011	Despacho Gerente Despacho Gerente
Asesor I	8	2 15	1	1	2920 de 2011 4786 de 2011	Despacho Gerente Despacho Gerente
Profesional II	7	10	0	10	4786 de 2011	Global
Profesional I	6	10	1	9	4786 de 2011	Global
Tecnólogo	5	2	0	2	4786 de 2011	Global
Técnico	4	2	0	2	4786 de 2011	Global
Secretario Ejecutivo	3	1 4	0	0	2920 de 2011 4786 de 2011	Despacho Gerente Global
Auxiliar de Oficina	2	2 1	1	1	4786 de 2011 1472 de 2014	Global Global
Conductor	2	1	0	1	2920 de 2011	Global
		87	6	81		

Fuente: Equipo de Trabajo Talento Humano y Servicios

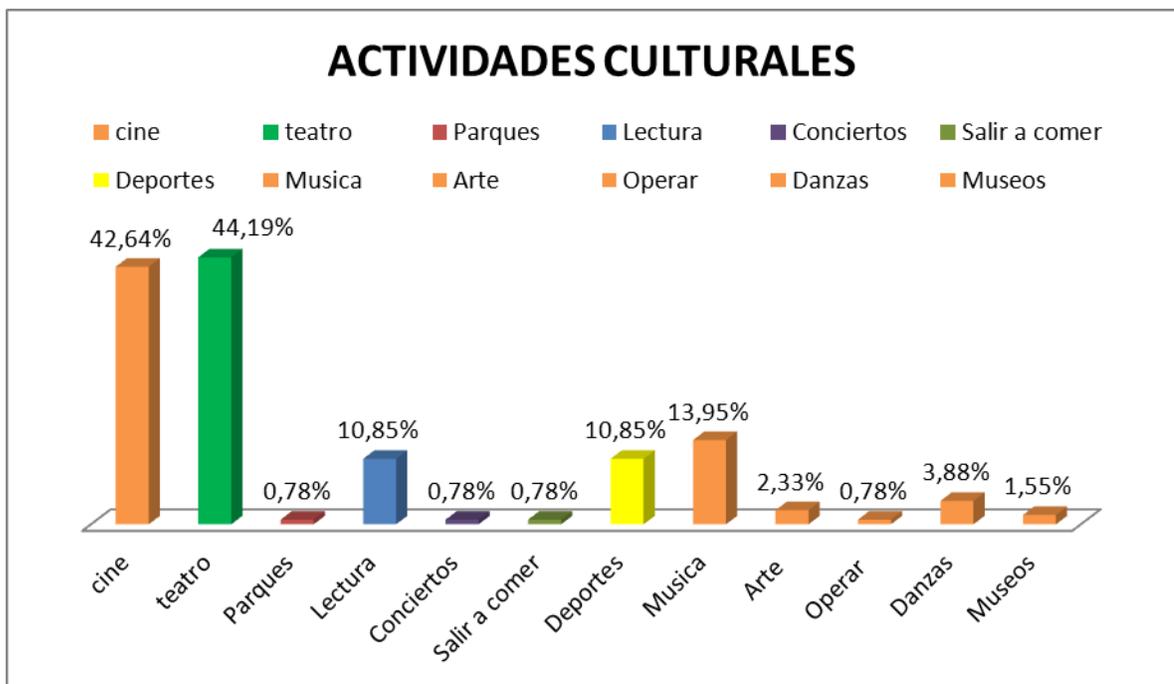
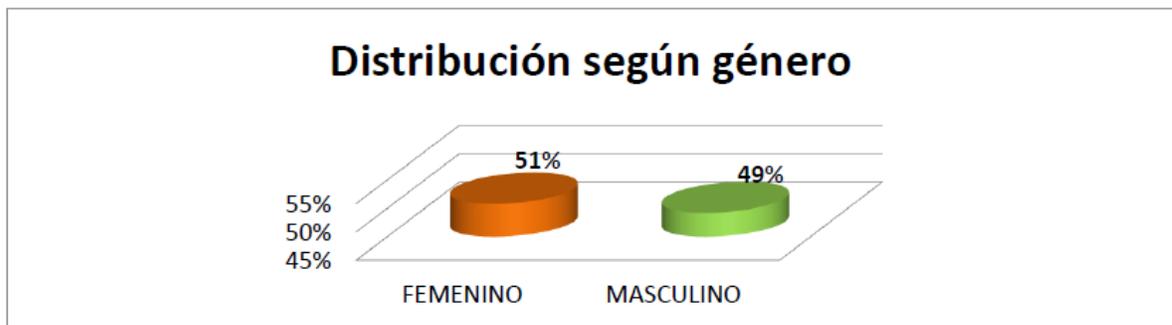
Caracterización de los servidores

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada en el SIGEP la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Fondo Adaptación, como insumo para la administración del Talento Humano.

