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 2020

Fondo Adaptación

Introducción

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse en el desarrollo de los planes, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia a seguir de la entidad, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo 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. Es por tal razón que trabaja de manera articulada y alineada con la estrategia institucional 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 publica enfocada a resultados que se vean reflejados en los Planes Institucionales de Bienestar e Incentivos, Plan de Capacitación Institucional - PIC e Intervención en el Clima Laboral, Planes de Vacancia entre otros.

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.

Referentes Estratégicos

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.

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 conforme con los lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Planeación Estratégica del Talento Humano como herramienta, permite planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar cada uno de los procesos que van dirigidos y que involucran al personal de la entidad, como factor primordial, para el cumplimiento de metas y el fortalecimiento personal y profesional.

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano, con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad (Presidencia de la República, 2018), tal como lo indica el modelo operativo MIPG. Así mismo indica que, para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Por lo anterior, se tiene 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. Los resultados son el incremento en productividad de la entidad, el aporte efectivo al plan estratégico sectorial y el desarrollo integral de los colaboradores.

De igual manera, la Entidad pretende involucrar a los servidores públicos en la planeación estratégica, con el ánimo de incluir mejoras en la evolución en el índice de desarrollo del servicio civil, eso se podrá reflejar en la efectividad del gobierno y en el control de la corrupción en el mediano plazo, haciendo referencia a la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH, como insumo principal para el desarrollo del mismo, haciendo énfasis que es necesario inescrutablemente generar valor público a través de una gestión transparente e incorruptible.

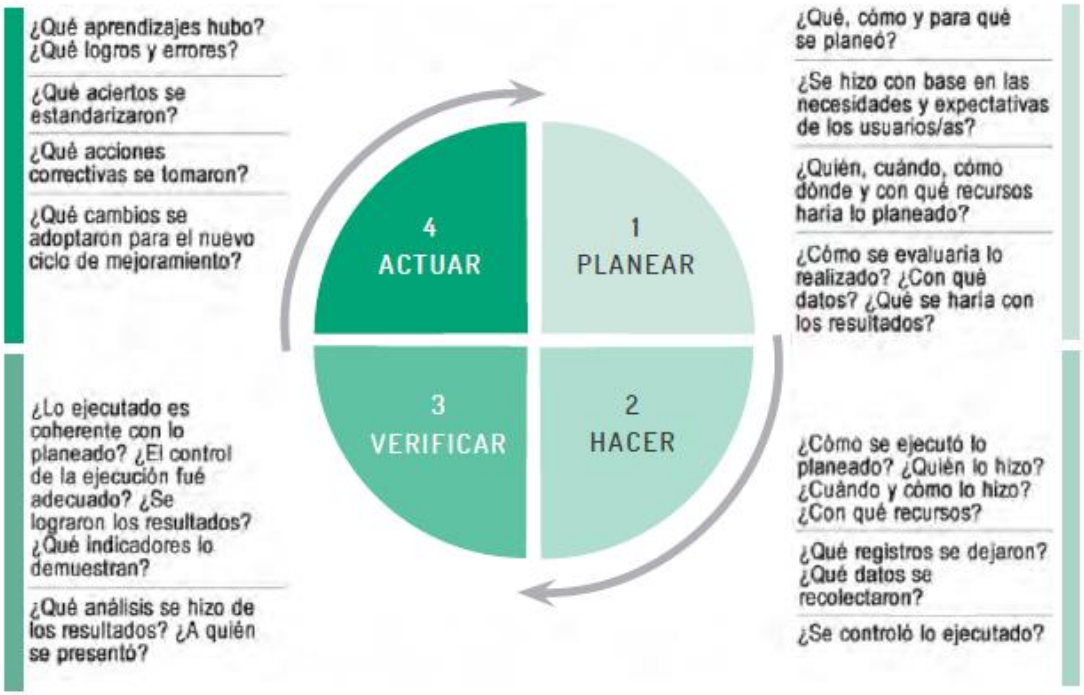
La Guía de gestión estratégica del talento humano GETH adopta un Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos que a su vez ha sido adaptado de Cortázar, el cual, también es apropiado por el Fondo Adaptación.

Fuente: Cortázar et al, 2014.

3 GRH: gestión de recursos humanos.

Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos adaptado de Cortázar, tomado de: (Función Pública, 2018, pág. 38)

De igual manera, el equipo de talento humano complementa su labor al utilizar las metodologías de planeación que se establecen en el Modelo Operativo de MIPG, que permiten conceptualizar sus actividades bajo un enfoque basado en procesos, en el que continuamente se estén realizando actividades de transformación en el marco del ciclo PHVA.



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

Bajo esta concepción, el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, y debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la Entidad.

Las actividades programadas deben ejecutarse de acuerdo con lo planeado, además, deben haber sido previstas en la planeación y tener un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos organizacionales. Todo lo ejecutado debe ser coherente con lo planeado y, por lo tanto, debe revisarse la evaluación de las actividades para asegurar el logro de los resultados propuestos. Deben establecerse mecanismos para verificar en qué medida se lograron los objetivos y hacer seguimiento periódico y permanente.

Finalmente, cada vez que por alguna razón no se haya ejecutado lo planeado de la forma prevista, o los objetivos no se hayan cumplido en su totalidad, deben implementarse acciones para corregir o para prevenir que esas situaciones se presenten de nuevo. Debe haber disposición permanente para la mejora continua y para gestionar los riesgos a lo largo de todo el proceso. Se reitera que el ciclo es permanente y requiere revisiones constantes para identificar posibles mejoras y mantener la efectividad de sus resultados.

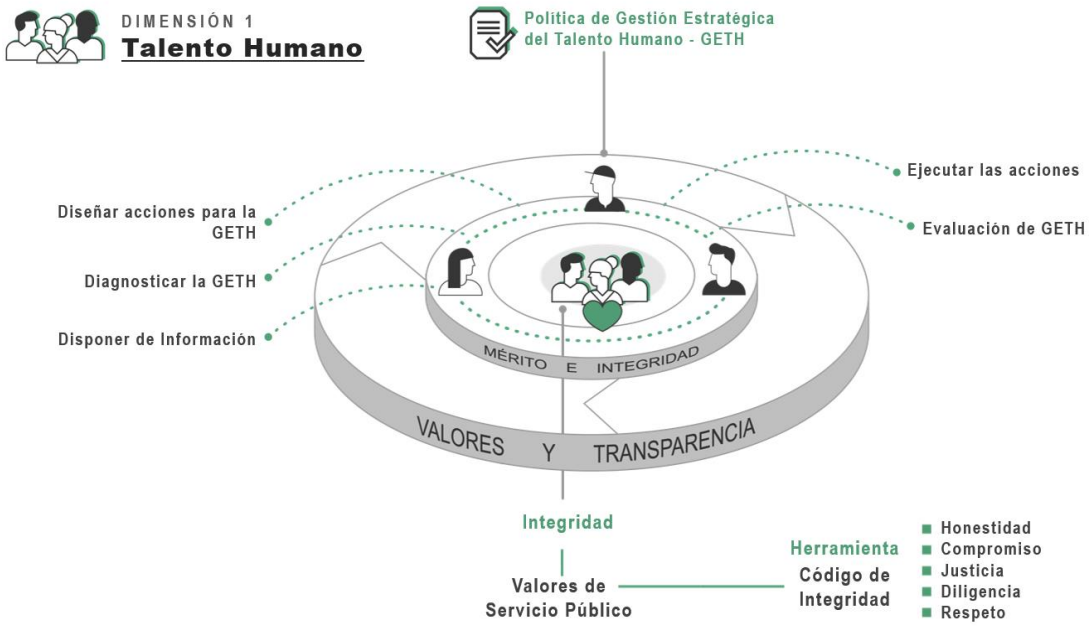
Dimensión Talento Humano

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Dimensión Estratégica de Talento Humano tiene como finalidad "…*gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos",* tal y como se menciona en el Manual Operativo de MIPG. (Presidencia de la República, 2018)

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

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

La implementación de estas políticas permite el cumplimiento de los objetivos propuestos en los diferentes planes de la gestión estratégica tanto de talento humano, como institucional.



