

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO - FUGA

Bogotá D.C., enero 2020



Equipo Directivo

ADRIANA PADILLA LEAL

Directora General

LICETTE MOROS LEÓN

Subdirectora de Gestión Corporativa

Equipo Técnico

BEATRIZ ANDREA ALVAREZ VÉLEZ

Profesional Especializado

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO GENERAL
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. MARCO NORMATIVO
5. DIAGNOSTICO DEL TALENTO HUMANO
6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTARTÉGICO
7. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
8. SEGUIMIENTO

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Gilberto Alzate Avendaño es la entidad pública distrital líder de la transformación cultural y la revitalización del Centro de Bogotá, cuyos objetivos estructurales se fundamentan en la preservación de las instalaciones físicas, la operación a través de un modelo de innovación continua, el fortalecimiento de la gestión institucional y la disposición de un equipo creativo con capacidad de ejecución.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño es una herramienta institucional que permitirá articular todos los planes, programas, proyectos y actividades orientadas a fortalecer el capital humano de la entidad, a través de las líneas estratégicas definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en aras de la consecución de los objetivos institucionales, basados en una cultura de crecimiento, productividad y desempeño.

La formulación del presente plan busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional, que fortalezca la gestión institucional y permita crear círculos virtuosos en pro de la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, resulta necesario orientar los esfuerzos en la propiciar un adecuado ambiente de trabajo, bajo condiciones de seguridad, satisfacción y motivación, el desarrollo del potencial individual, la distribución apropiada de cargas de trabajo y la satisfacción de necesidades de capital humano, acorde con la realidad institucional.

2. OBJETIVO GENERAL

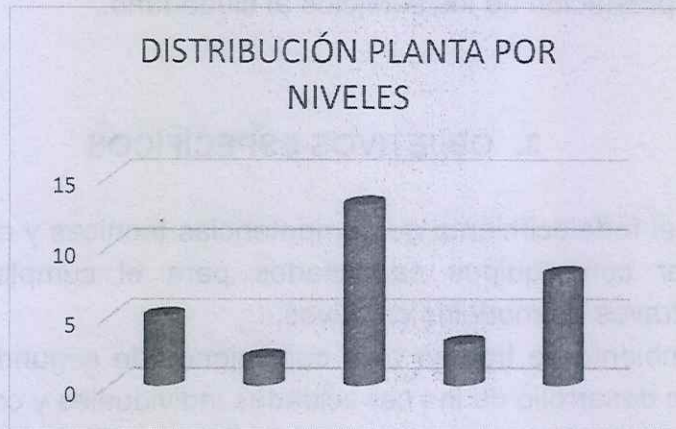
Planear, ejecutar y evaluar los procesos definidos para la gestión del ser al interior de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, orientados a crear valor y que favorezcan el desarrollo integral del talento humano, buscando elevar los niveles de eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propender por el fortalecimiento de competencias técnicas y comportamentales que permitan contar con equipos capacitados para el cumplimiento de la misión institucional, a través de modelos creativos.
- Propiciar un ambiente de trabajo bajo condiciones de seguridad y satisfacción que permita el pleno desarrollo de las capacidades individuales y colectivas.
- Planificar la provisión del recurso humano necesario para el cumplimiento de los fines institucionales, acorde con las condiciones propias del contexto institucional.
- Mantener los niveles de satisfacción laboral e incrementar la identificación colectiva.
- Promover una cultura de integridad a través de la apropiación de los valores adoptados por la entidad.

3. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La Fundación Gilberto Alzate Avendaño cuenta con una planta de personal conformada por treinta y un (31) cargos, distribuidos en 5 niveles jerárquicos como se presenta a continuación:



Elaboración propia.