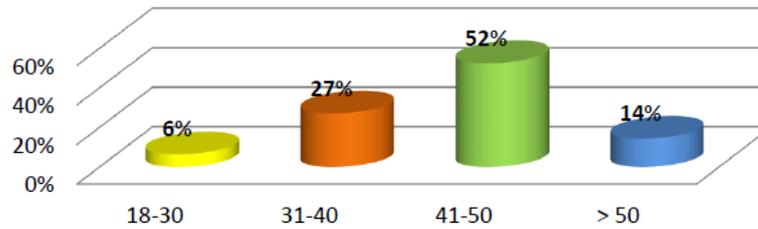
Plan Estratégico Institucional 2018-2022

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

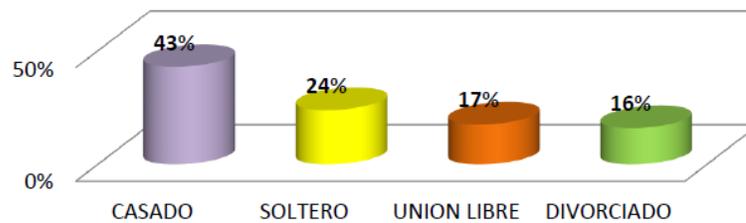
Con base en lo anterior, se muestra la siguiente caracterización de los servidores públicos del Fondo Adaptación:



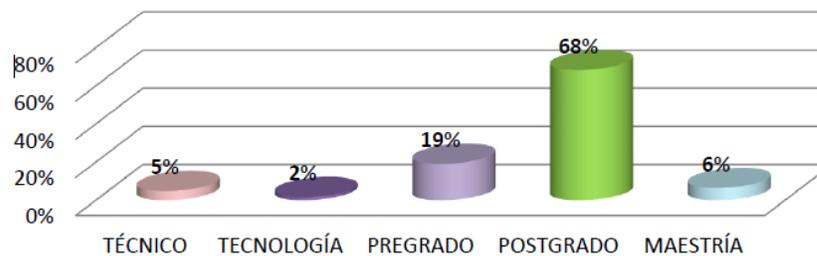
Distribución según rango de edad

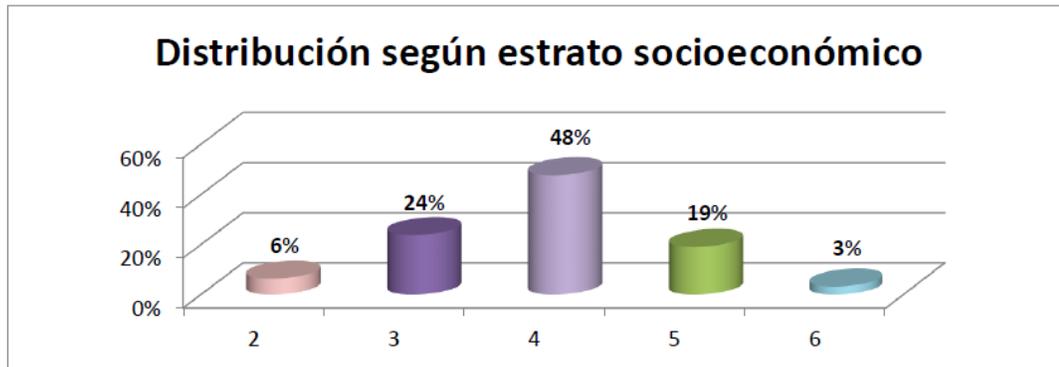


Distribución según estado civil



Distribución según escolaridad





Recursos Requeridos

Humano:

1. Personal de la Sección Talento Humano (4 Servidores Públicos y 2 Contratistas) con perfiles técnicos y profesionales, quienes apoyan la gestión en la implementación del PETH en sus diferentes componentes, de acuerdo a la asignación de la tarea específica.
2. Servidores Públicos y Contratistas del Fondo Adaptación: El Plan Estratégico de Talento Humanos está diseñado para atender las necesidades y requerimientos de los servidores públicos de la Entidad, sin embargo, el Plan Institucional de Bienestar - PIB, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST y el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se implementará a todo el personal de la Entidad, independientemente el tipo de vinculación, sin derecho de vínculo laboral para los contratistas.

Físico:

- Instalaciones del Fondo Adaptación y otras Instalaciones de empresas públicas y privadas aliadas para el cumplimiento del PETH, como la Caja de Compensación Familiar, Ministerio de Hacienda, Función Pública, entre otros, dependiendo la actividad a realizar según el componente a implementar, ya sea PBI, SGSST o PIC.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

- Elementos electrónicos, mobiliarios y demás equipos y/o elementos especializados propios de la necesidad de implementación de las actividades contempladas dentro del PETH y sus componentes.

