

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

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  
 POR EL CUIDADO DE LOS COLABORADORES DE LA FUGA  
 2023-2024**

**VERSIÓN 2**

**FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO – FUGA**

**Bogotá D.C., marzo 2023**

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

## Contenido

1. Introducción.....	3
2. Alineación Estratégica.....	4
2.1 Misión .....	4
2.2 Visión.....	4
2.3 Objetivos Estratégicos .....	4
2.4 Organigrama.....	5
2.5 Mapa de Procesos.....	5
2.6 Código de Integridad .....	6
3. Diagnóstico de necesidades .....	7
4. Caracterización de la Población .....	8
5. Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano.....	13
5.1 Alcance PETH 2023 – 2024 .....	15
5.2 Objetivo general PETH 2023 – 2024 .....	15
5.3 Objetivos Específicos PETH 2023 – 2024.....	15
5.4 Eje, Estrategia y Programas .....	16
5.5 Rutas de creación de valor .....	19
6. Planes institucionales.....	20
6.1 Plan Institucional de Capacitación (PIC) .....	20
6.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI) .....	21
6.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST).....	22
6.4 Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos (PVPRH) .....	22
6.5 Plan de emergencias y contingencias: .....	23
7. Matriz de Coherencia .....	23
8. Presupuesto .....	25
9. Seguimiento .....	25
10. Anexos .....	25

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

## 1. Introducción

La Fundación Gilberto Álzate Avendaño-FUGA, en sus más de 50 años de creación, en cumplimiento de su misión, ha propendido por el reconocimiento, la revitalización y transformación participativa del centro de Bogotá, como un territorio diverso, de convivencia pacífica, encuentro y desarrollo, a partir de la identificación de su potencial creativo, y el fomento del arte y la cultura.

La FUGA se ha consolidado en uno de los centros artísticos y culturales más importantes de Bogotá, para la promoción de las artes plásticas, visuales, escénicas, musicales, literarias y audiovisuales, como en escenario de participación y formación; y más recientemente, en el marco del Plan de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”, está encargada de desarrollar el proyecto Bronx Distrito Creativo, como una apuesta para la cohesión y reconstrucción del tejido social.

Esta labor se desarrolla bajo el liderazgo de la Dirección General, y con la gestión y seguimiento de dos Subdirecciones Misionales, una Subdirección de Gestión Corporativa, una Oficina Asesora de Planeación, una Oficina Jurídica, una Oficina de Control Interno y una Oficina de Control Interno Disciplinario.

Como unas de las funciones de la Subdirección de Gestión Corporativa están la de dirigir los procesos relacionados con la gestión del talento humano para el logro de la misión institucional, y la de programar, coordinar y ejecutar las actividades de administración de personal, seguridad industrial y relaciones laborales del personal, de acuerdo con las políticas de la entidad y las normas legales vigentes.

Ahora, la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 parte de reconocer que el elemento más valioso para una organización es el talento de las personas que trabajan para ella, y aún más en el contexto actual en donde la competitividad, la gestión del conocimiento, la innovación y la productividad son atributos esenciales para un quehacer organizacional efectivo<sup>1</sup>.

Adicionalmente, para la Dirección General de la FUGA:

Nuestra promesa de valor es divertirnos mientras trabajamos y creo que eso hace toda la diferencia. La creatividad, la pasión por lo que hacemos y la vocación de servicio para transformar de manera participativa el centro de Bogotá a través del arte y la cultura están en el corazón de cada uno de nuestros colaboradores (...) (Díaz, M., 2022)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C) (2019). *Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030*. Introducción, pág. 12.

<sup>2</sup>Díaz, M. (2022). La FUGA es reconocida como mejor entidad con índice de participación ciudadana del Distrito. Recuperado de: <https://fuga.gov.co/noticias/la-fuga-es-reconocida-como-mejor-entidad-con-indice-de-participacion-ciudadana-del> (10032023)

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

Teniendo en cuenta lo anterior, y en el marco del MIPG, se establece el Plan Estratégico de Talento Humano- PETH 2023-2024, como herramienta institucional que establece los lineamientos para la gestión y administración integral del recurso humano de la FUGA, en cumplimiento de las normas vigentes, los objetivos misionales, y los planes y valores institucionales, mediante la definición de planes anuales de capacitación, vacantes y provisión del recurso humano, bienestar, y seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a la protección, satisfacción, motivación, compromiso y desarrollo de los servidores públicos y, por consiguiente, a la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.