Fuente: Modelo Operativo MIP

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.
- Ley 1221 de 2008, Por la cual se establecen normas para promover y

regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

- 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).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 del artículo 22.10.1 al 22.10.17. referente a los programas de estímulos.
- Ley 1811 de 2016, Por el cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 del 2015.
- Decreto 2011 de 2017, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- 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 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 de 2011 - Por el cual se aprueba la planta de personal del Fondo Adaptación.
- Decreto 4786 de 2011 - Por el cual se aprueba la modificación a la planta de personal del Fondo Adaptación.
- Decreto 1472 de 2014 - Por el cual se modifica la planta de personal del Fondo Adaptación, suprimiendo el cargo Conductor Grado 02 y creando el empleo Auxiliar de Oficina Grado 02, dicho Decreto modifica en lo pertinente el Decreto 4786 de 2011.
- Resolución 012 de 2016, “Por la cual se establece el horario de trabajo y de atención al usuario en el Fondo Adaptación”.
- Resolución 452 de 2016 “Por la cual se adopta el instrumento de seguimiento y gestión al rendimiento de los servidores públicos del Fondo Adaptación”.
- Resolución 012 de 2016 “Por la cual se establece el horario de trabajo y de atención al usuario en el Fondo Adaptación”, y se establece el horario flexible.
- 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.
- Resolución 1340 de 2018, por la cual modifica la Resolución 1199 de 2018 y reorganiza el Equipo de Trabajo Sector Vivienda.

- Resolución 0183 de 2019, por la cual modifica la Resolución 1199 de 2018 y reorganiza el Equipo de Trabajo de Gestión Financiera.
- Resolución 0189 de 2019, por la cual adopta el Plan Integral de Bienestar Social para los servidores del Fondo Adaptación para las vigencias 2019-2022.
- Resolución 0287 de 2019, por la cual se modifica la Resolución 0407 de 2017 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Fondo Adaptación.
- Resolución 0349 de 2019, "Por medio de la cual se establecen las condiciones y el procedimiento para acceder al incentivo por uso de la bicicleta por llegar a trabajar a la Entidad, por parte de los servidores públicos del Fondo Adaptación".
- Resolución 0444 de 2019, "Por medio de la cual se definen las actividades para conmemorar el Día de la Familia en el Fondo Adaptación".
- Resolución 0590 de 2019, por la cual modifica el Manual de Funciones, responsabilidades y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Fondo Adaptación.

Planta de personal actual

La planta aprobada del Fondo Adaptación actualmente se compone de 87 cargos, 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 201772011.

La planta se estructura de la siguiente manera:

N° de cargos	Ocupados	Vacantes	Denominación del empleo	Grado
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				
1	1	0	Gerente	13
4	3	1	Subgerente	12
1	1	0	Secretario General	11
1	1	0	Jefe de Oficina	11
13	10	3	Asesor III	10
17	16	1	Asesor II	09
17	17	0	Asesor I	08
TEMPORALES				
10	10	0	Profesional II	07
10	10	0	Profesional I	06
2	2	0	Tecnólogo	05
2	2	0	Técnico	04
5	5	0	Secretario Ejecutivo	03
1	1	0	Conductor	02
3	3	0	Auxiliar de Oficina	02
87	**82**	**5**		

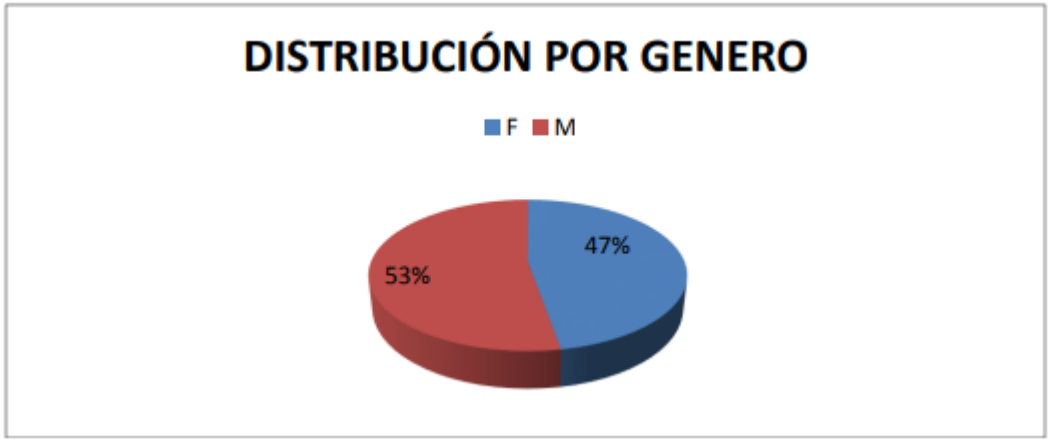
Fuente: Equipo de Trabajo Talento Humano y Servicios

Caracterización del personal actual

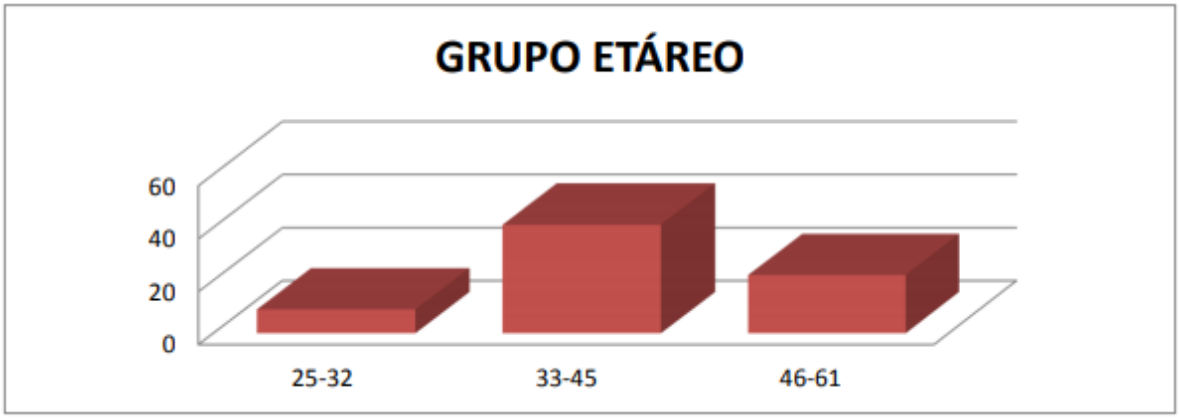
A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada en el SIGEP la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Fondo Adaptación, como insumo para la administración del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

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.

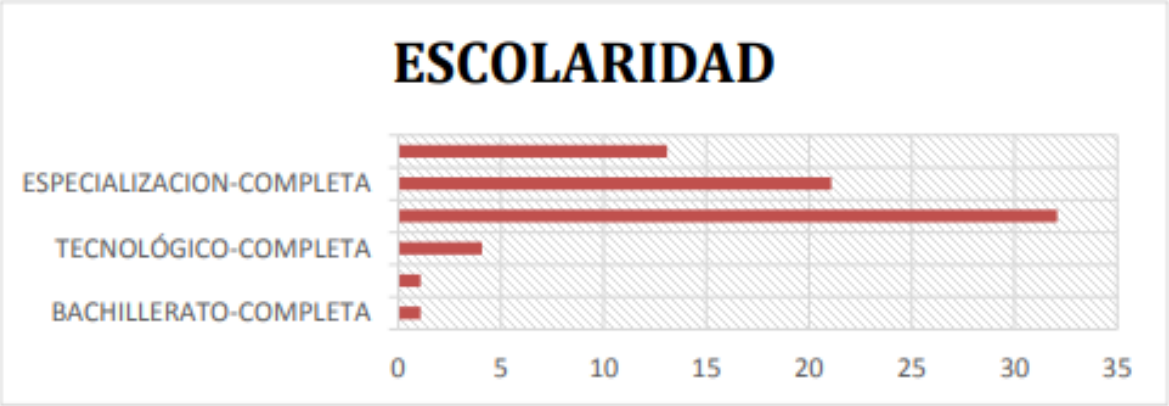
Con base en lo anterior, se muestra la siguiente caracterización de los servidores públicos del Fondo Adaptación:



Se puede identificar que hay predominio de género masculino ya que el 53% del personal de la planta de la Entidad son hombres y el 47% son mujeres.



Las edades de los servidores estuvieron entre los 27 y los 61 años. La mayoría de la población se ubica en el grupo de 33 a 45 Años que corresponde al 57%, seguido de los trabajadores que tienen de 46 a 61 años con un 31%, y por último los trabajadores que tienen de 25 a 32 años con un 13%.



El nivel educativo de los servidores públicos más alto se encuentra con un (44%) los cuales son Universitarios.

En la planta de personal, sobresalen los trabajadores quienes viven en estrato 4 con un (32%).

El estado civil que pre denomina dentro de la población valorada son las personas casadas con un 46%.

La ilustración nos muestra la actividad física de los trabajadores encontrando que en su gran mayoría no realizan actividad deportiva 53% y solo el 47% realizan alguna actividad física. Entre los deportes que realizan encontramos los siguientes: Pilates, Yoga, Futbol, Ciclismo, Gym, Trotar, Natación, Boxeo, Squash.

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.

- 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 que se establezca en la vigencia 2019, por el cual se aprueba el proyecto de presupuesto de ingresos y gastos, para la vigencia fiscal de 2020.

Sistemas de información

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:

- 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.

