
	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO:
POR EL CUIDADO DE LOS COLABORADORES DE LA FUGA**

VERSIÓN 1


FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO – FUGA

Bogotá D.C., AÑO 2023

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	4
1. Misión	4
2. Visión.....	4
3. Organigrama.....	5
4. Objetivos Estratégicos	5
3. ALCANCE	6
4. OBJETIVO GENERAL	6
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	7
7. MARCO NORMATIVO	11
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	11
9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	13
10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	15
1. Objetivo:	15
2. Objetivos específicos:.....	15
3. Actividades:	16
11. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	19
1. Objetivo:	19
2. Objetivos Específicos:	19
3. Actividades:	20
12. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
1. Objetivo:	22
2. Objetivos específicos:.....	22
3. Actividades:	22
13. PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	23
1. Objetivo:	23
2. Objetivos Específicos:	24
3. Actividades:	24
14. PRESUPUESTO	24
15. SEGUIMIENTO	25
16. ANEXOS	25

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los más de 50 años de historia, la Fundación Gilberto Álzate Avendaño-FUGA se ha consolidado como uno de los centros artísticos y culturales más importantes de Bogotá, es un escenario y promotor de las artes plásticas, visuales, escénicas, musicales, literarias y audiovisuales; al igual que se ha encargado de la participación y formación democrática a través de debates, foros, seminarios y cátedras para la visibilización y transformación del centro de la ciudad.

Esta labor, se desarrolla a través de dos Subdirecciones Misionales, una Subdirección de Gestión Corporativa, la Oficina Asesora de Planeación, la Oficina Jurídica, la Oficina de Control Interno y la Oficina de Control Interno Disciplinario. Allí se centran todas las acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.


El presente documento, tiene como finalidad, establecer el Plan Estratégico de Talento Humano- PETH 2023, el cuál 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. Así mismo, se busca determinar las acciones a seguir para su desarrollo contribuyendo 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 en pro de la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, resulta necesario orientar los esfuerzos, para 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 del capital humano, acorde con la realidad institucional, incorporando bajo este plan, los siguientes componentes:

Plan Institucional de Capacitación (PIC), por el desarrollo y el crecimiento: “Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.”¹

Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBII), por una FUGA feliz y productiva: Es la herramienta que facilita la construcción de un clima laboral positivo para los servidores, a

¹ DAFP- ESAP: Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/GuiaFormulacionPlanInstitucionalCapacitacionPIC.pdf/7e32ce9f-8ee1-4944-b4cd-e3cdf3703c37#:~:text=El%20Plan%20institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n,de%20la%20capacidad%20laboral%20de>

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

través de la promoción de diversos espacios y actividades, para el mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral, el fomento del sentido de pertenencia, mejorando así los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor. Así mismo, pretende otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST), porque la salud es bienestar: Son las estrategias que se desarrollan para el cumplimiento de los estándares mínimos de salud y seguridad en el trabajo, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos. Así mismo, fomenta los Estilos de Vida Saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud.

Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos (PVPRH), en la FUGA hacemos las cosas bien: Es un instrumento de gestión del talento humano, que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Así mismo, con los planes formulados se enfoca en la atención al ciclo de vida del servidor público, en el cual, el ingreso se verá reflejado con actividades de capacitación orientadas a la inducción y reinducción de los funcionarios, el desarrollo se encontrará en las diversas actividades de capacitación que fomentarán el correcto ejercicio de las funciones, así como las actividades de bienestar, las cuales propenden por la retención del material humano a través de espacios que contribuyan en el mejoramiento de la calidad de vida del servidor y las actividades de salud y seguridad en el trabajo, que se encaminan a cuidar la salud del funcionario, en el marco de prevenir situaciones que afecten su salud física y mental, y el retiro a través de actividades de bienestar enfocadas al reconocimiento a servicios prestados y la desvinculación laboral asistida en caso de pre-pensionados.


2. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

1. Misión

La Fuga es la plataforma pública de la administración distrital, que articula y gestiona la revitalización y transformación participativa del centro de Bogotá a través de su potencial creativo, el arte y la cultura.

2. Visión

En 2030, la Fuga será referente de articulación y gestión de iniciativas de transformación del territorio del centro de Bogotá, como símbolo distrital de desarrollo desde el potencial

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

creativo, el arte y la cultura.