Así mismo, el Plan Estratégico de Talento Humano permite articular todas las rutas, el eje, los programas, los planes, con las actividades que anualmente se definan, teniendo en cuenta los diagnósticos, el ciclo PHVA y la Política y lineamientos del MIPG.

## 2. Alineación Estratégica

### 2.1 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.

### 2.2 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 creativo, el arte y la cultura.

### 2.3 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.

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

## 2.4 Organigrama

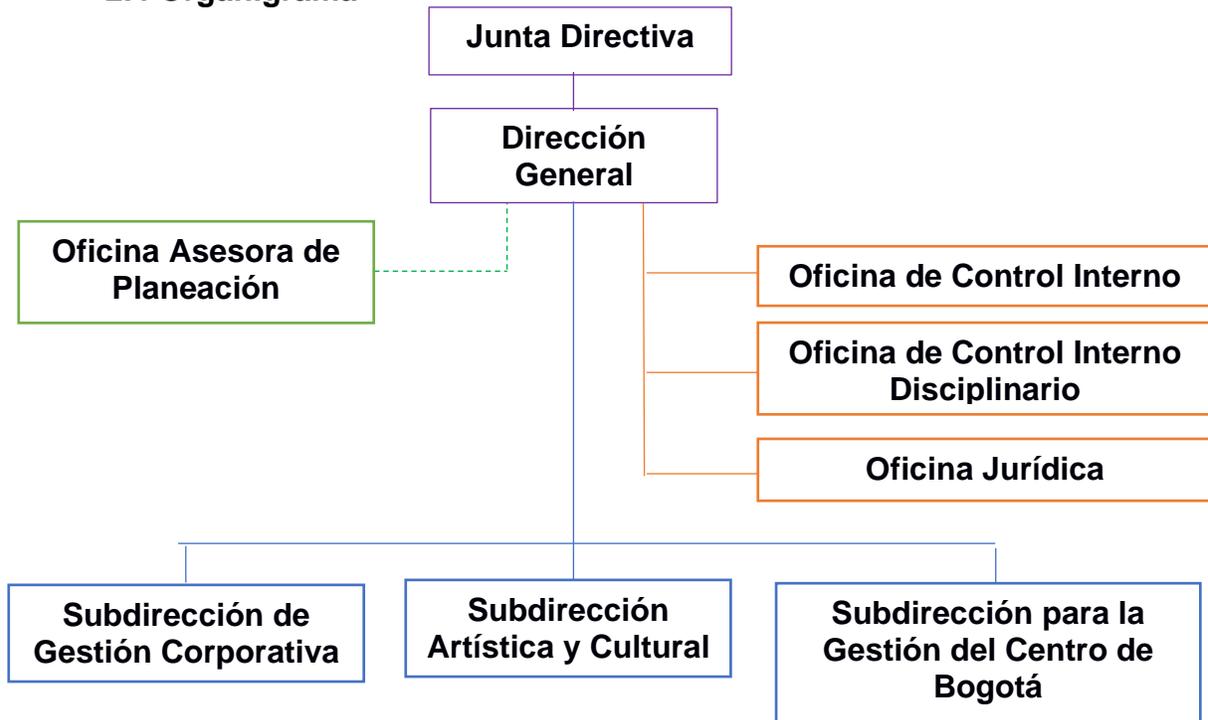


Gráfico 1: Elaboración propia, según la nueva estructura organizacional FUGA, dispuesta en el Acuerdo de Junta 04 de 2022.