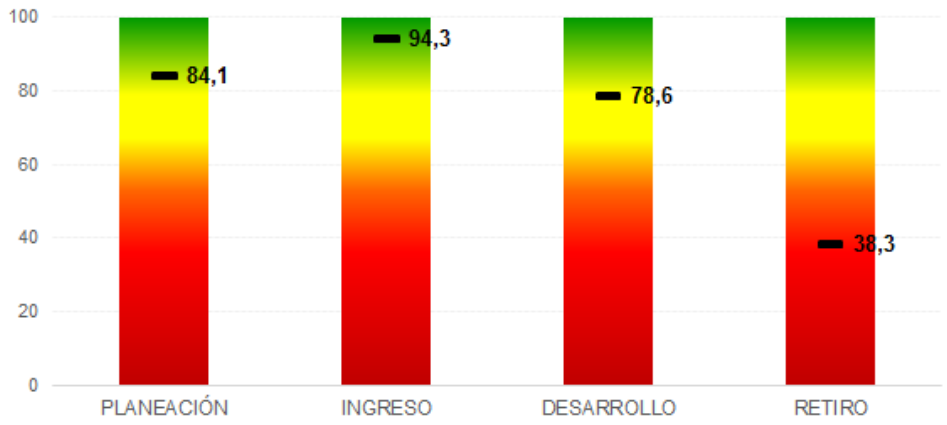
Diagnóstico

En diciembre de 2019 el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios – Sección Talento Humano, realizó el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2019, con base en el Modelo de

Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final 78,5%.

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 38,3%, 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.

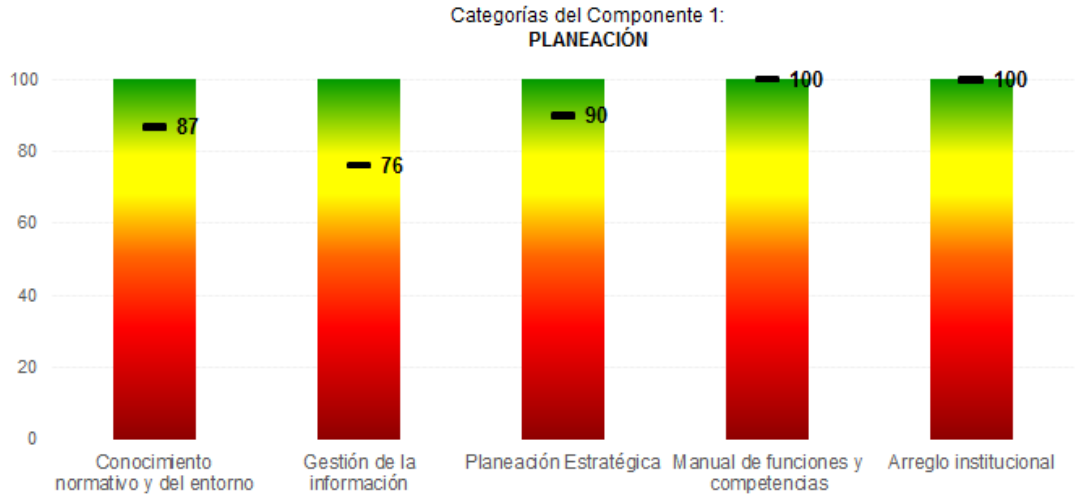
Los puntajes de los componentes se muestran a continuación:



Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

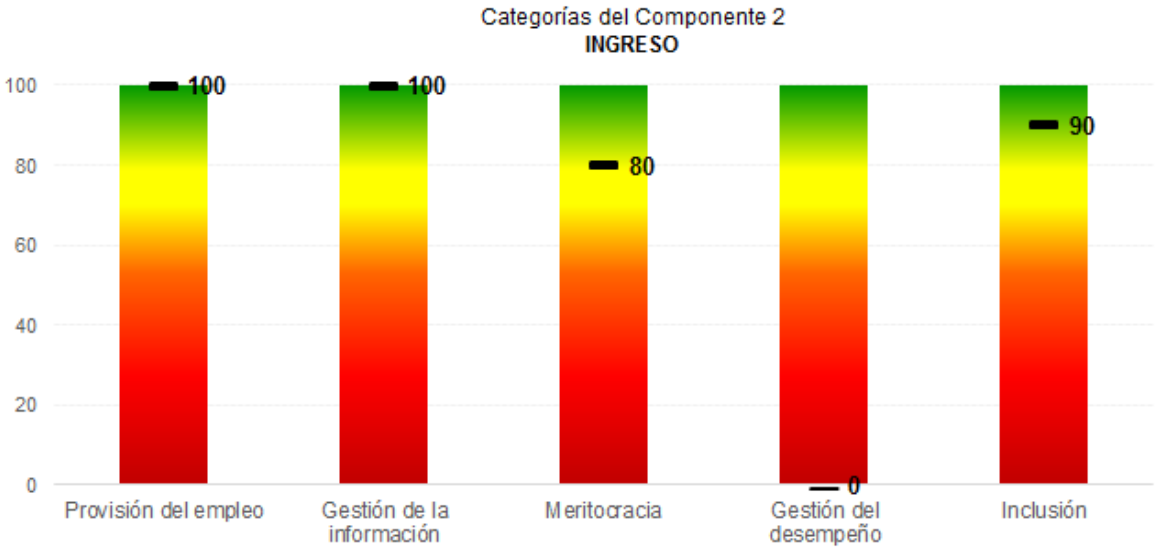
Así mismo, los resultados arrojados de las categorías, por los 4 componentes de la gestión del talento humano, se identifican en las siguientes gráficas donde se muestra el puntaje y la comparación entre sí.

- Categorías del componente 1: **PLANEACIÓN**



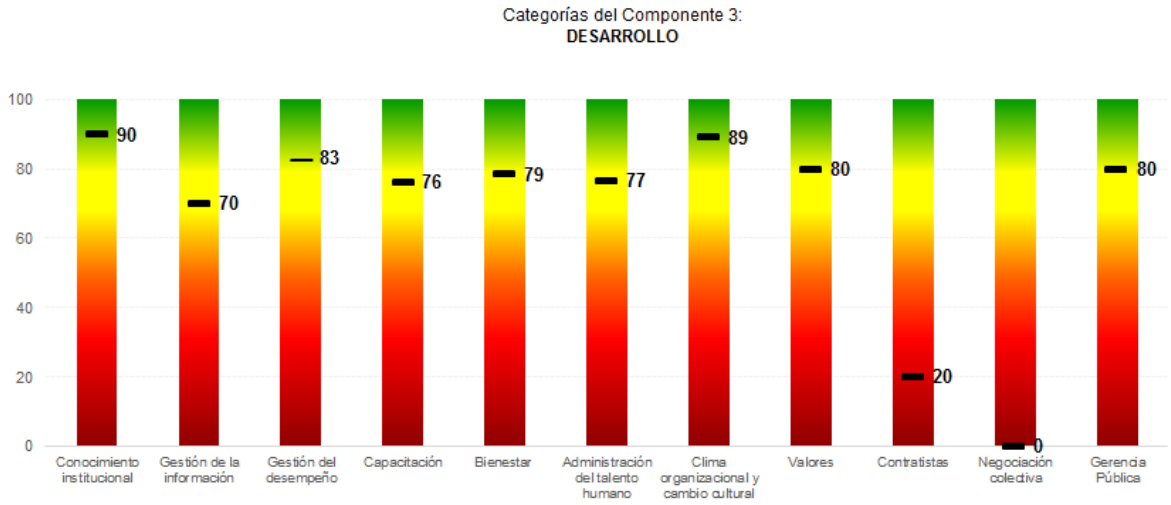
Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

- Categorías del componente 2: **INGRESO**



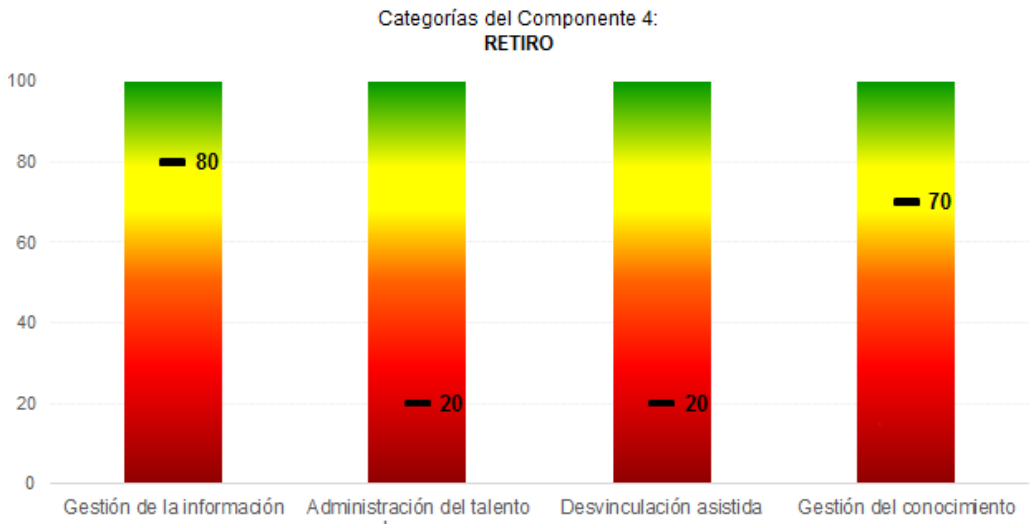
Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

