



Libertad y Orden

Fondo Adaptación

**RESOLUCIÓN No. 101**

( 01 MAR 2016 )

*Por la cual se modifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación*

**EL GERENTE DEL FONDO ADAPTACIÓN**

En ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, 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 observancia de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política consagra en su artículo 122 que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento.

Que el artículo 2º del Decreto Ley 770 del 17 de marzo de 2005, faculta a los organismos o entidades para fijar las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para el ejercicio de los empleos, con sujeción a los parámetros que establezca el Gobierno Nacional.

Que el citado Decreto Ley 770 del 17 de marzo de 2005, en su artículo 9º, igualmente, dispone que las disciplinas académicas que deben exigirse para el ejercicio de los diferentes empleos públicos, se determinaran en el manual específico de funciones, responsabilidades y competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones de empleo o área de desempeño.

Que mediante el Decreto Ley 4819 del 29 de diciembre de 2010 se crea 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 del 12 de agosto de 2011, modificado por el Decreto 4786 del 16 de diciembre de 2011 y por el Decreto 1472 del 5 de agosto de 2014, el Gobierno Nacional aprueba la planta global de personal del Fondo Adaptación.

Que el Decreto 4785 del 16 de diciembre de 2011, modifica la estructura de la entidad y determina las funciones de sus dependencias.

WIA

*"Por la cual se modifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación"*

Que el Fondo Adaptación, adopto su manual de funciones y competencias laborales mediante la Resolución 3-B del 9 de septiembre de 2011, derogada por la Resolución 130 de 2012, derogada por la Resolución 252 de 2014, derogada por la Resolución 194 de 2015.

Que a la fecha, se encuentra vigente la Resolución 194 del 17 de marzo de 2015 y el manual por ella adoptado; siendo necesario, no obstante, introducir algunas modificaciones parciales a esta disposición, con el fin de adicionar un cargo de asesor III a la Subgerencia de Gestión del Riesgo, de acuerdo con la dinámica y necesidades institucionales e incluir alternativas por equivalencias para acceder a los empleos de la Planta Global de la Entidad.

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

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.** Adiciónese un cargo de Asesor III a la dependencia Subgerencia de Gestión de Riesgo, dentro del manual de funciones, responsabilidades y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Fondo Adaptación:

AREA / PROCESO A LA CUAL SE ASIGNA EL CARGO				
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DEL RIESGO				
IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
Denominación del empleo:		ASESOR III. GESTIÓN DEL RIESGO- MACRO PROYECTOS		
Nivel Jerárquico:	Asesor	Código:	III	Grado: 10
No. de Cargos:	2	Dependencia:	Subgerencia de Gestión del Riesgo	Cargo Jefe Inmediato: Subgerente de Gestión del Riesgo
PROPÓSITO PRINCIPAL DEL CARGO				
Asesorar los procesos de gestión del riesgo de desastre por el cambio climático y fenómeno de la Niña 2010-2011 en los proyectos o intervenciones desarrollados por la entidad y el establecimiento de medidas de reducción del riesgo, teniendo en cuenta los lineamientos de la alta dirección y los criterios técnicos aplicables, cumpliendo las metas institucionales, objetivos estratégicos, metas del sector, normatividad vigente y los criterios técnicos establecidos por la entidad enmarcados en el Plan de Acción correspondiente				
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DEL CARGO				
COMUNES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS	POR NIVEL JERÁRQUICO		PARTICULARES DEL FONDO ADAPTACIÓN	
↕ Orientación a Resultados ↕ Orientación al Usuario y al Ciudadano ↕ Transparencia ↕ Compromiso con la organización	↕ Experticia profesional ↕ Conocimiento del entorno ↕ Construcción de relaciones ↕ Iniciativa		↕ Trabajo en Equipo ↕ Comunicación Asertiva ↕ Disposición de Servicio y Compromiso	
FUNCIONES GENERALES DEL NIVEL JERÁRQUICO DEL CARGO				
1. Asesorar y aconsejar a la alta dirección en la formulación, coordinación y ejecución de las políticas y planes generales de la entidad.				
2. Absolver consultas, prestar asistencia técnica, emitir conceptos y aportar elementos de juicio para la toma de decisiones relacionadas con la adopción, la ejecución y el control de los programas propios del organismo.				
3. Proponer y realizar estudios e investigaciones relacionados con la misión institucional y los propósitos y objetivos de la entidad que le sean confiados por la administración.				
4. Asistir y participar, en representación del organismo o entidad, en reuniones, consejos, juntas o comités de carácter oficial, cuando sea convocado o delegado.				
5. Preparar y presentar los informes sobre las actividades desarrolladas, con la oportunidad y periodicidad requeridas.				
6. Desarrollar las actividades enmarcadas en los procesos que sea responsable de ejecutar.				
7. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.				
CONTENIDO FUNCIONAL Y COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL CARGO				
FUNCIONES ESENCIALES	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	CONOCIMIENTOS ESENCIALES	RANGO DE APLICACIÓN	EVIDENCIAS
1. Asesorar en la ejecución de las políticas de	1.1. Las acciones desarrolladas se realizan	↕ Políticas Internas de	↕ Todas las postulaciones de pro-	DE DESEMPEÑO. Observación real o