## 2.5 Mapa de Procesos

La Fundación desarrolla sus actividades con un enfoque basado en procesos que garantiza la sostenibilidad del Sistema de Gestión (SG), alineado a la misionalidad y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Actualmente, la Entidad cuenta con trece (13) procesos organizados en cuatro niveles así:

**Procesos Estratégicos.** Incluyen los relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, comunicación, disposición de recursos necesarios y revisiones por parte de la Alta Dirección de la entidad. En esta categoría se agrupa cuatro (4) procesos. El primero, asociados a la planeación de la entidad – *Proceso de Planeación*, el segundo, aporta a que los esfuerzos y acciones de la entidad se enfoquen en responder y satisfacer las necesidades de la ciudadanía - *Proceso de Servicio al ciudadano*, el tercero asociado al posicionamiento de la entidad y su interacción interna y externa a través de la comunicación- *Proceso Gestión de las comunicaciones* y el cuarto que busca el fortalecimiento de la gestión de la entidad dando prioridad al desarrollo y bienestar de todo el personal que labora en la entidad denominado *Proceso de Gestión del talento humano*.

El proceso de Gestión del Talento Humano tiene a su cargo la elaboración del PETH y de los planes anuales que materializan su operación.

**Procesos misionales.** Incluyen todos aquellos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento del objeto social o razón de ser. En esta categoría se encuentra un (1)

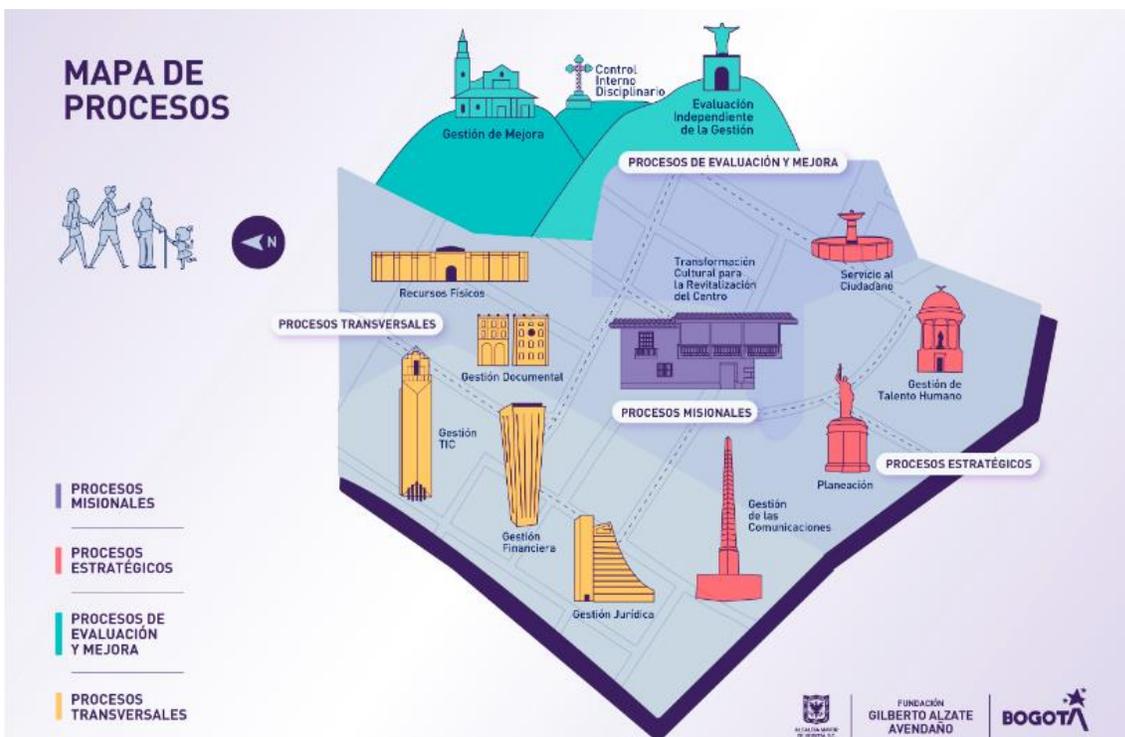
	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> TH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 2

proceso, el cual permite que la entidad cumpla con su razón de ser, su misión y así pueda satisfacer las necesidades de la ciudadanía, los usuarios y grupos de interés. Denominado *Proceso de Transformación Cultural para la Revitalización del Centro*.