- Categorías del componente 3: **DESARROLLO**



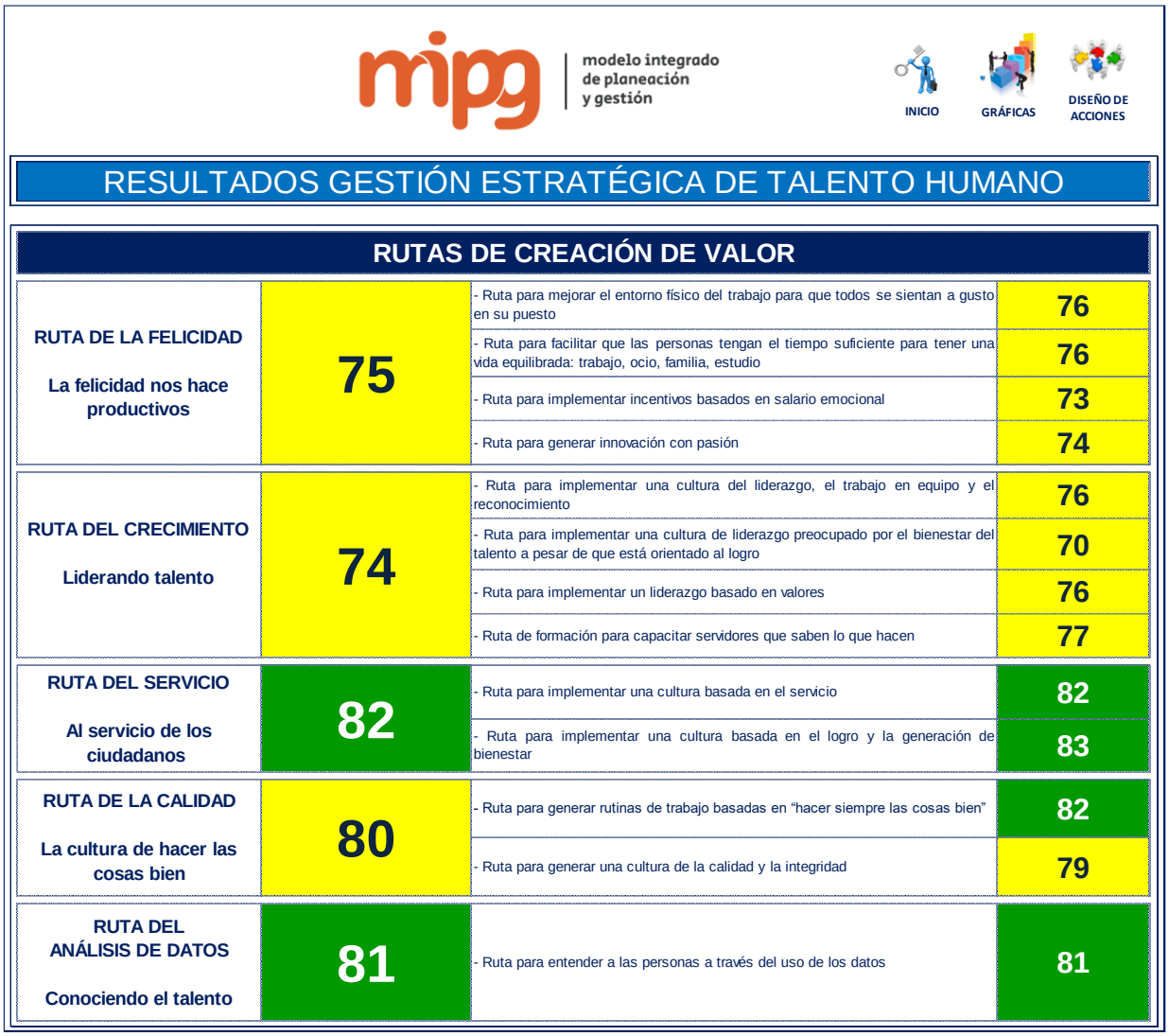
Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

- Categorías del componente 4: **RETIRO**



Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

Calificación por Rutas de Creación de Valor:

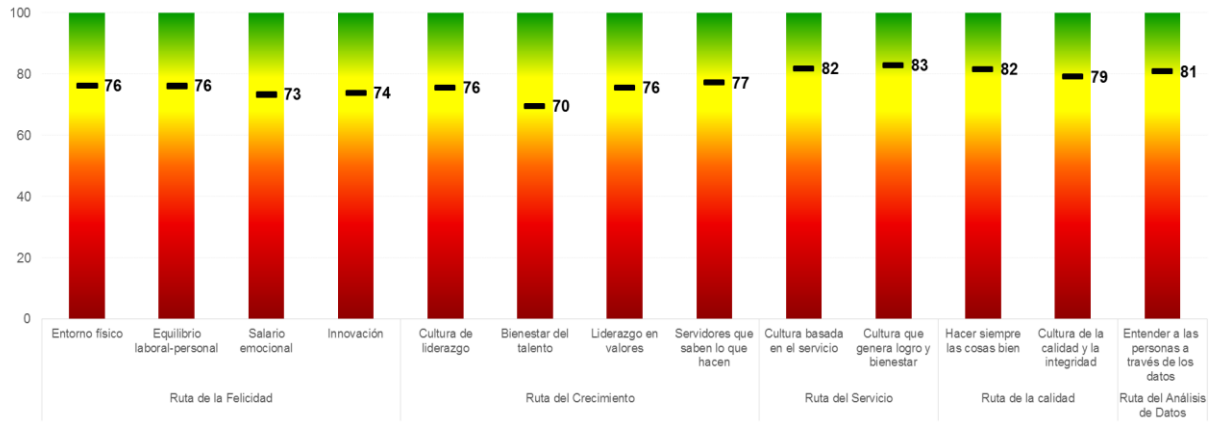


RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	75	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	76
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	76
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	73
		- Ruta para generar innovación con pasión	74
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	74	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	76
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	70
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	76
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	77
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	82
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	80	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	79
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81

Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

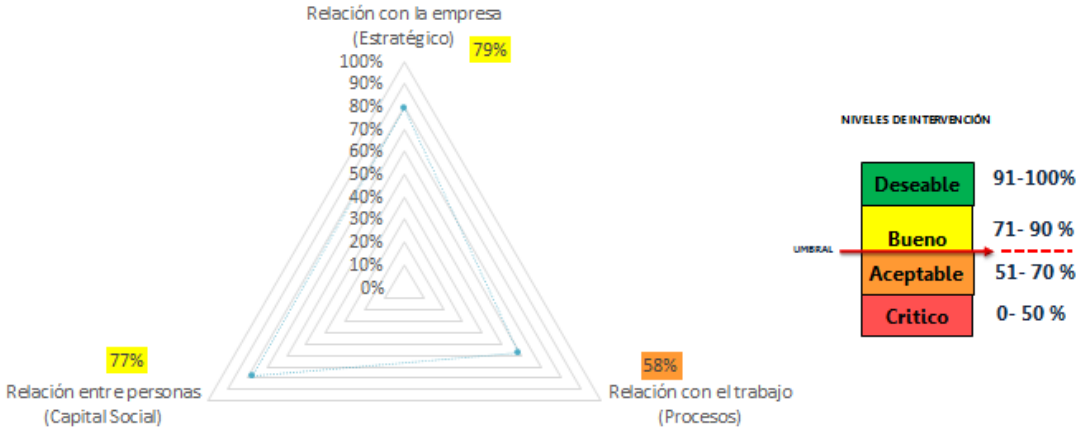
Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Autodiagnóstico MIPG