3. Organigrama

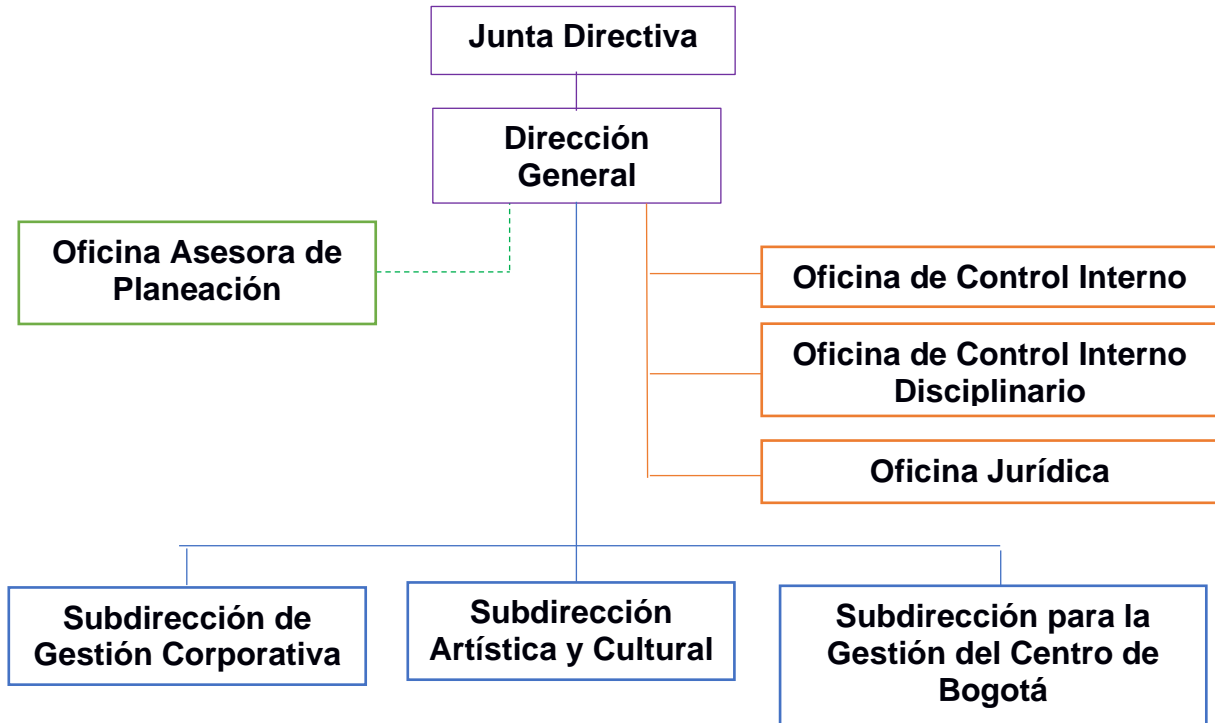



Gráfico 1: Elaboración propia, según la nueva estructura organizacional FUGA, dispuesta en el Acuerdo de Junta 04 de 2022.

4. Objetivos Estratégicos

1. Mejorar la calidad de vida de la ciudadanía al ampliar el acceso a la práctica y disfrute del arte y la cultura como parte de su cotidianidad en condiciones de equidad.
2. Potenciar a los creadores del Centro que quieran expresarse y ver en el arte, la cultura y la creatividad una forma de vida.
3. Impulsar la reactivación física, económica y social del sector del antiguo Bronx y articularlo con las comunidades y territorios del centro de la ciudad a partir del arte, la cultura y la creatividad.
4. Aumentar la apropiación del centro de la ciudad como un territorio diverso, de convivencia pacífica, encuentro y desarrollo desde la transformación cultural.
5. Consolidar modelos de gestión, desarrollando capacidades del talento humano y optimizando los recursos tecnológicos, físicos y financieros para dar respuesta eficaz a las necesidades de la ciudadanía y grupos de valor.

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

6. El Plan Estratégico de Talento Humano es un plan que aporta al cumplimiento de del objetivo estratégico 5, a través de la formulación e implementación de estrategias que conllevan a la formación y bienestar de los servidores públicos de la entidad en pro de la mejora continua en la prestación de los servicios.

El Plan Estratégico de Talento Humano es un plan que aporta al cumplimiento de del objetivo estratégico 5, a través de la formulación e implementación de estrategias que conllevan a la formación y bienestar de los servidores públicos de la entidad en pro de la mejora continua en la prestación de los servicios.

3. ALCANCE


El Plan Estratégico de Talento Humano de la Fundación Gilberto Ázate Avendaño aplica a los servidores públicos de la entidad, solo cuando se traten de actividades de salud y seguridad en el trabajo o de temas transversales, se contará con la participación de contratistas de la entidad.

4. OBJETIVO GENERAL

Formular un plan que contribuya al cumplimiento efectivo de los objetivos estratégicos mediante el desarrollo integral del talento humano, buscando elevar los niveles de eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer competencias técnicas y comportamentales que permitan contar con equipos capacitados para el cumplimiento de la misión institucional.
2. Contribuir al mejoramiento de la prestación del servicio de los servidores públicos, a través de programas de formación.
3. Promover una cultura de integridad a través de la apropiación de los valores adoptados por la entidad.
4. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento e integración, con el fin de aumentar la motivación, la satisfacción laboral, la identificación colectiva y el crecimiento en el desarrollo personal.
5. Propiciar un ambiente de trabajo bajo condiciones de salud y seguridad para facilitar el control de los factores de riesgo y prevenir los accidentes y la aparición de enfermedades de origen laboral.

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2


6. Promover el buen estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo Laboral
7. Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los servidores.
8. Planificar la provisión del recurso humano necesario para el cumplimiento de los fines institucionales, acorde con las condiciones propias del contexto institucional.

6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La Fundación Gilberto Álzate Avendaño cuenta con una planta de personal conformada por treinta y dos (32) empleos, distribuidos en 5 niveles jerárquicos. Conforme a lo establecido en el Acuerdo de Junta Directiva número 005 del 2022, la planta de personal actual de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño se encuentra conformada por los siguientes empleos:

Tabla 1. Planta de empleos Fuga.