Conforme a lo establecido en el Acuerdo de Junta Directiva número 005 del 2017, la planta de personal actual de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño se encuentra conformada por los siguientes cargos:

DESPACHO DEL DIRECTOR			
Nivel Directivo			
Denominación	Código	Grado	No. de empleos
Director General de Entidad Descentralizada	050	04	1 (uno)
PLANTA GLOBAL			
Nivel Directivo			
Denominación	Código	Grado	No. de empleos
Subdirector Técnico	068	03	2 (dos)
Subdirector	070	03	1 (uno)
Jefe de Oficina	006	01	1 (uno)
Nivel Asesor			
Denominación	Código	Grado	No. de empleos
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	115	01	1 (uno)

Jefe de Oficina Aserora de Planeación	115	01	1 (uno)
Nivel Profesional			
Denominación	Código	Grado	No. de empleos
Tesorero General	201	07	1 (uno)
Profesional Especializado	222	06	2 (dos)
Profesional Especializado	222	05	4 (cuatro)
Profesional Especializado	222	04	1 (uno)
Profesional Universitario	219	03	1 (uno)
Profesional Universitario	219	02	2 (dos)
Profesional Universitario	219	01	2 (uno)
Nivel Técnico			
Denominación	Código	Grado	No. de empleos
Técnico Operativo	314	03	1 (uno)
Técnico Operativo	314	02	2 (dos)
Nivel Asistencial			
Denominación	Código	Grado	No. de empleos
Auxiliar Administrativo	407	05	1 (uno)
Auxiliar Administrativo	407	04	2 (dos)
Auxiliar Administrativo	407	03	2 (dos)
Auxiliar Administrativo	407	02	1 (uno)
Auxiliar Administrativo	407	01	1 (uno)
Operario	487	01	1 (uno)
TOTAL			31 (treinta y uno)

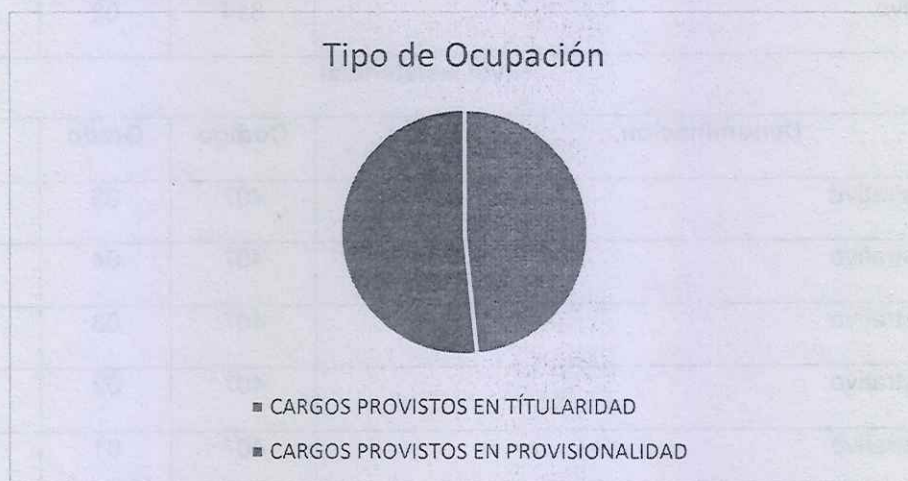
Tabla No. 1. Planta de Personal

La planta de personal actual de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño se encuentra conformada por 31 cargos, de los cuales 8 corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción y los restantes 23 cargos son de naturaleza de Carrera Administrativa.



Elaboración propia.

Por otra parte, 15 de los 31 cargos de la planta de personal se encuentran provistos en titularidad, lo cual corresponde al 48.3%, los restantes 16 cargos se encuentran provistos en provisionalidad, entre tanto se surten los concursos de mérito para su provisión a través de la convocatoria 809 de 2018.