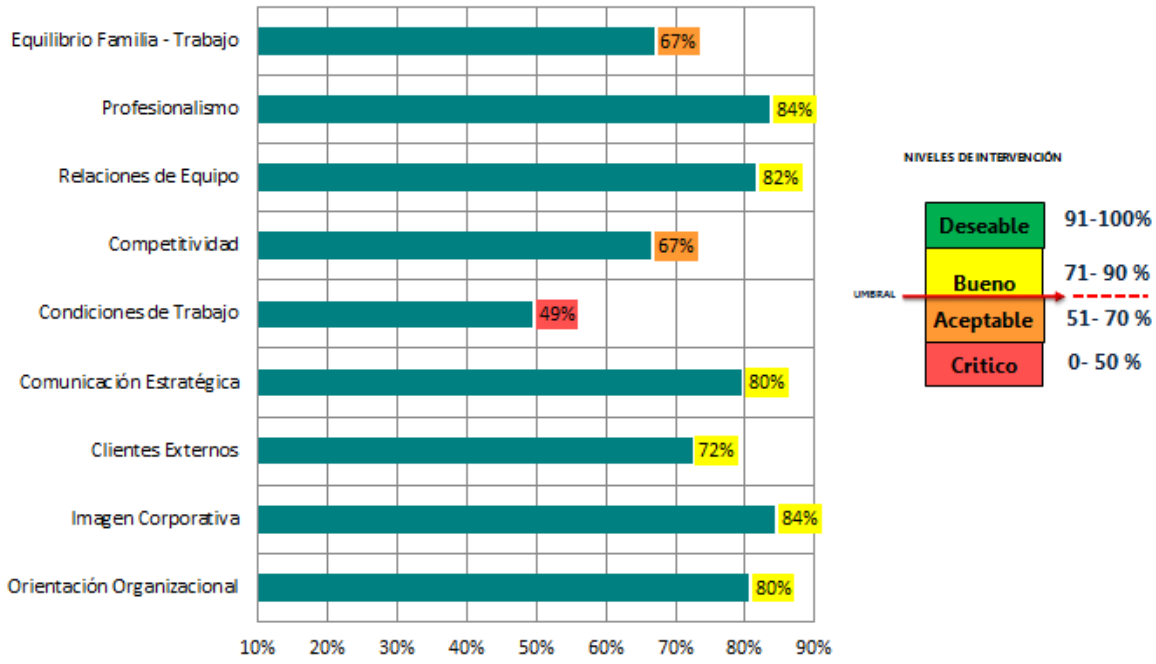
Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

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, sobre estos tres ejes de medición:



Ejes de Clima Organizacional

Fuente: Informe de Cafam sobre Clima organizacional



Resultado general de la medición

Fuente: Informe de Cafam sobre Clima organizacional

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:

La planeación estratégica de Talento Humano está compuesta por los siguientes planes institucionales:

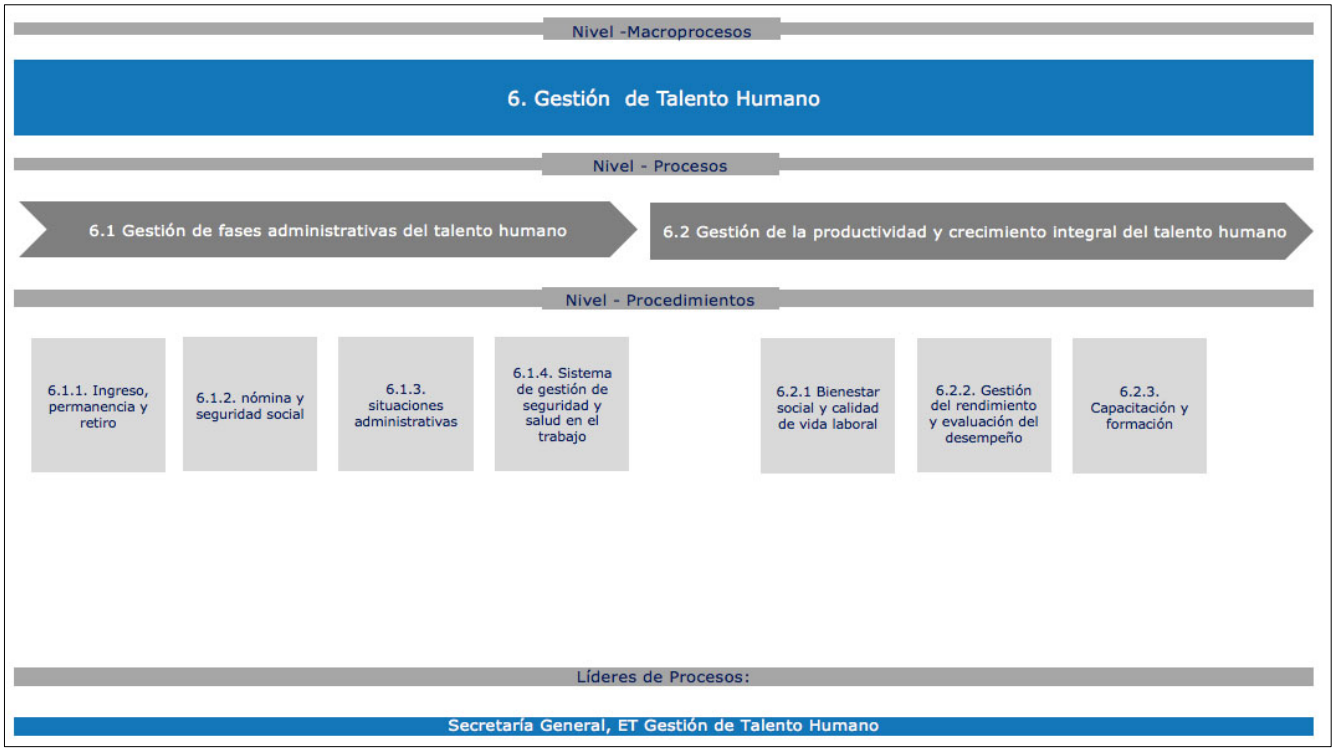
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Institucional de Bienestar y Estímulos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsiones.

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 cumplimento 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 der 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 2018-2022, 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 deber 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 redunda 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.

	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	Líder del Equipo y Profesional I

	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.	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 cumplimento 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.
- 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

mipg modelo integrado de planeación y gestión

INICIO DISEÑO DE ACCIONES

RELACIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES DE LA MATRIZ GETH CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

MAPA DE RUTAS				Ruta de la Felicidad				Ruta del Crecimiento				Ruta del Servicio		Ruta de la Calidad		Ruta del Anállisis 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)													
DESARROLLO	Gestión del desempeño	37	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.			X					X		X	X	X	X
		38	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:			X		X						X		
	Bienestar	46	Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	X	X	X			X							
		47	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.				X							X		
	Administración del talento humano	48	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad			X										
		49	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	X	X	X										
		51	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.		X	X										

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 2020.

mipg modelo integrado de planeación y gestión

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos IR	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro Ruta para generar innovación con pasión	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Modificar el sistema de seguimiento a la gestión del rendimiento para personal LNR y temporal	Resolución por la cual se Modifique el sistema de seguimiento a la gestión del rendimiento para personal LNR y temporal. Plazo: Diciembre de 2020 Responsable: Asesor II	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	Gestionar los recursos con Ministerio de Hacienda para implementar Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad cumpliendo con los requisitos generales y específicos establecidos en la Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social.	Implementar Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad cumpliendo con la normatividad vigente. Plazo: Diciembre de 2022 Responsable: Asesor II	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes		Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Gestionar los recursos con Ministerio de Hacienda para implementar Estado joven	Realizar la justificación para Implementar Estado joven y gestionar los recursos ante Minhacienda. Plazo: Diciembre de 2020 Responsable: Asesor II	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo		Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	Realizar Feria de servicios del Programa Servimos de Función Pública	Feria de servicios del Programa Servimos de Función Pública Plazo: Agosto de 2020 Responsable: Asesor II	
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP		Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Gestionar los recursos con Ministerio de Hacienda para implementar programa de Teletrabajo	Realizar la evaluactión técnica y justificación para Implementar Teletrabajo y gestionar los recursos ante Minhacienda. Plazo: Diciembre de 2020 Responsable: Asesor II	
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas					
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado					

Fondo Adaptación

Planes temáticos

1. Plan de Previsión de Talento Humano

Actualmente la planta del Fondo Adaptación aprobada es de 87 cargos, 82 cargos provistos y 5 cargos vacantes.

Sin embargo para el plan de previsiones de 2020, se estiman los costos de la planta ocupada durante la vigencia 2020.