Financieros:

Los contemplados en el Decreto N°2467 del 2018, por el cual se aprueba el proyecto de presupuesto de ingresos y gastos, para la vigencia fiscal de 2019.

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

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

Sistemas de información

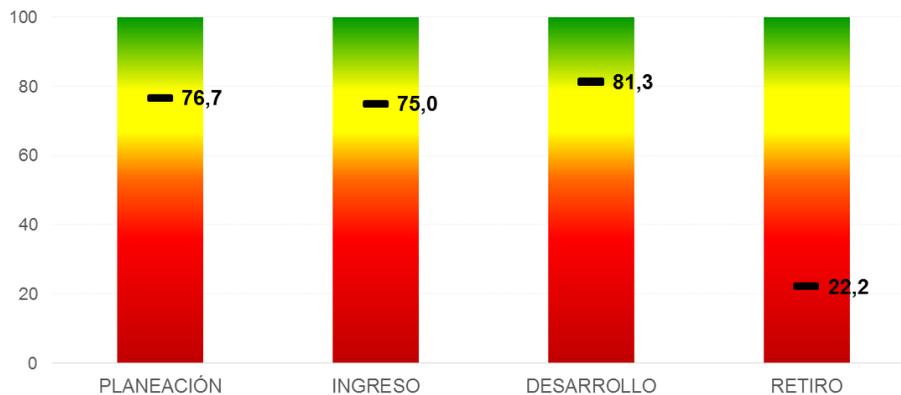
- Aplicativo SIGEP: Pago nómina y actualización de información básica.
- Intranet y correo electrónico: Comunicación sensibilización y socialización permanente con los usuarios internos de los temas relevantes del talento humano.
- Base de datos del Equipo de Talento Humano.
- Aplicativo INFODOC: Sistema de gestión documental de la Entidad que permite controlar el flujo de documentos en especial el vencimiento y la seguridad de los datos.

Diagnóstico

En diciembre de 2018 el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios – Sección Talento Humano, realizó el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano con corte a diciembre de 2018, con base en el Modelo de Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final 76,4%.

Con relación a los 4 grandes componentes de la gestión del Talento Humano (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro) se identifica el componente de retiro como el de menor puntaje con un 22,2%, teniendo en cuenta que la Entidad no incluye dentro del procedimiento de desvinculación, actividades que identifique las diferentes razones por las cuales un funcionario se retira. Adicionalmente, considerando que los retiros son esporádicos, no hay programas ni actividades de desvinculación asistida.

Los puntajes de los componentes se muestran a continuación:

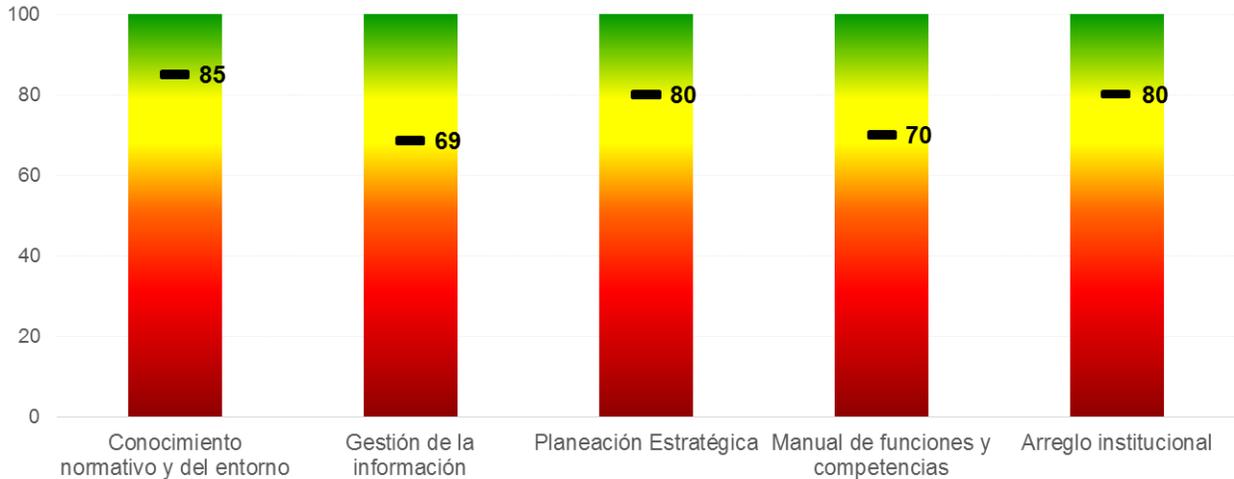


Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

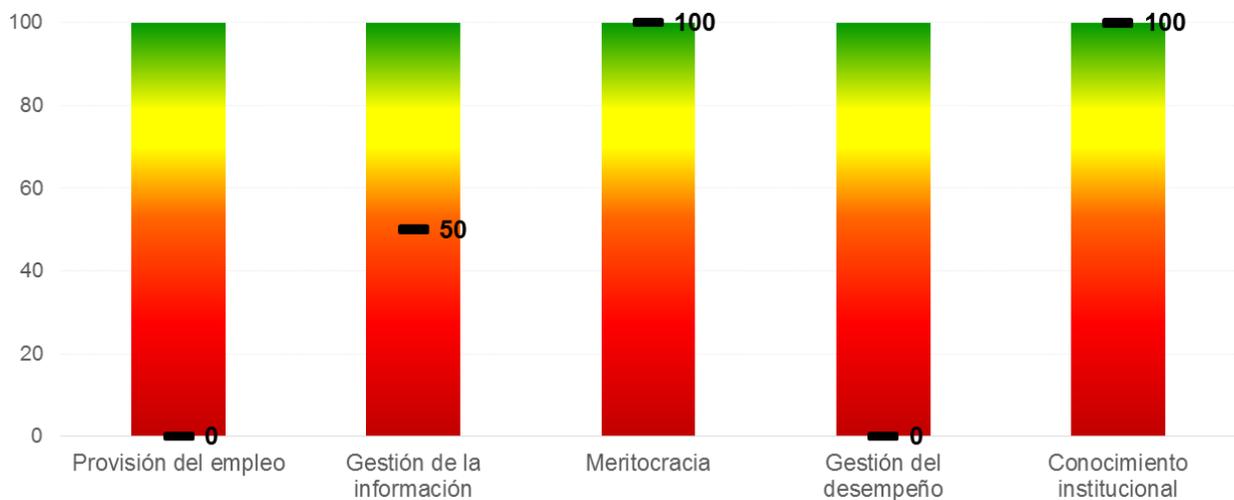
Así mismo, los resultados arrojados de las categorías, por los 4 componentes de la gestión del talento humano, se identifican en las siguientes gráficas donde se muestra el puntaje y la comparación entre sí.

- **Categorías del componente 1: PLANEACIÓN**



Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

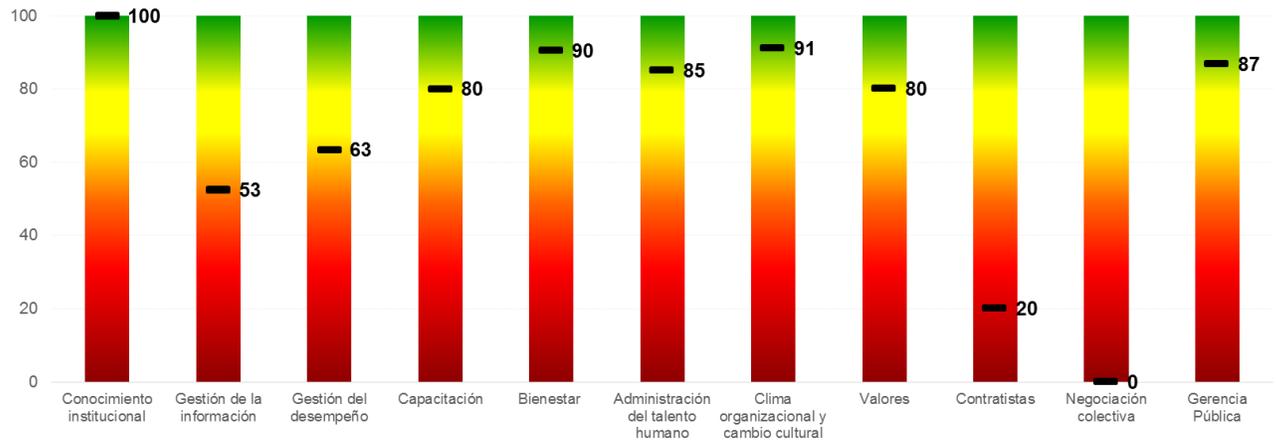
- **Categorías del componente 2: INGRESO**



Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

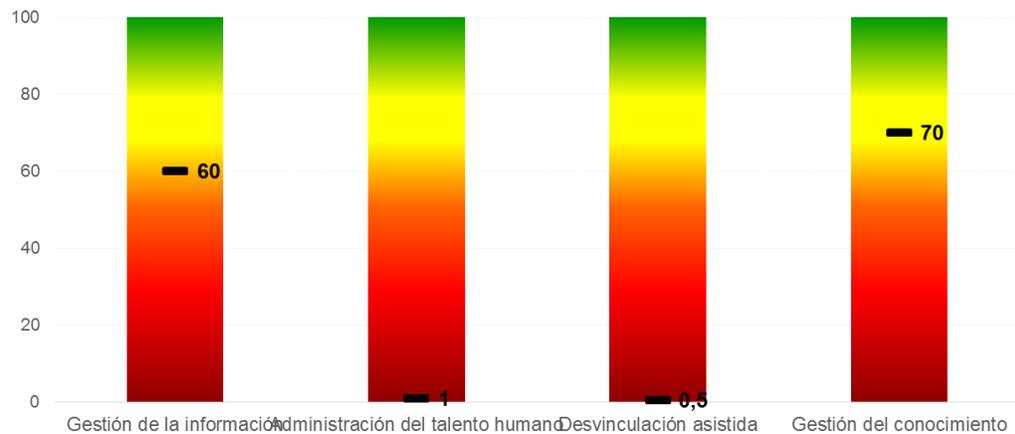
Plan Estratégico Institucional 2018-2022

- Categorías del componente 3: **DESARROLLO**



Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

- Categorías del componente 4: **RETIRO**



Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

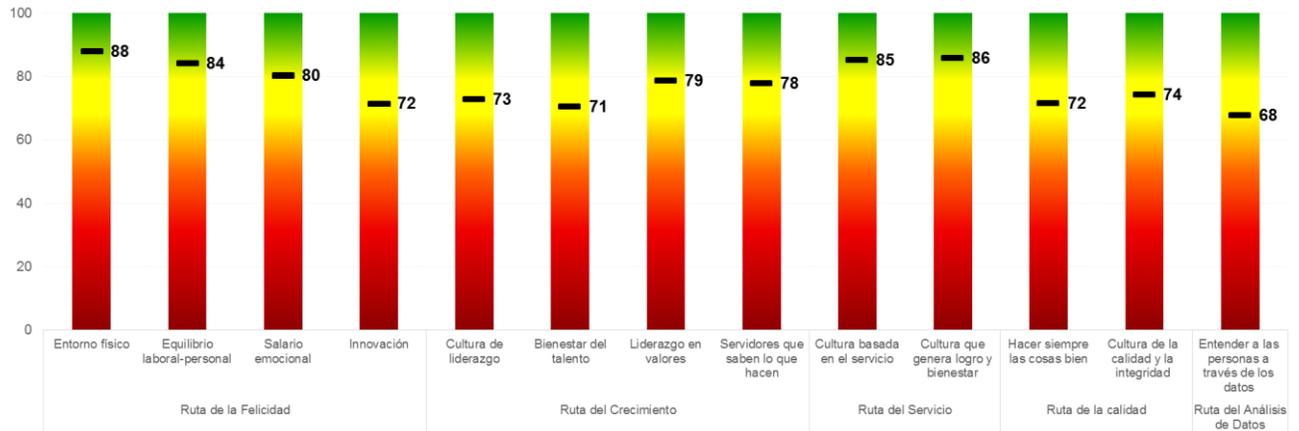
Calificación por Rutas de Creación de Valor:

 modelo integrado de planeación y gestión			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	84
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	72
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	75	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	73
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	71
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	79
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	78
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	73	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	72
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	74
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	68	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	68

Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:

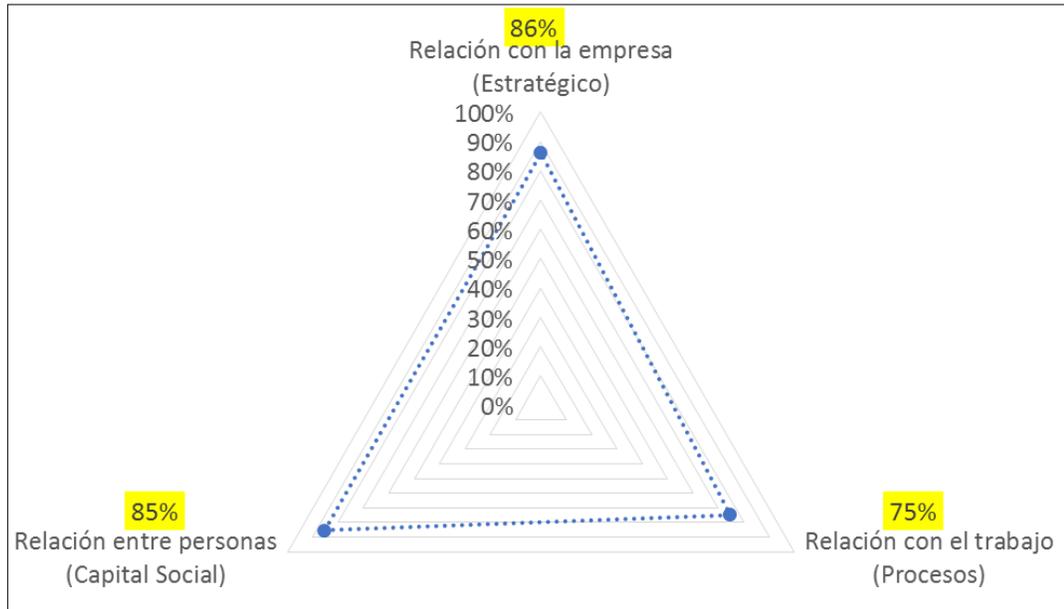


Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

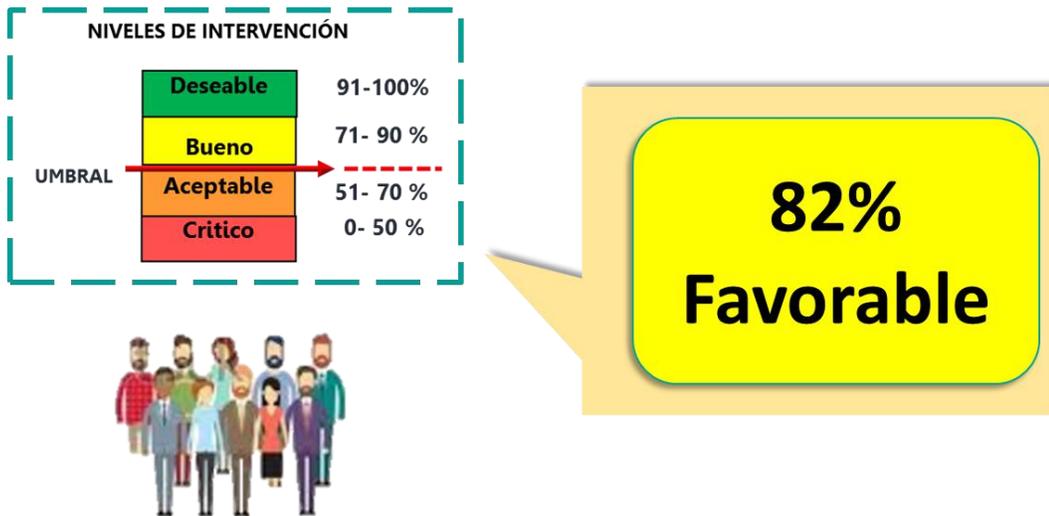
Con base en la medición de Clima Organizacional cuyo objetivo es obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben Fondo Adaptación, se presentan los siguientes resultados:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022



Ejes de Clima Organizacional

Fuente: Informe de Cafam sobre Clima organizacional



Resultado general de la medición

Fuente: Informe de Cafam sobre Clima organizacional

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Los anteriores resultados son el insumo para elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano, teniendo en cuenta que se observan diferentes debilidades con relación a las rutas de creación de valor de la gestión del talento humano y la percepción de los servidores públicos sobre la misma. De este modo, las acciones a realizar estar enfocados a fortalecer los componentes más débiles y aumentar la percepción favorable de los servidores públicos en los resultados de Clima y Cultura organizacional.

Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2018-2022

Generalidades

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

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

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

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Alcance

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

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



Fuente: Intranet Fondo Adaptación:

<https://sites.google.com/a/fondoadaptacion.gov.co/intranet/para-trabajar/mapa-de-procesos>

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

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

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en el presente documento.

Los indicadores y riesgos se encuentran establecidos en el Sistema de Gestión de la Entidad.

Política de Calidad

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

De igual forma, la Gestión del Talento Humano buscará implementar estrategias que sean efectivas en el desarrollo del potencial humano que apoyen el cumplimiento de metas y objetivos de la entidad, teniendo en cuenta las buenas prácticas y los principios éticos de transparencia, eficiencia y compromiso social, legalidad, e interés general y prevalencia del bien común, articulada con el Código de Ética y Buen Gobierno del Fondo Adaptación, adoptando valores éticos de servicio, integridad, honestidad, responsabilidad y respeto.

En el período 2016 - 2018, el Equipo de Trabajo Gestión Talento Humano del FONDO se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios, a través del fortalecimiento de la cultura ética, el mejoramiento de la comunicación interna, la prevención de los riesgos, el fomento de estilos de vida saludables, la implementación de estrategias para mejorar el clima laboral, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los principios y valores de la organización.

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

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

- ✚ Ejecutar los planes y procesos de la Gestión del Talento Humano, con respeto a los derechos de los servidores públicos en condiciones justas, equitativas y de transparencia en el ambiente laboral.
- ✚ Actuar con responsabilidad e integridad en el cumplimiento de la legislación y las normas, logrando los objetivos trazados para el desarrollo del PETH, con una adecuada utilización de los recursos humanos, técnicos y financieros.
- ✚ Asegurar la divulgación, socialización y comunicación de las diferentes actividades en espacios apropiados que integren los diferentes equipos de trabajo, mejorando la comunicación y coordinación de actividades entre los Servidores Públicos.