**Procesos de evaluación y mejora.** Necesarios para medir y recopilar datos para el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia de la entidad. Permiten un enfoque de mejoramiento continuo. En esta categoría se encuentran tres (3) procesos: el *Proceso de Gestión de Mejora*, el *Proceso de Evaluación Independiente de la Gestión* y el *Proceso de Control Interno Disciplinario*.

**Procesos transversales.** Incluyen aquellos que proveen los recursos necesarios para el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales y de evaluación. Esta categoría agrupa cinco (5) procesos de apoyo que dan el soporte para cumplir con la misión de la entidad: *Proceso de Gestión documental*; *Proceso de Gestión TIC*; *Proceso de Recursos Físicos*; *Proceso de Gestión Financiera* y *Proceso de Gestión Jurídica*.

La siguiente ilustración muestra la estructura del Mapa de Procesos vigente.



Fuente: <https://fuga.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/informacion-entidad/mapa-de-procesos>

## 2.6 Código de Integridad

La FUGA mediante Resolución 093 del 25 de mayo de 2018 adoptó el Código de Integridad del Servicio Público del Distrito Capital, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores, así:

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

- ✓ **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.

### 3. 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, deberá formar parte del expediente electrónico - en Orfeo.

El diagnóstico servirá como insumo para la definición de actividades, para cada uno de los planes que, anualmente se definan, teniendo en cuenta el análisis de las siguientes variables:

- 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
- Resultados del FURAG
- Resultados de la encuesta de necesidades
- Resultados de la evaluación de desempeño
- Normatividad vigente, presupuesto asignado y rubro correspondiente.
- Asesoría y apoyo de la ARL, Caja de Compensación Familiar, Panorama de Riesgos aplicables al caso.
- Resultados obtenidos en informes de gestión, planeación, entes de control internos y externos, entre otros.
- Porcentaje de cumplimiento del Acuerdo Sindical vigente y compromisos por cumplir.
- Información transversal (MIPG- Informes de control interno y planeación).
- Informe de auditoría del Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral generadas por denuncias realizadas por funcionarios.
- Recomendaciones realizadas por Control Interno Disciplinario generadas por denuncias realizadas por presuntos actos de corrupción.

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

- Resultados de los análisis e informes de impacto del PETH
- Resultados de las encuestas de desvinculación laboral
- Solicitudes transversales de capacitación
- Resultados de la medición de SST en línea

Adicionalmente, se tendrá en cuenta lo siguiente:

**Medición del clima organizacional.** De acuerdo con la capacidad operativa de la FUGA y recursos asignados durante la vigencia, la medición del clima laboral se podrá realizar en coordinación con otras entidades nacionales o distritales; o internamente, mediante actividades que se programen en el marco de los Planes de Salud y Seguridad en el Trabajo o Plan de Bienestar e Incentivos. El resultado de la realización de estas actividades servirá de insumo y formarán parte del diagnóstico de necesidades.

**Cumplimiento del PETH de la vigencia inmediatamente anterior.** De acuerdo con las actividades programadas anualmente, en cada uno de los planes, que operativizan el PETH y que forman parte integral de éste, se debe realizar un análisis del nivel de cumplimiento, de manera que se identifiquen las buenas prácticas, los casos de éxito y las oportunidades de mejora, como insumo del diagnóstico de necesidades.

**Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano.** La guía permite 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 a sus dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de gestión estratégica de talento humano (GETH). Insumo de marco conceptual.