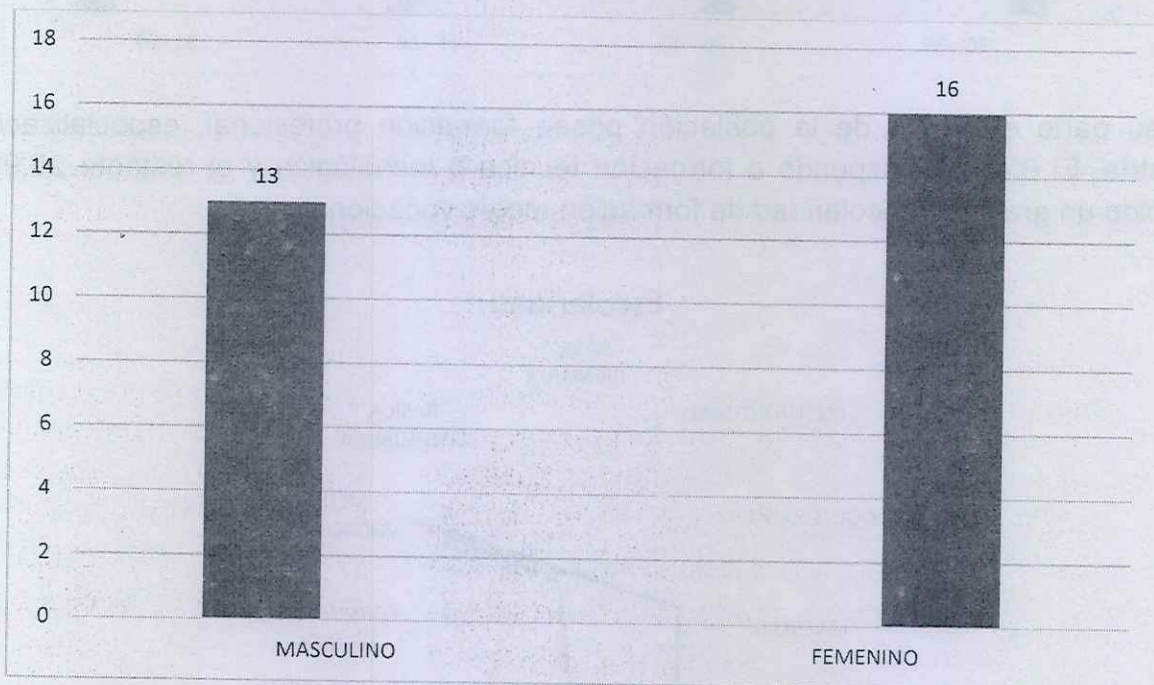


Elaboración propia.

La planta actual cuenta con 7 cargos misionales y los restantes 24 corresponden a áreas de apoyo de la entidad.



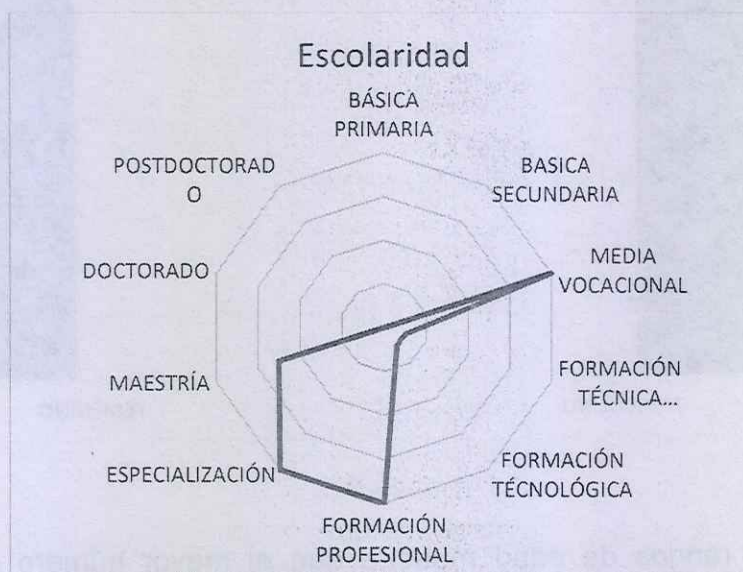
Por otra parte, 51.6% de la población corresponde a género femenino y el 41.9% a masculino.



La distribución por rangos de edad muestra que el mayor número de funcionarios se encuentra entre los 41 y 50 años de edad, correspondiente al 44.8% de la población, siendo el 17.24% entre 30 y 35 años y el 24.13% entre 51 y 60 años.