WIN

*"Por la cual se modifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación"*

<p>evaluación del riesgo de desastres en los proyectos y Macro Proyectos ejecutados por la entidad, teniendo en cuenta las disposiciones internas.</p>	<p>acorde a las políticas de riesgo macro, trazadas por el área.</p> <p>1.2. Los aportes a los procesos misionales en temas de riesgos son realizados teniendo las condiciones reales de los proyectos intervenidos por la entidad.</p>	<p>Gestión del Riesgo</p> <p>↓ Gestión del Riesgo</p> <p>↓ Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo Ley 1523 de 2012.</p> <p>↓ Conocimientos básicos en Administración Pública.</p>	<p>yectos remitidas a la entidad.</p>	<p>simulada de los criterios de desempeño.</p> <p>DE PRODUCTO Documentos de lineamientos.</p> <p>DE CONOCIMIENTO Prueba oral o escrita de los conocimientos relacionados.</p>
<p>2. Orientar y asesorar en el proceso de identificación y evaluación de los factores de riesgo (amenazas, y vulnerabilidad) teniendo en cuenta las necesidades de las regiones y sectores atendidos por la entidad.</p>	<p>2.1. La formulación de estrategias responde a los objetivos trazados por la entidad.</p> <p>2.2. La redacción de políticas utilizada se expresa de manera sencilla de acuerdo a los perfiles de los usuarios en general.</p>	<p>↓ Políticas Internas de Gestión del Riesgo</p> <p>↓ Gestión del Riesgo</p> <p>↓ Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo Ley 1523 de 2012.</p> <p>↓ Conocimientos básicos en Administración Pública.</p>	<p>↓ Todas las postulaciones de proyectos remitidas a la entidad.</p>	<p>DE DESEMPEÑO. Observación real o simulada de los criterios de desempeño.</p> <p>DE PRODUCTO Documentos de lineamientos.</p> <p>DE CONOCIMIENTO. Prueba oral o escrita de los conocimientos relacionados</p>
<p>3. Asesorar en la toma de decisiones institucionales en torno a la gestión del riesgo teniendo en cuenta los procesos y objetivos de la entidad.</p>	<p>3.1. La alta gerencia se asesora en las decisiones misionales motivadas en la gestión del riesgo de desastre.</p> <p>3.2. La participación en el proceso de asesoramiento de decisiones se realiza de manera voluntaria según experticia profesional.</p>	<p>↓ Políticas Internas de Gestión del Riesgo</p> <p>↓ Gestión del Riesgo</p> <p>↓ Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo Ley 1523 de 2012.</p> <p>↓ Conocimientos básicos en Administración Pública.</p>	<p>↓ Todas las postulaciones de proyectos remitidas a la entidad.</p>	<p>DE DESEMPEÑO. Observación real o simulada de los criterios de desempeño.</p> <p>DE PRODUCTO Documentos de lineamientos.</p> <p>DE CONOCIMIENTO. Prueba oral o escrita de los conocimientos relacionados.</p>
<p>4. Promover la incorporación de la gestión de riesgo de desastres en las principales decisiones misionales de la entidad según los objetivos estratégicos.</p>	<p>4.1. Las partes responsables en la intervención del riesgo se asesoran con base en los lineamientos y protocolos establecidos.</p> <p>4.2. Los riesgos de desastre son encaminados como una cultura misional generalizada en la entidad teniendo en cuenta su objetivo estratégico principal.</p>	<p>↓ Políticas Internas de Gestión del Riesgo</p> <p>↓ Gestión del Riesgo</p> <p>↓ Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo Ley 1523 de 2012.</p> <p>↓ Conocimientos básicos en Administración Pública.</p>	<p>↓ Todas las postulaciones de proyectos remitidas a la entidad.</p>	<p>DE DESEMPEÑO. Observación real o simulada de los criterios de desempeño.</p> <p>DE PRODUCTO. Documentos de lineamientos.</p> <p>DE CONOCIMIENTO. Prueba oral o escrita de los conocimientos relacionados</p>
<p>5. Fomentar la gestión del riesgo como un eje fundamental en los proyectos es-tructurados por la entidad de acuerdo a la misión institucional.</p>	<p>5.1. Las partes responsables en la intervención del riesgo se asesoran con base en los lineamientos y protocolos establecidos.</p> <p>5.2. Los riesgos de desastre son encaminados como una cultura misional generalizada en la entidad teniendo en cuenta su objetivo estratégico principal.</p>	<p>↓ Políticas Internas de Gestión del Riesgo</p> <p>↓ Gestión del Riesgo</p> <p>↓ Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo Ley 1523 de 2012.</p> <p>↓ Conocimientos básicos en Administración Pública.</p>	<p>↓ Todas las postulaciones de proyectos remitidas a la entidad.</p>	<p>DE DESEMPEÑO. Observación real o simulada de los criterios de desempeño.</p> <p>DE PRODUCTO. Proyectos con la incorporación de la gestión del riesgo.</p> <p>DE CONOCIMIENTO. Prueba oral o escrita de los conocimientos relacionados</p>
<p>6. Promover y coordinar estrategias para la reducción del riesgo de desastre, la disminución</p>	<p>6.1. La gestión del riesgo en la entidad se comunica a través de políticas ajustadas a criterios técnicos.</p>	<p>↓ Políticas Internas de Gestión del Riesgo</p>	<p>↓ Todas las postulaciones de proyectos remitidas a la entidad.</p>	<p>DE DESEMPEÑO. Observación real o simulada de los criterios de desempeño.</p>