DESPACHO DEL DIRECTOR			
Nivel Directivo			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Director General de Entidad Descentralizada	050	04	Uno (1)
PLANTA GLOBAL			
Nivel Directivo			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Subdirector Técnico	068	03	Dos (2)
Subdirector	070	03	Uno (1)
Jefe de Oficina	006	02	Uno (1)
Jefe de Oficina	006	01	Dos (2)
Nivel Asesor			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Jefe de Oficina Asesora	115	01	Uno (1)
Nivel Profesional			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Tesorero General	201	07	Uno (1)
Profesional Especializado	222	06	Dos (2)
Profesional Especializado	222	05	Cuatro (4)
Profesional Especializado	222	04	Uno (1)

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

Profesional Universitario	219	03	Uno (1)
Profesional Universitario	219	02	Dos (2)
Profesional Universitario	219	01	Dos (2)
Nivel Técnico			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Técnico Operativo	314	03	Uno (1)
Técnico Operativo	314	02	Dos (2)
Nivel Asistencial			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Auxiliar Administrativo	407	05	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	04	Dos (2)
Auxiliar Administrativo	407	03	Dos (2)
Auxiliar Administrativo	407	02	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	01	Uno (1)
Operario	487	01	Uno (1)
Total planta de personal		Treinta y dos (32)	

Fuente: Acuerdo de Junta Directiva 05 de 2022


La planta de personal actual de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño se encuentra conformada por 32 empleos, de los cuales 9 corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción; y, 23 a empleos de nivel profesional, técnico y asistencial. De estos 32 empleos, 1 está en vacancia definitiva, 2 en periodo de prueba y 29 en titularidad, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Nivel	Número de Empleos	Ocupados	En titularidad	En periodo de prueba o inducción
Directivo (LNR)	7	7	7	-
Directivo (Periodo fijo)	1	1	1	-
Profesional (LNR)	1	1	1	-
Profesional (Carrera administrativa)	12	12	11	1
Técnico (Carrera administrativa)	3	3	3	-
Asistencial (Carrera administrativa)	8	7	6	1
Total	32	31	29	2

Tabla 2: Distribución de los servidores públicos

Fuente: Elaboración propia con corte a 27 de enero de 2023.

Por otra parte, el 74% de la población corresponde a sexo mujer y el 26% a sexo hombre, tal como se encuentra representado en la siguiente gráfica:

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

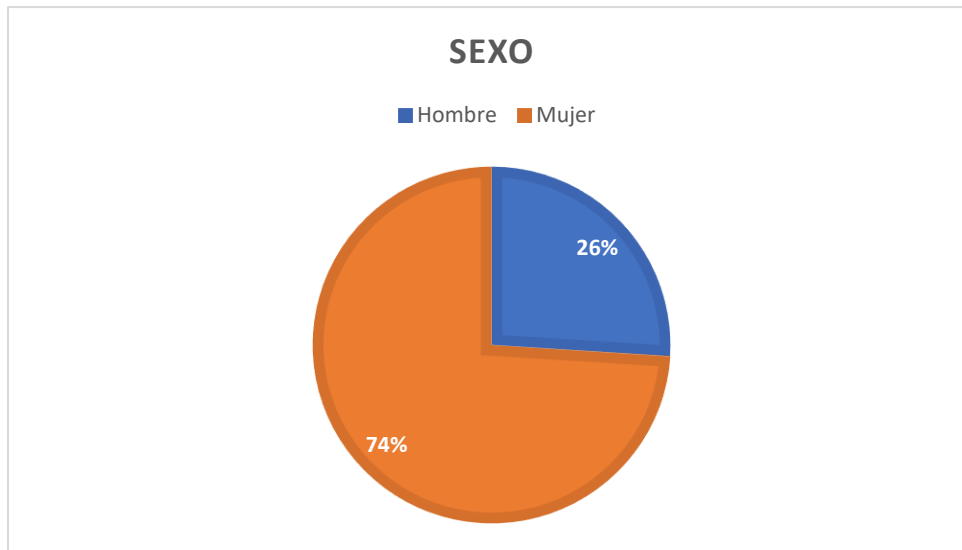
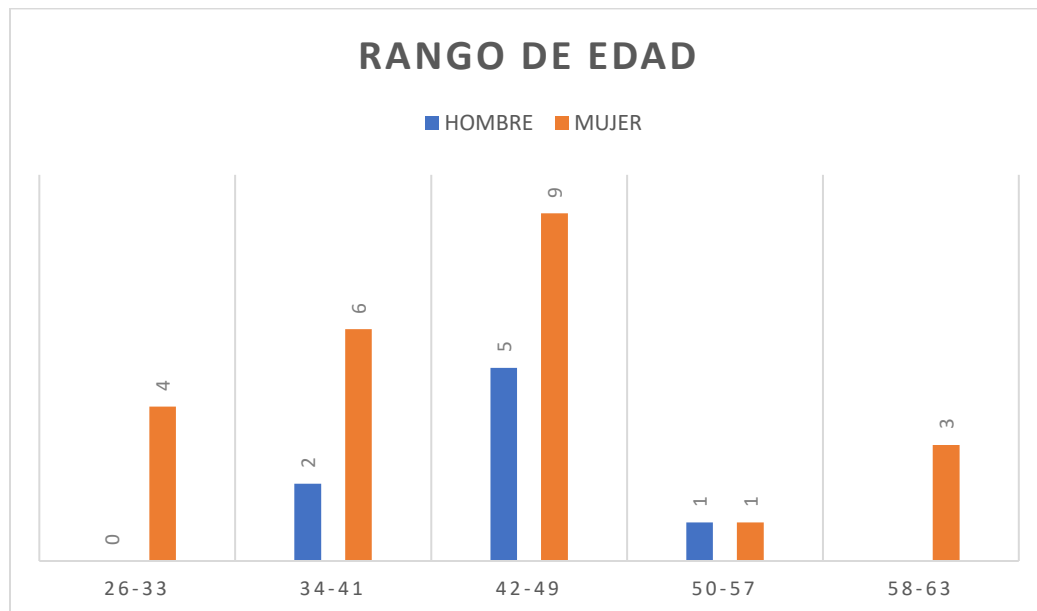



Gráfico 2: Elaboración propia.