PLANTA OCUPADA		
	GRADO	Cargos Ocupados
NIVEL DIRECTIVO		**7**
GERENTE	13	1
SUBGERENTE	12	4
SECRETARIO GENERAL	11	1
JEFE OFICINA	11	1
NIVEL ASESOR		**47**
ASESOR III	10	13
ASESOR II	9	17
ASESOR I	8	17
NIVEL PROFESIONAL		**20**
PROFESIONAL II	7	10
PROFESIONAL I	6	10
NIVEL TECNICO		**4**
TECNOLÒGO	5	2
TÉCNICO	4	2
NIVEL ASISTENCIAL		**9**
SECRETARIO EJECUTIVO	3	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	3
CONDUCTOR MECANICO	2	1
TOTAL EMPLEADOS		**87**

SUELDOS	**17.512.182.482**
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	**4.476.589.985**
TOTAL	**21.988.772.467**
Presupuesto Asignado*	**20.651.000.000**
Déficit (Sin Incremento Salarial)	**(1.337.772.467)**
Déficit (Con Incremento Salarial)	**(635.638.467)**

En la anterior tabla se estima lo siguiente:

1. Planta ocupada con los 87 cargos
2. Incremento calculado con 3,4%
3. Funcionarios con disfrute de un (1) periodo de vacaciones

De igual manera, y observando el comportamiento de los años anteriores se realiza otra estimación con 84 cargos provistos y 3 vacantes, así:

PLANTA CON 84 CARGOS OCUPADOS		
	GRADO	Cargos Ocupados
NIVEL DIRECTIVO		7
GERENTE	13	1
SUBGERENTE	12	4
SECRETARIO GENERAL	11	1
JEFE OFICINA	11	1
NIVEL ASESOR		44
ASESOR III	10	10
ASESOR II	9	17
ASESOR I	8	17
NIVEL PROFESIONAL		20
PROFESIONAL II	7	10
PROFESIONAL I	6	10
NIVEL TECNICO		4
TECNOLÒGO	5	2
TÉCNICO	4	2
NIVEL ASISTENCIAL		9
SECRETARIO EJECUTIVO	3	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	3
CONDUCTOR MECANICO	2	1
TOTAL PLANTA DE PERSONAL		84

SUELDOS	16.575.252.347
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	4.248.454.470
TOTAL	20.823.706.817
Presupuesto Asignado*	20.651.000.000
Déficit (Sin Incremento Salarial)	(172.706.817)
Con Incremento Salarial	529.427.183

En la anterior tabla se estima lo siguiente:

1. Planta ocupada con 84 cargos (Vacante (3) Asesores III)

2. Incremento calculado con 3,4%
3. Funcionarios con disfrute de un (1) periodo de vacaciones
4. Se puede nombrar un (1) Asesor III en el momento en el que se tenga claridad del porcentaje del incremento salarial.

2. Plan Institucional de Bienestar y Estímulos

INTRODUCCIÓN

A través del desarrollo del Plan de Bienestar, El Fondo Adaptación, busca fomentar procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad con la cual labora.

El Plan de bienestar de 2019, dará continuidad a los programas a través de la coordinación con los organismos de seguridad y prevención social con el fin de ofrecer a los servidores y sus familias, los programas de protección y servicio social.

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar el Equipo de Talento Humano y Servicios es el responsable de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar las actividades con el fin de mejorar y garantizar un ambiente laboral propicio para el desarrollo laboral integral.

OBJETIVO GENERAL

Propender por el mejoramiento del ambiente de trabajo de los funcionarios del Fondo Adaptación y la calidad de vida de los mismos y de sus familias, para alcanzar niveles de satisfacción, eficacia y efectividad en el desempeño laboral e identidad del servidor con la Entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial de los servidores, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo dela organización para el mejoramiento de sus funciones.

- Impulsar el clima y la satisfacción organizacional en el Fondo Adaptación, mediante la aplicación de encuesta de satisfacción, en razón de implementar acciones de mejora respecto de los puntos más relevantes.

- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de la condiciones de salud y bienestar de los servidores del Fondo Adaptación.

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño.

- Promover la probidad a través de la difusión de los valores organizacionales propios de la Entidad, en función de instaurar la cultura del respeto y del servicio público, privilegiando la responsabilidad civil y ética, de modo que se genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de bienestar del Fondo Adaptación se obtiene a través del análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la encuesta de "Clima Organizacional" aplicada en la vigencia actual y los resultados de la medición del autodiagnóstico MIPG, siendo estos los insumos para la realización del Plan de Bienestar y su cronograma de actividades.

De acuerdo a lo anterior, dentro de las actividades culturales de bienestar, los servidores públicos prefieren cine, teatro, lectura, conciertos, salir a comer, deportes, música, arte, danzas, opera y visita a museos.

Así mismo, para la posterior vigencia se programarán actividades de integración como: Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, celebración de amor y amistad, día de los niños y actividad navideña, también se apoyan actividades de recreación, arte y cultura que se hacen extensivas a las familias de los funcionarios, almuerzos y desayunos de integración.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar y Estímulos se enfocará en la ejecución de actividades que estén involucradas en las siguientes áreas de intervención:

- ✓ Protección de servicios sociales
- ✓ Calidad de vida laboral

ACCIONES Y PROGRAMAS A REALIZAR – CRONOGRAMA

Para cada una de las áreas de intervención antes señaladas, se definieron unas actividades que contribuirán con el fortalecimiento del Bienestar y calidad de vida de los servidores públicos. Entre ellas se encuentran las siguientes:

Actividad a Ejecutar	Área / Equipo de Trabajo que ejecuta la actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin
Torneos deportivos Interempresas y/o institucional	Sección Talento Humano	01-jul-20	30-ago-20
Medición de Clima Organizacional	Sección Talento Humano	01-feb-20	30-mar-20
Actividad Vacaciones Recreativas	Sección Talento Humano	01-jun-20	30-jun-20
Realización Semana de la Salud	Sección Talento Humano	01-ago-20	30-ago-20
Día de la mujer	Sección Talento Humano	06-mar-20	06-mar-20
Día del hombre	Sección Talento Humano	20-mar-20	20-mar-20
Día de la secretaria	Sección Talento Humano	24-abr-20	24-abr-20

Día del niño	Sección Talento Humano	29-abr-20	29-abr-20
Día de la madre	Sección Talento Humano	08-may-20	08-may-20
Día del servidor público	Sección Talento Humano	26-jun-20	26-jun-20
Día del padre	Sección Talento Humano	19-jun-20	19-jun-20
Día de amor y amistad	Sección Talento Humano	18-sep-20	18-sep-20
Actividad Día de la familia (Resolución 444 de 2019)	Sección Talento Humano (Primer semestre)	01-ene-20	30-jun-20
Día libre para el disfrute en familia (Resolución 444 de 2019)	Sección Talento Humano (Segundo Semestre)	01-jul-20	31-dic-20
Celebración mensual de cumpleaños a colaboradores	Sección Talento Humano (Frecuencia mensual)	01-ene-20	31-dic-20
Día libre de cumpleaños para el disfrute en familia	Sección Talento Humano (Frecuencia mensual)	01-ene-20	31-dic-20
Cursos cortos funcionarios	Sección Talento Humano (Frecuencia semestral)	01-may-20	30-sep-20
Cursos cortos hijos de los funcionarios	Sección Talento Humano (Frecuencia semestral)	01-ene-20	31-dic-20
Novena de aguinaldos	Sección Talento Humano	16-dic-20	22-dic-20

Realización de Exámenes médico periódicos	Sección Talento Humano	01-oct-20	01-nov-20
Realizar Feria de servicios del Programa Servimos de Función Pública	Sección Talento Humano	01-ago-20	30-ago-20
Taller de desvinculación asistida (prepensionados o por otras causales)	Sección Talento Humano	01-oct-20	31-oct-20

RECURSOS A UTILIZAR

El presupuesto estimado para ejecutar las diferentes actividades planeadas durante la vigencia es de $15.000.000, además de los aportados por nuestro principal aliado en el desarrollo de estas actividades, la caja de Compensación Familiar CAFAM.

COBERTURA

Los servidores del Fondo Adaptación serán beneficiarios de las actividades que estructuran el Programa de Bienestar Social, de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Todos los funcionarios de Fondo Adaptación participarán en estas actividades, así como su núcleo familiar. En algunas de las actividades a realizar se contará con la participación de los hijos de los funcionarios cuya edad oscile entre los 5 años a 12 años.

RESPONSABLES

El Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano y Servicios adscrito a la Secretaría General, será el responsable de diseñar, ejecutar y coordinar las actividades propias al cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos del Fondo Adaptación.

3. Plan Institucional de Capacitación

ALCANCE

La Capacitación en el Fondo Adaptación, surge como una iniciativa de fortalecer el talento humano (Funcionarios- Contratistas), en temas relevantes para el desempeño diario de sus actividades laborales, a través de capacitaciones tales como conferencias, seminarios, diplomados, entre otros; y todo tipo de evento asociado a capacitar a que sea invitado el Fondo Adaptación.

OBJETIVOS

- Potencializar las competencias de los servidores y mejoramiento continuo que nos permita afianzar el comportamiento ético que debe identificar al funcionario público y por supuesto al FONDO en una cultura de servicio y confianza.

- Proporcionar al Fondo Adaptación un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, pedagógico debidamente articulado con los ejes temáticos propuestos por la Función Pública para parametrizar conceptos en la Gestión Pública a nivel nacional y territorial.

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de los equipos de trabajo que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del FONDO ADAPTACION.

- Articular los objetivos estratégicos de la entidad con el PIC 2019.