1711

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación"

de las condiciones de vulnerabilidad y apalancamiento, desde la gestión del riesgo, la recuperación de las comunidades afectadas teniendo en cuenta los lineamientos de la subgerencia.	6.2. Las partes responsables en la intervención del riesgo se asesoran con base en los lineamientos y protocolos establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>↓ Gestión del Riesgo</li> <li>↓ Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo Ley 1523 de 2012.</li> <li>↓ Conocimientos básicos en Administración Pública.</li> </ul>		DE PRODUCTO Estrategias integrales de gestión del riesgo. DE CONOCIMIENTO. Prueba oral o escrita de los conocimientos relacionados
7. Orientar la identificación del valor en riesgo de los proyectos y Macro Proyectos ejecutados por la entidad teniendo en cuenta criterios técnicos.	7.1. Las consultas relacionadas de los servidores públicos relacionadas con temas riesgos son atendidas de acuerdo con la política de la organización. 7.2. Los criterios de riesgos son expuestos siguiente las políticas de riesgos trazadas en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>↓ Políticas Internas de Gestión del Riesgo</li> <li>↓ Gestión del Riesgo del Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo Ley 1523 de 2012.</li> <li>↓ Conocimientos básicos en Administración Pública.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↓ Todas las postulaciones de proyectos remitidas a la entidad.</li> </ul>	DE DESEMPEÑO. Observación real o simulada de los criterios de desempeño. DE PRODUCTO Documentos de lineamientos. DE CONOCIMIENTO. Prueba oral o escrita de los conocimientos relacionados
8. Contribuir a que el ejercicio de sus funciones se encamine hacia la reducción del riesgo de desastres en los proyectos desarrollados por la entidad, teniendo en cuenta criterios técnicos y las políticas institucionales.	8.1. En las labores ejercidas, se generan aportes relacionados con la reducción del riesgo de desastres en los proyectos desarrollados por la entidad, según el propósito mismo de la labor y atendiendo las políticas de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>↓ Políticas de Riesgo de Desastres de la entidad</li> <li>↓ Gestión del Riesgo</li> </ul>	Tipos de labores: <ul style="list-style-type: none"> <li>↓ Manual de Funciones</li> <li>↓ Instrucciones impartidas</li> <li>↓ Acciones de autogestión.</li> </ul>	DE DESEMPEÑO. Observación real o simulada de los criterios de desempeño. DE PRODUCTO. Comunicados de observación de riesgo de desastres. DE CONOCIMIENTO Prueba oral o escrita de los conocimientos relacionados
9. Cumplir con el buen desempeño de las funciones inherentes al cargo teniendo en cuenta la Constitución, la Ley y los Decretos reglamentarios, en especial los relacionados con el funcionamiento del Fondo Adaptación.	9.1 En el desempeño del cargo se ejerce la autogestión y observación de funciones alternas teniendo en cuenta la Constitución, la Ley y los Decretos reglamentarios, en especial los relacionados con el funcionamiento del Fondo Adaptación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>↓ Decreto Ley 4819 de 2010 y reglamentarios.</li> <li>↓ Estatuto anticorrupción.</li> <li>↓ Administración Pública</li> <li>↓ Estatuto de Contratación.</li> <li>↓ Código Disciplinario.</li> <li>↓ Funciones y Facultades del Fondo.</li> <li>↓ Herramientas Ofimáticas.</li> <li>↓ Gestión por procesos.</li> </ul>	Tipos de Normas: <ul style="list-style-type: none"> <li>↓ Penales</li> <li>↓ Disciplinarias</li> <li>↓ Administrativas</li> <li>↓ Procedimentales y Técnicas</li> </ul>	DE DESEMPEÑO. Observación real o simulada de los criterios de desempeño. DE PRODUCTO. Descripción general de los conocimientos esenciales. DE CONOCIMIENTO. Prueba oral o escrita de los conocimientos relacionados

**REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA DEL CARGO**

REQUISITO	EXPERIENCIA Y EDUCACIÓN		
	AREA	NBC	DISCIPLINA
Título profesional. Título de posgrado en la modalidad de maestría y cincuenta y nueve (59) meses de experiencia profesional relacionada o título de posgrado en la modalidad de especialización y setenta y un (71) meses de experiencia profesional relacionada. Tarjeta profesional en los casos requeridos por la ley.	Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines.	Arquitectura, Ingeniería y afines, Ingeniería Agrícola, Forestal y afines, Ingeniería Ambiental, Sanitaria y afines, Ingeniería Civil y afines.	Ingeniería (Civil, Ambiental, Forestal, Sanitaria), Arquitectura.
	Matemáticas y Ciencias Naturales	Geología, otros programas de ciencias naturales.	Geología.

**ALTERNATIVAS O EQUIVALENCIAS**

Aplican las equivalencias entre estudio y experiencia del nivel asesor señaladas el Artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015

VIA

*"Por la cual se modifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación"*

**ARTÍCULO 2º. EQUIVALENCIAS.** Para la provisión de los empleos, directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, el Fondo Adaptación tendrá en cuenta las equivalencias previstas en el artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015, en los siguientes términos:

**1. PARA LOS EMPLEOS PERTENECIENTES A LOS NIVELES DIRECTIVO, ASESOR Y PROFESIONAL:**

**El Título de postgrado en la modalidad de especialización por:**

- Dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o
- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o,
- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.

**El Título de Postgrado en la modalidad de maestría por:**

- Tres (3) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o
- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o
- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.

**El Título de Postgrado en la modalidad de doctorado o postdoctorado, por:**

- Cuatro (4) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o
- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o
- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y dos (2) años de experiencia profesional.
- Tres (3) años de experiencia profesional por título universitario adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo.

**2. PARA LOS EMPLEOS PERTENECIENTES A LOS NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL:**

- Título de formación tecnológica o de formación técnica profesional, por un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad.
- Tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa.

*"Por la cual se modifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación"*

- Un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos.
- Diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA.
- Aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.

**La equivalencia respecto de la formación que imparte el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", se establecerá así:**

- Tres (3) años de educación básica secundaria o dieciocho (18) meses de experiencia, por el CAP del SENA.
- Dos (2) años de formación en educación superior, o dos (2) años de experiencia por el CAP Técnico del SENA y bachiller, con intensidad horaria entre 1.500 y 2.000 horas.
- Tres (3) años de formación en educación superior o tres (3) años de experiencia por el CAP Técnico del SENA y bachiller, con intensidad horaria superior a 2.000 horas.

**ARTÍCULO 3°. ACTUALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN.** El Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano, actualizará la versión publicada del manual de funciones, responsabilidades y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del fondo adaptación, teniendo en cuenta las modificaciones adoptadas en este acto administrativo.


La versión del Manual actualizada, será publicada y divulgada en los términos del artículo 5° de la Resolución 194 de 2015.

**ARTÍCULO 4°. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica parcialmente el manual de funciones, responsabilidades y competencias laborales para los empleados de la planta de personal del Fondo Adaptación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

01 MAR 2016

  
**GERMÁN ARCE ZAPATA**  
Gerente

Proyecto:  Andrea Duffo – Profesional Equipo de Trabajo Gestión de Talento Humano  
Gina Marcela Bonilla F- Contratista Secretaria General  
Revisó: Neifis Araujo Luquez - Secretaria General  
Aprobó: Neifis Araujo Luque - Secretaria General