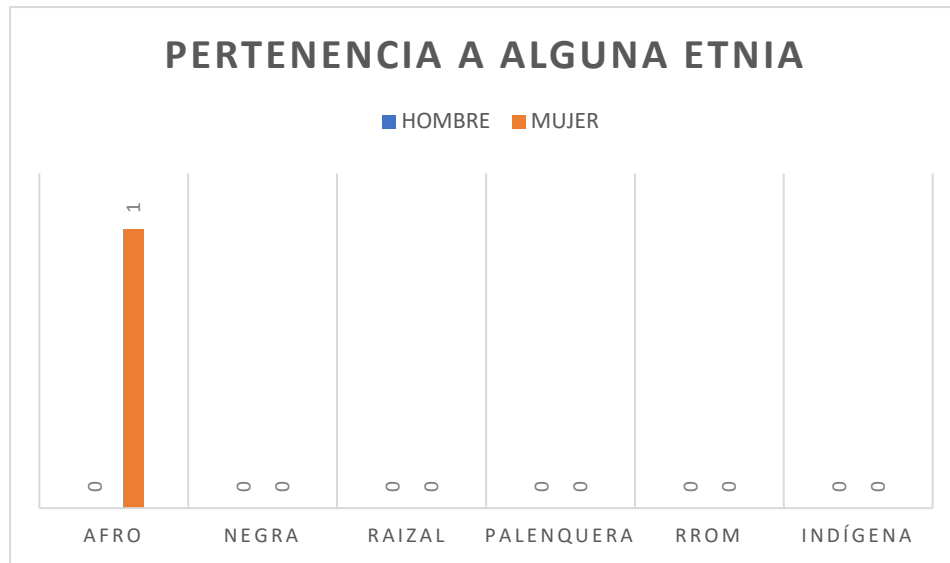
Ahora, respecto al rango de edad con el que cuentan los servidores públicos de la FUGA, se evidencia que un 13% se encuentra en un rango de edad de 26 a 33 años; un 26% entre los 34 y 41 años; un 45%, en el rango entre 42 y 49 años; un 6% se encuentra entre 50 y 57 años; y, un 10% entre 58 y 63 años, lo cual se puede ver representado así:



Gráfica 3: Elaboración propia.

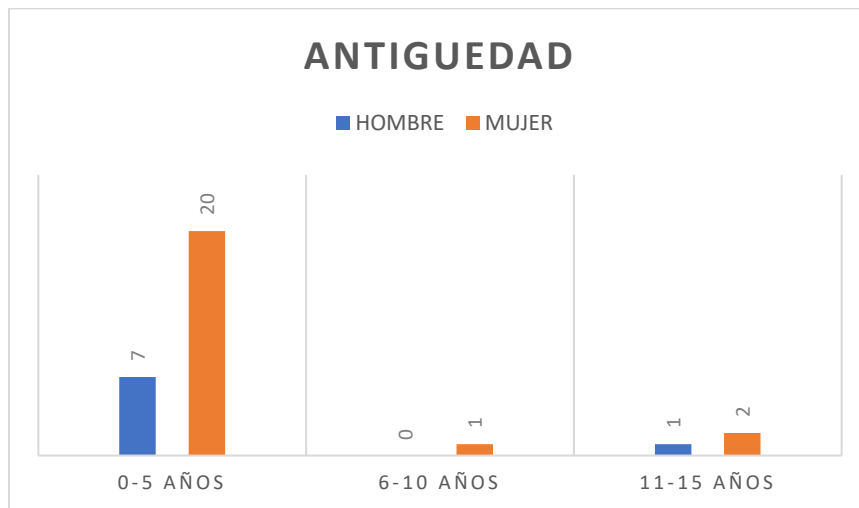
Así mismo, se indica que en la entidad se cuenta con 1 servidora pública que es perteneciente a la población afrodescendiente, así:

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2




Gráfica 4: Elaboración propia.

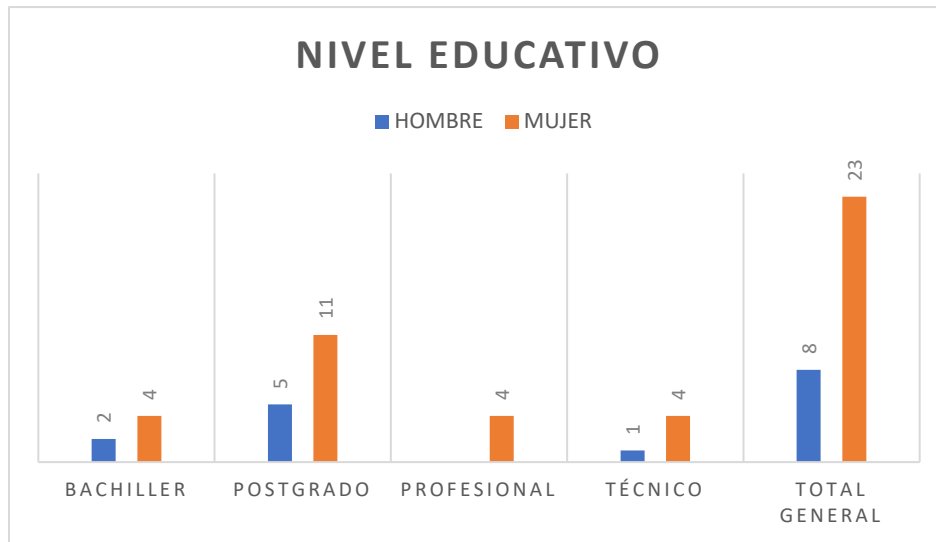
Frente a la antigüedad en la Fundación, se logró determinar que, 20 mujeres y 7 hombres, llevan en la entidad entre 0 y 5 años; 1 mujer, lleva en la entidad entre 6 y 10 años; y, 2 mujeres y 1 hombre, entre 11 y 15 años, lo cual, puede verse representado de la siguiente forma:



Gráfica 5: Elaboración propia.

Adicionalmente, se estructuró el nivel educativo de los servidores públicos, independiente del nivel jerárquico al cual pertenecen, evidenciándose que, 4 mujeres y 2 hombres cuentan con título de bachiller; 4 mujeres y 1 hombre, está en nivel técnico; 4 mujeres se encuentran en nivel profesional; 11 mujeres y 5 hombres, alcanzaron el nivel posgradual. Ello se grafica de la siguiente forma:

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2



Gráfica 6: Elaboración propia.

Finalmente se informa que al interior de la planta de personal de la entidad no se encuentran personas en situación de discapacidad reportada.

7. MARCO NORMATIVO


El marco normativo externo e interno que sirve como insumo para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra contemplado en el documento de diagnóstico de necesidades, el cual, reposa en Orfeo 20222800116703 del 14 de diciembre de 2022 y es anexo al presente Plan.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

De conformidad con el Procedimiento TH-PD-03 Elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano se establece que previo a la elaboración del PETH es indispensable la elaboración de un documento de diagnóstico de necesidades, el cual, reposa en Orfeo 20222800116703 del 14 de diciembre de 2022 y es anexo al presente Plan.

El documento en mención y que sirvió como insumo para la realización del Plan, contempló el análisis de las siguientes variables:

1. Medición de madurez de la política del GETH, en el cual se pueden evidenciar indicadores de género, de enfoque diferencial, de gestión de talento humano, de vacantes, de salud y seguridad en el trabajo y de transparencia
2. Resultados del FURAG 2021.
3. Resultados de la encuesta de necesidades.
4. Resultados de la evaluación de desempeño
5. Normatividad vigente, presupuesto asignado y rubro correspondiente.
6. Asesoría y apoyo de la ARL, Caja de Compensación Familiar, Panorama de

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

Riesgos aplicables al caso.

7. Resultados obtenidos en informes de gestión, planeación, entes de control internos y externos, entre otros.
8. Porcentaje de cumplimiento del Acuerdo Sindical vigente y compromisos por cumplir.
9. Información transversal (MIPG- Informes de control interno y planeación).
10. Informe de auditoría del Proceso de Gestión del Talento Humano.
11. Recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral generadas por denuncias realizadas por funcionarios.
12. Recomendaciones realizadas por Control Interno Disciplinario generadas por denuncias realizadas por presuntos actos de corrupción.
13. Resultados de los análisis e informes de impacto del PETH 2022.
14. Resultados de las encuestas de desvinculación laboral.
15. Solicitudes transversales de capacitación.
16. Resultados de la medición de SST en línea.


Adicionalmente, se tienen en cuenta los siguientes componentes:

8.1. Medición del clima organizacional.

El 06/12/2022 el DASCDC informo que en la semana del 16 de dic de 2022 remitían el informe de clima laboral, tal como consta en el Orfeo (publico) 20222800115683, sin embargo, en las múltiples comunicaciones realizadas por WhatsApp, por parte de la Profesional Especializada de Talento Humano, el DASCDC indico que el mismo se entregara hasta la vigencia 2023, por lo tanto, para el diagnóstico de necesidades, no se pudo tener en cuenta el mismo.

8.2. Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano

La Función Pública ha implementado como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, en tanto reconoce que esto genera resultados en términos de la eficacia en la prestación de los servicios del sector público para ir en sintonía con los avances del país en materia de infraestructura, servicios, desarrollo, educación y progreso social, es decir, bienestar para los ciudadanos. Esto requiere del compromiso permanente de los servidores públicos, pero, sobre todo, de una alineación con las políticas y directrices en cada una de las áreas de Talento Humano y las actividades propias de su gestión para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados. La guía de gestión estratégica, permitirá contar con una herramienta que describa, organice y estructure las actividades que deben liderar las unidades de personal, de manera que sea un instrumento de referencia permanente para poder orientar hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de gestión estratégica de talento humano (GETH).

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

8.3. Cumplimiento del PETH 2022.

El PETH 2022, se encontraba compuesto por los siguientes planes: Plan Institucional de Capacitación, el cual se cumplió en un 100%; Plan de Bienestar e Incentivos, el cual se cumplió en un 96.66%, cuya actividad incumplida fue el informe de medición del clima laboral, cuyas razones se expusieron en el numeral 7.1. de este documento, por lo tanto, para la vigencia 2023 se programa nuevamente la actividad; Plan de Vacantes, el cual se cumplió en un 100%.