Misión

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

Visión

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

Objetivo General

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

Objetivos Específicos

1. Desarrollar los conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos de la entidad, a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, desarrollando charlas, talleres y actividades de entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades de la Entidad.
2. Ejecutar el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Fondo Adaptación y su familia, fomentando el desempeño laboral, una cultura organizacional que refleje el sentido de pertenencia, motivación y calidez humana, a través de espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar.

3. Fortalecer la cultura de la prevención y control de los riesgos en el entorno laboral, a través 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.
4. Proyectar en forma organizada y con la debida anticipación, la vinculación y retiro de los servidores del FONDO, así como la atención de los requerimientos de los ex funcionarios, de acuerdo con los principios de oportunidad, eficiencia, transparencia y celeridad, de manera que se optimice el uso de los recursos de la entidad.
5. Hacer seguimiento al desempeño de los servidores públicos y evaluar la gestión de gerentes públicos del FONDO, respetando los principios éticos y valores institucionales, con miras al mejoramiento continuo del servicio prestado teniendo en cuenta los Acuerdos de Gestión.
6. Elaborar anualmente la planeación estratégica de cada uno de los componentes de la Gestión del Talento Humano.
7. Realizar las acciones pertinentes en la administración de la nómina y la seguridad social enmarcada en la normatividad vigente.
8. Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, preservando una planta optima de acuerdo con las necesidades del Fondo Adaptación para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

	Objetivo Especifico	Responsable de implementación dentro del Equipo
1	Desarrollar los conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos de la entidad, a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, desarrollando charlas, talleres y actividades de entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades de la Entidad.	Líder del Equipo y Técnico o Profesional por contrato de prestación de servicios
2	Ejecutar el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Fondo Adaptación y su familia, fomentando el desempeño laboral, una cultura organizacional que refleje el sentido de pertenencia, motivación y calidez humana, a través de espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar.	Líder del Equipo y Técnico
3	Fortalecer la cultura de la prevención y control de los riesgos en el entorno laboral, a través 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.	Líder del Equipo y Técnico o Profesional por contrato de prestación de servicios
4	Proyectar en forma organizada y con la debida anticipación, la vinculación y retiro de los servidores del FONDO, así como la atención de los requerimientos de los ex funcionarios, de acuerdo con los principios	Líder del Equipo y Profesional I

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

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

Estrategia de Gestión del Talento Humano

Para implementar cada una de las actividades de la Gestión del Talento Humano, el Fondo Adaptación tiene como estrategias:

- ✚ Contar con el apoyo y participación de diferentes entidades públicas y privadas como entidades financieras, EPS, Fondos de Pensiones, Caja de Compensación, ARL, cooperativas, entre otras, en donde estas ofrecen un stand, ferias o actividades como contraprestación, ofreciendo sus servicios y productos, así formar un plan estratégico consolidado, efectivo y de alto impacto.
- ✚ Ejecutar las actividades de la Gestión del Talento Humano, siempre en el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional del Fondo Adaptación y alineado con los objetivos estratégicos de la entidad, con el fin apoyar al cumplimiento de su misión.

Prioridades Identificadas en el autodiagnóstico

Con base en el autodiagnóstico del MIPG y el análisis de sus resultados de las diferentes rutas, se identifican tres variables que se incluyen como acción de mejora a implementar dentro del PETH y se alinean con los objetivos estratégicos y Plan de Acción de la Entidad. Estas variables son:

- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.

Identificación de variables de acción

 modelo integrado de planeación y gestión													
MAPA DE RUTAS	Ruta de la Felicidad				Ruta del Crecimiento				Ruta del Servicio		Ruta de la Calidad		Ruta del Análisis de Datos
	Entorno físico	Equilibrio de vida	Salario emocional	Innovación con pasión	Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que saben lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad	Entendiendo personas a través del uso de los datos
Actividades de Gestión (Variables)													
57	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.												
63	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.												
64	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.												