Por su parte el 67.7% de la población posee formación profesional, especialización o maestría. El 6.4% corresponde a formación técnica o tecnológica y el restante 25.9% ha obtenido un grado de escolaridad de formación media vocacional.



4. MARCO NORMATIVO

Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".

Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".

Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".

Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

Decreto 2740 de 2001 "Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo".

Ley 734 de 2002 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único".

Decreto 2539 de 2005 "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".

Ley 1064 de 2006 "Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación".

Decreto 4465 de 2007 "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP".

Circular Externa No 100-010-2014 "Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos".

Decreto 160 de 2014 "Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos".

Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"

Decreto 1567 de 1998: Establece que los programas de bienestar social se deben orientar a crear, mantener y mejorar el nivel de vida de los servidores públicos y sus familias, a la vez que deben propiciar un ambiente de trabajo que genere eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio, de allí la importancia de que estos programas se organicen a partir de las iniciativas de los servidores públicos.

También determina que los programas de bienestar social se deben enmarcar en las áreas

de intervención que se enuncian a continuación:

- Protección y servicios sociales: en esta área se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- Calidad de vida laboral: se atienden problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados.

Con relación a los incentivos el Decreto 1567 indica que los programas de incentivos deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, de los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción.

Ley 909 de 2004: El parágrafo del artículo 36 indica que para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos.

Decreto 1083 de 2015

El Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, en su artículo 2.2.10.2 determina las actividades que se podrán desarrollar en el área de protección y servicios sociales:

- A. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- B. Artísticos y culturales.
- C. Promoción y prevención de la salud.
- D. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
- E. Promoción de programas de vivienda.

De igual manera, el artículo 2.2.10.7 indica que para el área de calidad de vida laboral se deben efectuar los siguientes programas:

- a) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años.
- b) Evaluar la adaptación al cambio organizacional.
- c) Preparar a los pres pensionados para el retiro del servicio.
- d) Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- e) Fortalecer el trabajo en equipo.
- f) Adelantar programas de incentivos.

Con relación a los incentivos, el artículo 2.2.10.9 establece que *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores*

equipos de trabajo.” No obstante, en la fijación de los incentivos se debe tener en cuenta los recursos institucionales disponibles.

Ley 734 de 2002

En el artículo 33 numerales 4 y 5 se establece que Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes

Ley 1811 de 2016

Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)

5. DIAGNOSTICO DEL TALENTO HUMANO

Para definir la estrategia de gestión del Talento Humano para la vigencia 2020, resulta necesario tomar como referencia la aplicación de los instrumentos diseñados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, mediante el cual se identifican las rutas a fortalecer para mejorar la gestión institucional.

Con base en los resultados señalados, se obtuvo un porcentaje de 70% en el cumplimiento de los elementos de MIPG del área de Talento Humano.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

MISIÓN

Administrar, gestionar e intervenir el talento humano de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, de conformidad con las disposiciones legales que rigen la administración pública, logrando potencializar sus competencias y su desarrollo integral, alineado hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

VISIÓN

Ser un referente institucional, sectorial y distrital en la administración y gestión integral del talento humano, estimulando el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales y colectivas, para alcanzar plenamente los objetivos institucionales y brindar servicios de calidad a la ciudadanía.

FORMULACIÓN

Son parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano de Fundación Gilberto Alzate Avendaño, los planes institucionales de Capacitación, bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, de previsión del Talento Humano y anual de vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia, así como el código de integridad adoptado por la entidad.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivo: Promover acciones que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios, por medio del fortalecimiento de competencias técnicas y habilidades personales, acorde con las necesidades de capacitación identificadas, para el desempeño efectivo de las funciones de los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, que redunden en la consecución de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión de la entidad.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Objetivo: Planificar, coordinar y ejecutar acciones que permitan el pleno desarrollo de las capacidades individuales de los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño propiciando una mejora continua en la calidad de vida de los servidores y el desempeño laboral.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivo: Establecer las actividades para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables al **FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO**, adoptados como un medio para lograr la prevención de accidentes, incidentes, y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo de los procesos de la entidad y cumplimiento de metas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo: Definir las estrategias de planeación, técnica y económica que permita adoptar las medidas pertinentes para cubrir las necesidades en materia de Recurso Humano, requerido para cumplir con la misión de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño,

correspondiente a la vigencia 2019.