En lo que respecta al Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo, este se cumplió en un 92.85%, cuya actividad incumplida fue el informe de desempeño del sistema de seguridad y salud en el trabajo expedido por el DASCD y la Universidad Santo Tomas, por cuanto, el 15/12/2022 el DASCD desde el área de seguridad y salud en el trabajo, informó que a la fecha, no hay fecha exactas que se tengan establecidas para la entrega de estos informes, esto reposa en Orfeo público 20222800117373, por lo tanto, para la vigencia 2023 se programa nuevamente la actividad.

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO


El Plan Estratégico de Talento Humano en la Fundación Gilberto Avendaño, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.


La implementación de este plan se enfoca en implementar acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas. A continuación, se describen las rutas de valor que se tienen en cuenta como lineamientos para la implementación de este plan:

Tabla 3. Rutas de valor FUGA

Dimensión de Talento Humano	Subrutas	Temáticas	
Ruta de la Felicidad	La felicidad nos hace productivos: El bienestar que experimenta un funcionario por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la
		Ruta para facilitar que	

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2
	entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.	<p>las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada</p> <p>Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p> <p>Ruta para generar innovación con pasión</p>	<p>salud, Programa “Entorno laboral saludable”, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles. Inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.</p>	
Ruta de crecimiento	Liderando talento: fomentar el crecimiento de las personas	<p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro</p> <p>Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</p>	<p>Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, clima laboral, integridad, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes.</p>	
Ruta del servicio	Al servicio de los ciudadanos: Conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos	<p>Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</p> <p>Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</p>	<p>Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.</p>	
Ruta de la calidad	La cultura de hacer las cosas bien: La	Ruta para generar rutinas de trabajo	Evaluación de desempeño,	

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2
	satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen.	basadas en “hacer siempre las cosas bien” Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.	
Ruta del análisis de datos	Conociendo el talento: La transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad.	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIDEAP.	

Fuente: Elaboración propia.


10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1. 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 Álzate Avendaño, que redunden en la consecución de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión de la entidad.

2. Objetivos específicos:


1. Contribuir al mejoramiento institucional a través del desarrollo y fortalecimiento de competencias individuales en los servidores.
2. Incorporar procesos de inducción y reinducción que favorezcan la adaptación de los servidores a la cultura organizacional.
3. Propiciar una mejora en la calidad de vida laboral, a través de la adquisición de conocimientos que faciliten el desarrollo de las funciones de los servidores públicos de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
4. Potencializar el nivel de desempeño de los servidores públicos de la entidad, por medio del conocimiento y generación de capital intelectual.

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2


3. Actividades:

Tabla 4. Cronograma de actividades del Plan Institucional de Capacitación.


CAPACITACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FIN	DIRIGIDA A:
Capacitación en generalidades de gestión documental. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Gestión Documental y Talento Humano.	01/02/2023	01/07/2023	Todos los colaboradores
Capacitación en el uso del Orfeo en la gestión documental (generalidades, archivo y seguridad de la información). Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Tecnologías de la información y Talento Humano.	01/02/2023	01/07/2023	Todos los colaboradores
Capacitación en gestión de trámites, OPAS y otros servicios. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Atención al ciudadano y Talento Humano.	01/02/2023	01/07/2023	Todos los colaboradores
Capacitación a gestores SIG, en monitoreo y seguimiento a riesgos, indicadores, planes de mejoramiento, normogramas y solicitudes de documentación. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: OAP y Talento Humano.	01/02/2023	01/07/2023	Gestores SIG
Capacitación en políticas de gestión y desempeño MIPG. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: OAP y Talento Humano.	01/02/2023	01/07/2023	Todos los colaboradores
Capacitación en metodología para la identificación de Riesgos de Prevención y Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.	01/02/2023	01/07/2023	Todos los colaboradores

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

<p>Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Gestores de Integridad y Talento Humano.</p>			
<p>Capacitación en medidas de anticorrupción, anti cohecho y gestión de conflicto de intereses.</p> <p>Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Gestores de Integridad y Talento Humano.</p>	01/02/2023	01/07/2023	Todos los colaboradores
<p>Capacitación en participación y rendición de cuentas.</p> <p>Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: OAP, comunicaciones y Talento Humano.</p>	01/06/2023	15/12/2023	Todos los colaboradores
<p>Capacitación en Ley de transparencia, transparencia activa, pasiva (PQRS), derecho a la información y sobre la responsabilidad de los servidores públicos frente a los derechos de petición y calidad de las respuestas</p> <p>Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Atención al ciudadano y Talento Humano.</p>	01/04/2023	15/12/2023	Todos los colaboradores
<p>Sensibilización sobre el Manual de Servicio a la Ciudadanía, así como de la Política Distrital de Servicio a la Ciudadanía y los demás lineamientos vigentes en atención a la ciudadanía</p> <p>Meta: 1 sensibilización realizada. Responsable: Atención al ciudadano y Talento Humano.</p>	01/04/2023	30/06/2023	Todos los colaboradores
<p>Capacitación en atención a población diversa.</p> <p>Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Atención al ciudadano y Talento Humano.</p>	01/07/2023	15/12/2023	Todos los colaboradores
<p>Capacitación en atención a población en situación de discapacidad.</p>	01/07/2023	15/12/2023	Todos los colaboradores