- Fortalecer en los equipos de trabajo el crecimiento personal y profesional a través de la capacitación constante como una herramienta indispensable en este proceso.

METODOLOGIA

Teniendo en cuenta que el desarrollo de las capacitaciones se concibe como un proceso previo de identificación de necesidades por parte de la Secretaria General

y del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios, para luego continuar con la planeación y de esta forma clarificar los objetivos para finalmente ejecutar o implementar el plan.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores bajo los cuales se trabaja el proceso de capacitación del Fondo Adaptación corresponden a los contemplados en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998:

- Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientarla sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

- Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

- Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

- Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

- Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

- Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

- Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

- Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

- Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

- Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

5.1 APUESTA ESTRATEGICA DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017 Y EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación, que actualiza la Política de Capacitación, se adicionan otros principios a los establecidos en el Decreto 1567 de 1998, tales como:

- Bienestar y desarrollo de los servidores públicos
- Investigación, innovación y desarrollo
- Reconocimiento de la labor del servidor publico
- Probidad e integridad del servidor publico
- Productividad y trabajo en equipo

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El FONDO ADAPTACIÓN a través de su programa de formación y capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño de los funcionarios y así mismo contribuir al logro de los objetivos institucionales.

INDUCCIÓN

Se realizará cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá como objetivo principal dar la bienvenida al funcionario contextualizándolo a cerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del FONDO e integrarlo a la cultura organizacional y al sistema de valores que lo rigen y crear sentido de pertenencia hacia el mismo.

Contemplará:

- Presentación de temas relacionados con la entidad (misión, visión, plataforma
- estratégica, proyectos y programas, etc.
- Inducción sobre el proceso de gestión del conocimiento.
- Políticas y programas de talento humano.
- Políticas y programas de tecnología de información, comunicaciones, procesos y procedimientos.

REINDUCCIÓN

Este proceso se llevará a cabo en virtud de los cambios y de las actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, teniendo en cuenta los nuevos lineamientos y políticas tales como el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), buscando reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios que se produzcan.

En tal sentido, se sugiere que la reinducción se realice a todos los funcionarios por lo menos cada año, con el fin de fortalecer el conocimiento de los mismos sobre la misión, visión, y políticas del Fondo Adaptación.

Contemplará:

- Socializar y generar apropiación de los colaboradores en la nueva misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.
- Socializar y profundizar en el alcance de los cambios y retos propuestos para la entidad, entre otros.

DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), alineado al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, y a la Dimensión de Talento Humano en MIPG, requiere las siguientes fases:

- Revisión de las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación, Plan Nacional de Desarrollo y las demás políticas impartidas por parte del Gobierno Nacional y la Dirección Nacional de Empleo Público para los temas

de capacitación.
- Diagnóstico de las necesidades de capacitación
- Propuestas de Capacitaciones requeridas
- Formulación.
- Presentación para Aprobación por el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo.
- Programación, evaluación y seguimiento.
- Ejecución PIC.

ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Las actividades son previamente identificadas por parte de la Secretaria General y el Equipo de Gestión de Talento Humano y Servicios, teniendo las necesidades de capacitaciones puntuales, y relevantes para el desarrollo laboral.

Se seleccionaron las temáticas priorizando los temas que por normatividad deben ser impartidos a todos los servidores públicos de las entidades estatales. Para el desarrollo de estas actividades se realizarán alianzas estratégicas con otras entidades del estado que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación y que cuenten con expertos en los temas en cuestión, o promoviendo la gestión del conocimiento a través de la instrucción de servidores de la propia Entidad, expertos en los temas a abordar, de tal manera que no se afecten los recursos de la Entidad para su ejecución.

Así mismo, se priorizaron los temas relacionados con la gestión de las dependencias que responden al Plan Estratégico y los objetivos del Plan de Acción del Fondo Adaptación.

ACTIVIDADES DE CAPACITACION A DESARROLLAR EN EL PIC

Actividad a Ejecutar	Área / Equipo de Trabajo que ejecuta la actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin
Capacitación en Temas de Servicio al Ciudadano	Sección Talento Humano	01-feb-20	29-feb-20
Capacitación Teórico Específico en emergencias a la Brigada de Emergencias de la Entidad	Sección Talento Humano (Frecuencia trimestral)	01-abr-20	30-sep-20

Capacitación al Comité Coppasst	Sección Talento Humano (Frecuencia trimestral)	01-ene-20	31-dic-20
Capacitación al Comité Convivencia Laboral	Sección Talento Humano (Frecuencia semestral)	01-ene-20	31-dic-20
Capacitación en el sistema de Gestión Documental, INFODOC y aplicación e implementación de TRD	Sección Talento Humano	01-feb-20	29-feb-20
Capacitación en Resolución de Conflictos	Sección Talento Humano (Frecuencia trimestral)	01-abr-20	30-sep-20
Reinducción e Informe de Gestión	Sección Talento Humano	01-jun-20	30-jun-20
Programa de Formación en Gestión contractual, Seguimiento y Control y Liquidación de Contratos	Sección Talento Humano	01-abr-20	30-abr-20
Programa de Formación en Gestión Financiera, Planeación y ejecución Presupuestal - Gestión de Recursos de Inversión	Sección Talento Humano	01-mar-20	30-mar-20
Capacitación sobre “Sistema de Control Interno”	Sección Talento Humano	01-may-20	31-may-20
Capacitación en Responsabilidades de los servidores públicos y gestión disciplinaria	Sección Talento Humano	01-jul-20	31-jul-20
Capacitación en estructura del estado y Planeación estratégica Institucional con base en el MIPG	Sección Talento Humano	01-oct-20	31-oct-20
Capacitación en Indicadores de Gestión	Sección Talento Humano	01-oct-20	31-oct-20
Capacitación en Lenguaje Claro del DNP u otro relacionado	Sección Talento Humano	01-oct-20	31-oct-20
Inducción a Gerentes Públicos	Sección Talento Humano	01-mar-20	30-mar-20

Encuentro transversal de Secretarios Generales	Sección Talento Humano	01-jun-20	30-jun-20
Encuentro transversal de Equipos de Trabajo de Talento Humano	Sección Talento Humano	01-jun-20	30-jun-20
Encuentro transversal de Equipos de Trabajo de Gestión Jurídica	Sección Talento Humano	01-ago-20	30-ago-20
Destinación de sitio en la intranet para publicar el material de consulta de los programas de capacitación realizadas por los colaboradores de la Entidad.	Sección Talento Humano	01-oct-20	31-oct-20
Realizar 4 capacitaciones al año en la aplicación de las TRD y el manejo del SGD-Correspondencia (Infodoc)	SGRAL_Gestión Documental (Frecuencia trimestral)	01-feb-19	31-dic-20

NOTA 1: El PIC Incluirá todas aquellas invitaciones que reciba el FONDO para participar en eventos, foros, charlas, etc. que tenga injerencia y relevancia para la entidad y sus servidores, lo que se denomina oferta Institucional No Programada.

NOTA 2: El cronograma de fechas estará sujeto a la disponibilidad de agenda de las entidades y personal involucrado.

BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Según lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art 1.Literal g) son beneficiarios de los Programas de Capacitación y entrenamiento, todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación con el Estado.

Los servidores públicos del Fondo Adaptación para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

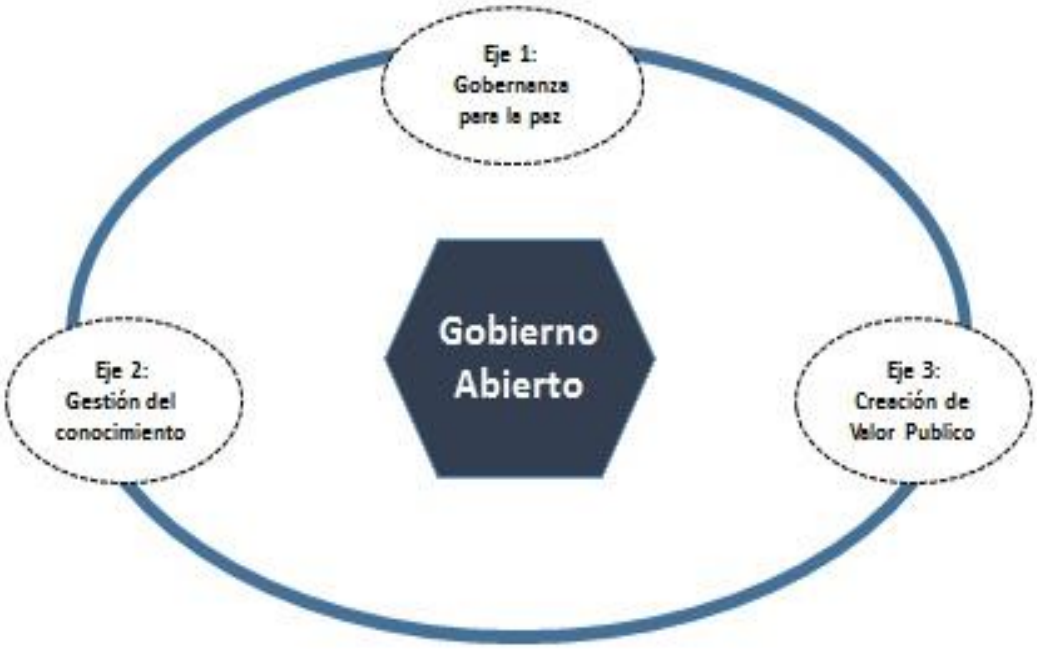
- Asistir a las actividades de capacitación que están incluidas en el Plan cuando sean convocados por el Equipo de Trabajo Gestión del Talento Humano y Servicios.
- Socializar en el Equipo de Trabajo, los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
- Firmar el listado de asistencia de la capacitación, la cual servirá después al Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano y Servicios como

evidencia.