**Documento CONPES\_2019\_N7\_0 Política Pública GTH.** Frente al MIPG, especialmente en cuanto a la implementación de las Políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad que conforman la dimensión de Talento Humano, establece la definición de estrategias y acciones de mediano y largo plazo que promuevan la eficacia de los instrumentos de planificación del talento humano en el sector público distrital, tales como: el plan anual de vacantes, los planes de previsión de recursos humanos, los planes institucionales de capacitación, los planes estratégicos de talento humano, los planes de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y/o los planes de incentivos institucionales, para efectos de lograr su articulación con los planes de acción institucionales, los planes sectoriales y, el plan distrital de desarrollo económico, social y de obras públicas de Bogotá y con ello, garantizar la adecuación entre la estrategia de desarrollo de la ciudad y el perfil -técnico y ético- del personal a cargo de su agenciamiento, Insumo de marco conceptual.

#### 4. 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

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

actual de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño se encuentra conformada por los siguientes empleos:

Tabla 1. Planta de empleos Fuga.

<b>DESPACHO DEL DIRECTOR</b>			
<b>Nivel Directivo</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Número de empleos</b>
Director General de Entidad Descentralizada	050	04	Uno (1)
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>Nivel Directivo</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Número de empleos</b>
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)
<b>Nivel Asesor</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Número de empleos</b>
Jefe de Oficina Asesora	115	01	Uno (1)
<b>Nivel Profesional</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Número de empleos</b>
Tesorero General	201	07	Uno (1)
Profesional Especializado	222	06	Dos (2)
Profesional Especializado	222	05	Cuatro (4)
Profesional Especializado	222	04	Uno (1)
Profesional Universitario	219	03	Uno (1)
Profesional Universitario	219	02	Dos (2)
Profesional Universitario	219	01	Dos (2)
<b>Nivel Técnico</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Número de empleos</b>
Técnico Operativo	314	03	Uno (1)
Técnico Operativo	314	02	Dos (2)
<b>Nivel Asistencial</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Número de empleos</b>
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)
<b>Total planta de personal</b>	<b>Treinta y dos (32)</b>		

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.

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

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
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>2</b>

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:

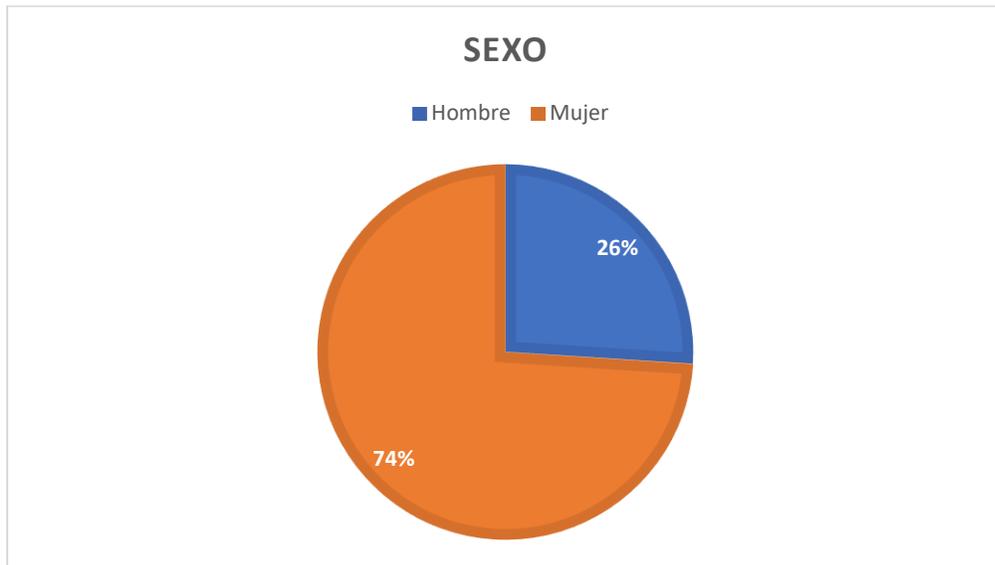
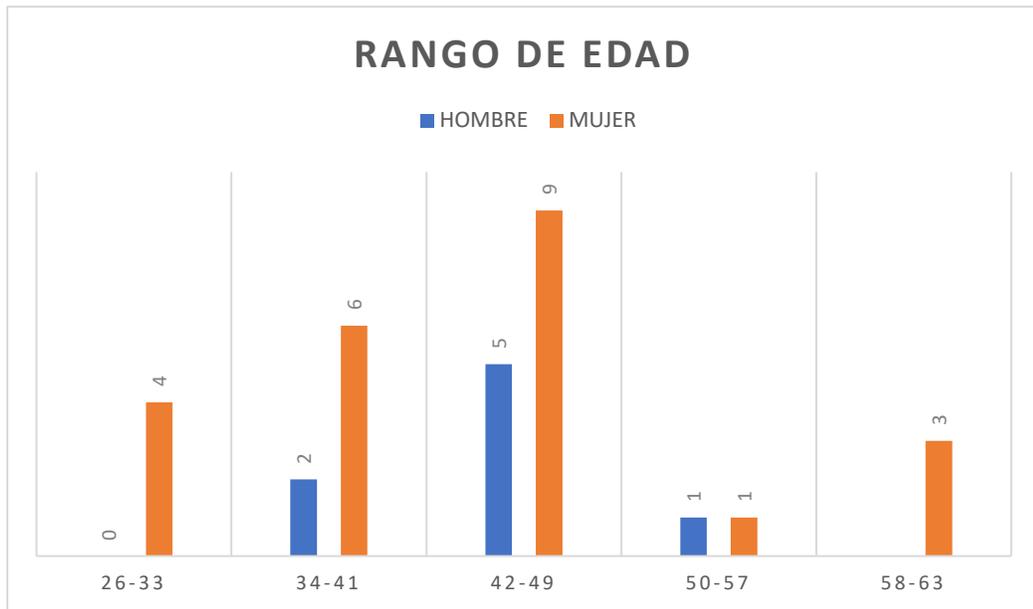