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Atención al ciudadano y Talento Humano.			
Capacitación de evaluadores y evaluados respecto a la Evaluación de Desempeño Laboral. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Talento Humano	20/01/2023	10/02/2023	Todos los colaboradores
Semana de inducción y reinducción. Meta: 1 jornada de capacitación realizada. Responsable: Talento Humano	01/02/2023	01/07/2023	Todos los colaboradores
Capacitación en principios sindicales y el derecho a la libre asociación. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Talento Humano	01/07/2023	15/12/2023	Todos los colaboradores
Capacitación en las últimas actualizaciones normativas en Reforma Tributaria. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable:	01/07/2023	15/12/2023	Todos los colaboradores
Capacitación en Riesgos Biomecánicos (Ergonomía, manejo de cargas, desórdenes músculo esqueléticos y como prevenirlos). Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Talento Humano	01/02/2023	01/07/2023	Todos los colaboradores
Capacitación en emergencias, primeros auxilios, evacuación, incendios, seguridad vial y atención a víctimas. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Talento Humano	01/02/2023	15/12/2023	Brigada de emergencia
Capacitación en riesgos del trabajo en alturas. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Talento Humano	01/02/2023	01/07/2023	Funcionarios que trabajan en alturas

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2
Capacitación en riesgo público, de tránsito y manejo defensivo. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Talento Humano	01/07/2023	15/12/2023	Todos los colaboradores	
Capacitación en uso eficiente de la energía – gestión integral de residuos – plásticos de un solo uso. Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Recursos Físicos y Talento Humano	01/07/2023	15/12/2023	Todos los colaboradores	
Capacitación en lenguaje de señas Meta: 1 capacitación realizada. Responsable: Atención al ciudadano y Talento Humano	01/07/2023	15/12/2023	Funcionarios Servicio al ciudadano	

Fuente: Elaboración propia. Versión 1.


11. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

1. Objetivo:

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

2. Objetivos Específicos:

1. Promover actividades que mitiguen los factores de riesgo de estrés laboral, burnout y que mejoren las condiciones del clima organizacional.
2. Facilitar espacios de integración y participación entre equipos de trabajo, buscando el mejoramiento del ambiente laboral.
3. Promover actividades de prevención de enfermedades y promoción de condiciones para la vida saludable.
4. Propiciar estrategias para mitigar la propagación del virus COVID – 19 y su comorbilidad con otras condiciones de salud.
5. Gestionar la mejora continua del clima laboral y de las relaciones entre los servidores.


	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

6. Incentivar la participación de actividades que programe el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás entidades afines a los objetivos del presente plan.
7. Brindar espacios culturales, recreativos, deportivos e intelectuales que estimulen el desarrollo integral de los funcionarios.
8. Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de cada uno de los funcionarios.

3. Actividades:


Tabla 5. Cronograma de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	MODALIDAD
Actividad de reconocimiento y entrega de estímulos a servidores y contratistas del Proceso de Servicio al Ciudadano. Meta: 1 actividad realizada.	01/09/2023	30/11/2023	Presencial
Actividad de feria de talentos, como eje de convivencia social. Meta: 2 actividades realizadas.	15/01/2023	30/11/2023	Presencial
Socializar el Informe de medición de clima laboral. Meta: 1 informe realizado.	01/07/2023	15/12/2023	Digital
Realización de dos (2) eventos deportivos en alianza con Sintracultur. Meta: 2 actividades realizadas.	01/02/2023	30/11/2023	Presencial
Reconocimiento a los mejores servidores públicos Meta: 1 actividad realizada.	01/09/2023	30/11/2023	Presencial / Digital
Commemorar el día del servidor público en alianza con Sintracultur. Meta: 1 actividad realizada.	01/09/2023	31/10/2023	Uso de las TIC / Presencial
Actividad de Coaching para fortalecimiento de competencias de liderazgo y planeación estratégico Meta: 1 actividad realizada.	01/02/2023	28/02/2023	Presencial
Actividad de desarrollo de la inteligencia	01/07/2023	30/11/2023	Uso de las TIC

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

emocional y las habilidades de comunicación. Meta: 1 actividad realizada.			
Actividad de integración entre dependencias para fortalecimiento del clima organizacional. Meta: 1 actividad realizada.	01/07/2023	15/12/2023	Presencial
Participación de la Alta Dirección en actividades de socialización del Código de Integridad y principios del servicio público.	15/01/2023	30/11/2023	Uso de las TIC / Presencial
Actividad de desvinculación laboral asistida para cualquier forma de retiro. Meta: 1 actividad realizada.	01/07/2023	30/11/2023	Uso de las TIC
Publicación de la oferta trimestral del Programa “Servimos”. Meta: 4 divulgaciones realizadas	15/01/2023	30/11/2023	Uso de las TIC
Publicación semestral de la oferta de las actividades artísticas (artes, artesanías, entre otros) y culturales que adelante la FUGA, para participación de sus servidores. Meta: 2 divulgaciones realizadas	15/01/2023	30/11/2023	Uso de las TIC
Publicación de la oferta para participar en programa de “Bilingüismo”. Meta: 1 divulgación realizada	15/01/2023	30/11/2023	Uso de las TIC
Publicación de la oferta de visibilización de programas de vivienda. Meta: 1 divulgación realizada	15/01/2023	30/11/2023	Uso de las TIC
Publicación semestral de teletrabajo y/o horarios flexibles Meta: 2 divulgaciones realizadas	15/01/2023	30/11/2023	Uso de las TIC
Publicación de la oferta del FRADEC. Meta: 1 divulgación realizada	15/01/2023	30/11/2023	Uso de las TIC

Fuente: Elaboración propia. Versión 1.