EJES TEMATICOS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, concibe la capacitación como *"movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles, donde la capacidad de innovar cobra mayor relevancia y el conocimiento es un activo de alto valor, al ser un insumo básico para el mejoramiento de la gestión de las entidades públicas".* En tal sentido en dicho plan se han priorizado las temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación orientados al fortalecimiento y mejora continua de las capacidades de los funcionarios públicos.

Esas temáticas han sido incorporadas en tres ejes con el fin de parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública, 2017

Eje 1. Gobernanza para la Paz

"Esta temática responde a la necesidad de atenderlos retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un

conflicto de cinco décadas". (Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Eje 2. Gestión del Conocimiento

"Esta temática responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno" (Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Eje 3. Creación de Valor Público

"Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano". (Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

PRESUPUESTO

El PIC será financiado con los recursos asignados en el presupuesto de funcionamiento para la vigencia por un valor hasta de $4.500.000 M/Cte., y el apoyo otorgado por las diversas entidades que organizan actividades de formación y capacitación mencionadas en la red institucional para formación y los funcionarios involucrados en el desarrollo del programa de formación y capacitación, de tal manera que los recursos asignados sean optimizados, con el fin de dar cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación manifestados por los líderes de los equipos de trabajo y así fortalecer y desarrollar las competencias laborales para la gestión de la calidad de los servidores del Fondo Adaptación.

RECOMENDACIONES PARA LA EJECUCION DEL PIC 2019

Para la ejecución del PIC 2019 se presentaron algunas falencias de tipo logístico bajo las cuales podemos hacer algunas sugerencias tales como la dotación

adecuada de sillas, mesas dispositivos electrónicos (video-beam y computadores) para realizar las distintas capacitaciones. Así mismo se hace necesario que las salas que se dispongan para estos eventos sean cerradas y apropiadas para el número de asistentes.

De otra parte se sugiere que a fin de que todos los servidores asistan a las capacitaciones, se tenga en cuenta la disponibilidad de tiempo de las diferentes áreas, así mismo se concienticen de la necesidad de capacitarse y actualizarse en los diferentes temas que maneja la entidad permitiéndose conocer los contenidos a tratar en las capacitaciones que se programen.

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.

4. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de seguridad y salud en el trabajo en el Fondo Adaptación está establecido en la Política de SST, adoptado mediante la Resolución No. 407 de 2017 y modificado por la Resolución 0287 de 2019.

Las actividades del plan de trabajo establecidas para el desarrollo del SG-SST, son las siguientes:

Actividad a Ejecutar	Área / Equipo de Trabajo que ejecuta la actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin
Reuniones del COPASST	Sección Talento Humano (mensual)	01-ene-20	31-dic-20
Reunión del Comité de Convivencia Laboral	Sección Talento Humano (trimestral)	01-ene-20	31-dic-20
Diseñar el Plan de Trabajo anual del SG-SST	Sección Talento Humano	01-ene-20	31-ene-20
Capacitaciones al COPASST	Sección Talento Humano (trimestral)	01-ene-20	31-dic-20

Capacitaciones al Comité de Convivencia	Sección Talento Humano (semestral)	01-ene-20	31-dic-20
Revisión del PIC por parte del COPASST y la Alta Dirección	Sección Talento Humano	01-ene-20	31-ene-20
Realizar curso de 50 horas a COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Sección Talento Humano	01-ene-20	01-mar-20
Revisión de la Política y Objetivos de SST por parte del COPASST y Alta Dirección	Sección Talento Humano	01-ene-20	01-mar-20
Actualizar el Normograma y verificar su cumplimiento	Sección Talento Humano	01-ene-20	01-mar-20
Actualización de los Indicadores de ausentismo laboral	Sección Talento Humano (mensual)	01-ene-20	31-dic-20
Actualización del Profesiograma	Sección Talento Humano	01-ago-20	30-sep-20
Programación de actividades de la semana de la salud	Sección Talento Humano	01-sep-20	31-oct-20
Actualizar indicadores de Accidentalidad y enfermedad laboral	Sección Talento Humano	01-dic-20	31-dic-20
Actualización de la Matriz de Peligros y valoración del riesgo	Sección Talento Humano	01-ene-20	01-mar-20
(SVE-DME) Actualización y clasificación de base de datos de condiciones de salud musculoesquelética y puestos de trabajo con nuevos ingresos al año 2020	Sección Talento Humano	01-ene-20	01-mar-20
(SVE - DME) Seguimiento a trabajadores con diagnóstico y sintomatología alta por DME identificados en el PVE 2019(al puesto de trabajo y al individuo)	Sección Talento Humano (semestral)	01-ene-20	31-dic-20

(SVE-DME) Implementación de jornadas de ergonomía en oficina a trabajadores de planta ubicados en nuevas instalaciones (ESCUELAS)	Sección Talento Humano (mensual)	01-ene-20	31-dic-20
(SVE-DME) Valoraciones musculoesqueléticas a población clasificada en critica (pendientes del 2019 y nuevos ingresos)	Sección Talento Humano (trimestral)	01-ene-20	31-dic-20
(SVE-DME) Implementación de jornada de actividad terapéutica y pausas activas para la prevención de DME	Sección Talento Humano (mensual)	01-ene-20	31-dic-20
(PEVS) Sensibilización Salud pública, ITS, seguridad alimentaria	Sección Talento Humano (semestral)	01-ene-20	31-dic-20
(PEVS) Sensibilización en Tabaco, alcohol y drogas	Sección Talento Humano	01-may-20	31-jul-20
Aplicación de la batería Psicosocial	Sección Talento Humano	01-may-20	31-jul-20
Intervención con actividades de Riesgo Psicosocial	Sección Talento Humano (trimestral)	01-ene-20	31-dic-20
Intervención con actividades del Programa de Seguridad Vial	Sección Talento Humano (semestral)	01-ene-20	31-dic-20
Estudios de Iluminación	Sección Talento Humano	01-ene-20	01-mar-20
Actualización del Plan de Emergencias	Sección Talento Humano	01-oct-20	31-dic-20
Participación en el Simulacro Distrital / Nacional	Sección Talento Humano	01-oct-20	01-nov-20
Medición de Indicadores de estructura, proceso y resultado	Sección Talento Humano	01-dic-20	31-dic-20

Auditoria al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud	Sección Talento Humano	01-dic-20	31-dic-20
Realizar la autoevaluación al SG - ST teniendo en cuenta la Resolución 0312 de 2019	Sección Talento Humano	01-dic-20	31-dic-20
Revisión por la Dirección	Sección Talento Humano	01-dic-20	31-dic-20
Ejecución de Exámenes Médicos Ocupacionales periódicos	Sección Talento Humano	01-oct-20	01-nov-20
Inmunización	Sección Talento Humano	01-ene-20	31-mar-20
Alistamiento e implementación de ajustes razonables (Recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo) entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	Sección Talento Humano	01-ene-21	31-dic-21

NOTA 1: La Política de SST se desarrollará conforme a la normatividad vigente en el tema. Se realizará con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales ARL Positiva y conforme a la disposición de recursos.

NOTA 2: El cronograma de fechas estará sujeto a la disponibilidad de agenda de las entidades de apoyo y personal involucrado.

Código de Integridad

En el Código de Ética y Buen Gobierno del Fondo Adaptación, adoptado mediante Resolución 0390 de 2017, 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.

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

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

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 2020 se modificará el sistema de seguimiento a la gestión del rendimiento de personal de Libre nombramiento y Remoción - LNR y de planta temporal.

Adicionalmente, se 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.

Los aspectos a mejorar, resultantes del seguimiento a la gestión de rendimiento, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación.

Acuerdos de gestión

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva. Los acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada

entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión, cumplimiento de metas y objetivos del FONDO.

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.
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 que permiten un análisis estadístico sobre la ejecución de cada.

De igual manera, 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 la vigencia. 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.