Diseño de alternativas de mejora

De acuerdo con el anterior ejercicio, se formulan las siguientes alternativas de mejora, que permiten un plan de acción a implementar a corto plazo durante la vigencia 2019.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO			
5	6	7	8
Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Fortalecimiento de la Gestión del Desempeño (Herramienta de consolidación y evaluación de los resultados de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos)	Septiembre de 2019	
Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Modernización de los procedimientos, así como de las herramientas tecnológicas de apoyo, de Talento Humano. (Procedimientos modificados y herramientas de apoyo actualizadas.)	Diciembre de 2019	
Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	1. Establecer y socializar la política de Talento Humano 2. Modernización de los procedimientos, así como de las herramientas tecnológicas de apoyo, de Talento Humano. (Procedimientos modificados y herramientas de apoyo actualizadas.)	1. Septiembre de 2019 2. Diciembre de 2019	

Planes temáticos

1. Plan de Previsión de Talento Humano
2. Plan Institucional de Bienestar y Estímulos
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Plan de Previsión de Talento Humano

Teniendo en cuenta que la planta del Fondo Adaptación aprobada es de 87 cargos, actualmente cuenta con 81 cargos provistos y 6 cargos vacante. Conforme con lo anterior, se prevé la planta actual hasta septiembre de 2019 de acuerdo con la estimación de costos con base en el presupuesto asignado, la cual alcanzaría hasta esta fecha.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Concepto	Millones \$	Ppto. A sept 2019
Costo de Planta	\$ 19.863	87 cargos
Presupuesto Asignado	\$ 18.329	81 cargos

Para cubrir las necesidades laborales de los cargos vacantes y cumplir con los propósitos misionales del Fondo Adaptación, se implementará el Plan Institucional de Capacitación en el cual se fortalecerán las capacidades de los servidores públicos actuales con el fin de que la actividad laboral de cada uno, sea más efectivo y preciso, disminuyendo los reprocesos en la gestión.

Nota: El Plan Institucional de Bienestar y Estímulos, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran como anexos al Plan Estratégico del Talento Humano

Seguimiento de la gestión y el desempeño

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

Para el 2019 se implementará la herramienta desarrollada por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 establecida en el ARTÍCULO 22°: *“INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. Se utilizarán los medios o instrumentos que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil.”*

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

Estos instrumentos están encaminados a valorar las contribuciones individuales y el

comportamiento del servidor público, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Así mismo, permite medir el desempeño institucional, y con base en esto, servirá para desarrollo de estrategias que permitan el fortalecimiento profesional y personal de cada colaborador.

os aspectos a mejorar, resultantes del seguimiento al desempeño laboral, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación.

Código de Integridad

Mediante Resolución 765 del 26 de junio de 2018 se adopta e incorpora El Código de Integridad y se ordena su aplicación y articulación con el Código de Ética y Buen Gobierno del Fondo Adaptación.

En el Código de Ética y Buen Gobierno del Fondo Adaptación, se incorporaron los principios éticos de transparencia, eficiencia y compromiso social, legalidad, e interés general y prevalencia del bien común; de igual manera se establecieron en ese mismo documento los valores éticos, de servicio, integridad, honestidad, responsabilidad y respeto.

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

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

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión, cumplimiento de metas y objetivos del FONDO.

Estos acuerdos tienen los siguientes propósitos:

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

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

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

SIGEP

El Equipo de Trabajo de Talento Humano continuará implementando el Sistema de Información y Gestión del empleo público – 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.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

2. Creación o habilitación del 100% de los funcionarios de planta en el aplicativo SIGEP y los contratos por prestación de servicios.
3. Ingreso de la hoja de vida al SIGEP, por parte de los servidores de planta y prestación de servicios.
4. Validación y verificación a los funcionarios de planta, que la información este completa y que esté acorde con la estructura de la planta de cargos, funciones, experiencia laboral y que adjunten los documentos, certificados de estudio y experiencia que relacionan aprobado, para lo cual se han aprobado a la fecha un total de 100 historias laborales de personal de planta.

Herramientas de seguimiento

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

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

Así mismo, para el seguimiento y control permanente de las diferentes actividades que se desarrollan en el marco del PETH, se utilizan archivos en Excel con cronogramas e indicadores de medición que permiten un análisis estadístico sobre la ejecución de cada.

Por otra parte, para la vigencia 2019, el Equipo de Trabajo de Talento Humano y Servicios, implementará la herramienta desarrollada por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 establecida en el ARTÍCULO 22°: *“INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. Se utilizarán los medios o instrumentos que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil.”*,

Adicionalmente, se establecerá e implementará una herramienta de consolidación y evaluación de los resultados de los acuerdo de gestión de los gerentes públicos.

Estas herramientas están encaminadas a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional, y con base en esto, servirá para desarrollo de estrategias que permitan el fortalecimiento profesional y personal de cada colaborador.

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

Evaluación

La Evaluación de cada componente del Plan Estratégico se realizará una vez termine su vigencia en el 2019. Esta evaluación será el insumo para la actualización y/o elaboración del Plan para las siguientes vigencias, realizando las acciones correctivas, acciones preventivas y mejoras en los procesos y planes respectivos, aplicando las herramientas y asesorías del Departamento Administrativo de la Función Pública.