PLAN ANUAL DE VACANTES

Objetivo: Identificar las necesidades en materia de empleo público que se constituyan en vacantes definitivas en la planta de personal de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, para garantizar su provisión definitiva a través de la coordinación, diseño y desarrollo del concurso abierto de méritos, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con normatividad vigente.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Adoptado por la Fundación Gilberto Alzate Avendaño mediante la Resolución No. 093 del 25 de mayo de 2018, el cual reúne los siguientes valores, los cuales determinan la línea de acción cotidiana para los servidores:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

7. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGÍA	ACCIONES
Gestión del Talento Humano	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores de la	Concurso de Méritos Plan Anual de Vacantes Plan de Bienestar e	Analizar las normas, políticas, estrategias, manuales y procedimientos.

	entidad.	Incentivos	Determinar la orientación estratégica en los temas conducentes al desarrollo humano integral, articulando las políticas vigentes.
Cultura y Clima Organizacional	Mejoramiento de la calidad de vida laboral.	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Articular y establecer políticas orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores.
		Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Programa de incentivos a los mejores servidores públicos.
			Medición y Mejoramiento del Clima Organizacional.
			Aplicación batería de riesgo psicosocial
			Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Salud Ocupacional que contribuyan a la recuperación de condiciones laborales adecuadas, al bienestar integral y a la estabilidad mental y física de los servidores públicos, buscando incrementar la productividad.
Formación del Talento Humano	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Plan Institucional de Capacitación	Determinar necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de competencias del personal.

			Determinar necesidades de inducción, reinducción y entrenamiento
			Elaborar y Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación.
			Evaluar el impacto del Plan Institucional de Capacitación.
Sistemas de Información y Comunicación	Fortalecer los sistemas de comunicación interna de la entidad.	Canales oficiales de comunicación	Divulgar las actividades de gestión de Talento Humano por los canales oficiales de comunicación interna de la entidad.
Evaluación de la Gestión	Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral y evaluación de la gestión de la gerencia pública, a fin de garantizar que sea desarrollado en los términos que establece la CNSC y el DAFP.	Informe Consolidado de la EDL y Evaluación de la gestión de la Gerencia Pública	Adoptar los sistema de evaluación del desempeño diseñados para cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad
			Promover la capacitación a los actores del proceso, para garantizar la efectividad de la evaluación.
			Realizar seguimiento y brindar acompañamiento a través del proceso de evaluación del desempeño laboral.
			Realizar un informe Consolidado de la EDL y Evaluación de la gestión de la Gerencia Pública

8. SEGUIMIENTO

El Seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte del mismo, según corresponda y se presentarán periódicamente los resultados al comité directivo.

ANEXOS

ANEXO 1. Plan Institucional De Capacitación

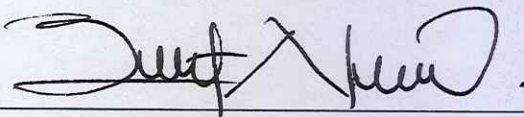
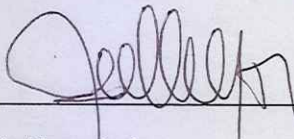
ANEXO 2. Plan De Bienestar E Incentivos

ANEXO 3. Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo

ANEXO 4. Plan De Previsión De Recursos Humanos

ANEXO 5. Plan Anual De Vacantes

ANEXO 6. Resolución No. 093 Del 25 De Mayo De 2018

<i>Adaptó:</i> 	<i>Revisó y aprobó:</i> 
<i>Beatriz Andrea Alvarez Vélez</i>	<i>Licette Moros León</i> <i>Subdirectora Gestión Corporativa</i>

Fecha	Versión	Razón del cambio
16/01/2020	1	Formulación del plan estratégico de talento humano vigencia 2020
20/01/2020	1	Aprobación subdirectora de Gestión Corporativa
27/01/2020	1	Aprobación Comité directivo