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

12. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Objetivo:

Diseñar actividades con el fin de promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y trabajo en la entidad, preservando un estado de salud, bienestar físico, mental y social para los funcionarios, dando cumplimiento a la normatividad vigente adoptada 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.


2. Objetivos específicos:

1. Establecer actividades de seguridad industrial, que permitan disminuir el riesgo de exposición y la presencia de accidentes laborales o eventos indeseados.
2. Establecer actividades de preparación ante situaciones de emergencia.
3. Identificar, valorar e intervenir los factores de riesgo y su causalidad asociada al trabajo en la entidad.
4. Promover acciones que prevengan daños en la salud y fortalezca hábitos saludables.
5. Establecer acciones dirigidas al ambiente laboral y al funcionario para prevenir los daños a la salud, provenientes de los factores de riesgo presentes en su ámbito laboral.
6. Fortalecer la cultura de la salud y seguridad, promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los funcionarios.

3. Actividades:

Tabla 6. Cronograma de actividades del Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.

ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	MODALIDAD
Elaborar de un diagnóstico sobre el análisis y accesibilidad a los puestos de trabajo de los servidores públicos de la FUGA. Meta: 1 informe realizado.	15/01/2023	30/11/2023	Digital
Realizar actividad de promoción de hábitos saludables y prevención de enfermedades. Meta: 1 actividad realizada.	15/01/2023	30/11/2023	Uso de TICS / Presencial
Realizar mediciones ambientales sobre iluminación.	15/01/2023	30/11/2023	Digital /

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2


ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	MODALIDAD
Meta: 1 medición realizada.			Presencial
Realizar Auditoría anual al SG- SST conforme a los estándares mínimos descritos en la Resolución 0312 de 2019. Meta: 1 auditoría realizada.	15/01/2023	30/11/2023	Digital / Presencial
Actualizar el programa de orden y aseo de la entidad. Meta: 1 actualización realizada.	15/01/2023	30/04/2023	Digital
Realizar los exámenes médicos ocupacionales periódicos a los funcionarios que hubiesen cumplido o estén próximos a cumplir un (1) año de servicio en la entidad y que acepten voluntariamente la toma del examen. (Exámenes paraclínicos, Examen médico y vacunación) Meta: 1 informe de condiciones de salud	15/01/2023	15/12/2023	Presencial
Actualizar el programa de estilos de vida saludable de la entidad. Meta: 1 actualización realizada.	15/01/2023	30/04/2023	Digital
Participar en la medición de desempeño del sistema de seguridad y salud en el trabajo expedido por el DASCD y la Universidad Santo Tomás. Meta: 1 envío de la información solicitada para participación	15/01/2023	15/12/2023	Digital

Fuente: Elaboración propia. Versión 1.

13. PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Objetivo:

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano,

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

2. Objetivos Específicos:

1. Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano que así lo requiera.
2. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
3. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. Actividades:


Tabla 7. Cronograma de actividades del Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	MODALIDAD
Presentar el informe semestral de retiro de servidores con la identificación de causas de la desvinculación de funcionarios y la evaluación de las actividades de retiro del personal a la líder del proceso de Talento Humano. Meta: 2 informes presentados.	15/01/2023	30/11/2023	Digital
Presentar el Informe de levantamiento de cargas laborales a la líder del proceso de Talento Humano. Meta: 1 informe presentado	15/01/2023	30/04/2023	Digital
Presentar el Informe de movilidad laboral entre las entidades distritales a la líder del proceso de Talento Humano. Meta: 1 informe presentado	15/01/2023	31/05/2023	Digital

Fuente: Elaboración propia. Versión 1.

14. PRESUPUESTO

El presupuesto con el que contará el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2

contemplado en el documento de diagnóstico de necesidades, el cual, reposa en Orfeo 20222800116703 del 14 de diciembre de 2022 y es anexo al presente Plan.

15. SEGUIMIENTO

El seguimiento se realizará trimestralmente a través de la herramienta del PN-FTPL-06- Plan de acción para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos, el cual acompañará el informe de impacto que se remite a la Subdirección de Gestión Corporativa. Así mismo, se presentará el porcentaje de ejecución e impacto del mismo al Comité Directivo de forma semestral.

Adicionalmente, se precisa que los indicadores a cada una de las actividades formuladas en el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentran contempladas en el formato PN-FTPL-06- Plan de acción para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos, adjunto a este Plan.

16. ANEXOS.

1. PN-FTPL-06- Plan de acción para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos con las actividades formuladas.
2. Documento de diagnóstico de necesidades de talento humano – Orfeo 20222800116703

Fecha	Versión	Razón del cambio
30/01/2023	1	Versión inicial - Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano. Vigencia 2023.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
María del Pilar Salgado Hernández Profesional Especializado de Talento Humano Lina Stefania Arévalo Sanabria Contratista Talento Humano	Martha Lucía Cardona Visbal Subdirectora de Gestión Corporativa Mónica Paola Moreno-Contratista Subdirección de gestión corporativa Oficina Asesora de Planeación Comisión de Personal COPASST	Versión 1. Comité Directivo Enero de 2023

	Proceso:	Gestión del Talento Humano		
	Documento:	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	Código: TH-FTPL-02	Versión: 2
		Sindicato- SINTRACULTUR		