Gráfico 2: Elaboración propia

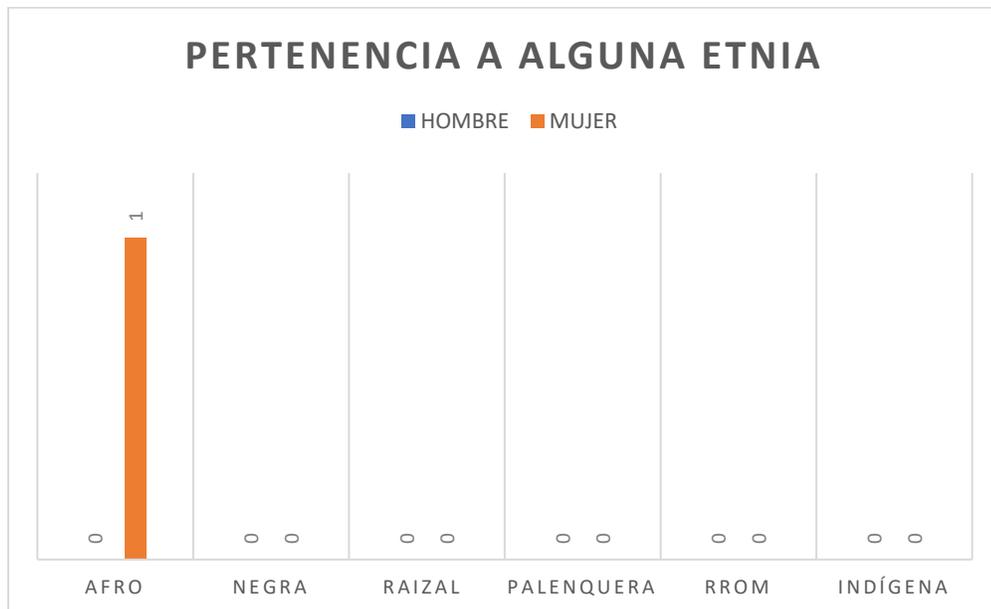
Ahora, respecto al rango de edad con el que cuentan los servidores públicos de la FUGA, se evidencia que un 13% se encuentra en un rango de edad de 26 a 33 años; un 26% entre los 34 y 41 años; un 45%, en el rango entre 42 y 49 años; un 6% se encuentra entre 50 y 57 años; y, un 10% entre 58 y 63 años,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

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



Gráfica 3: Elaboración propia

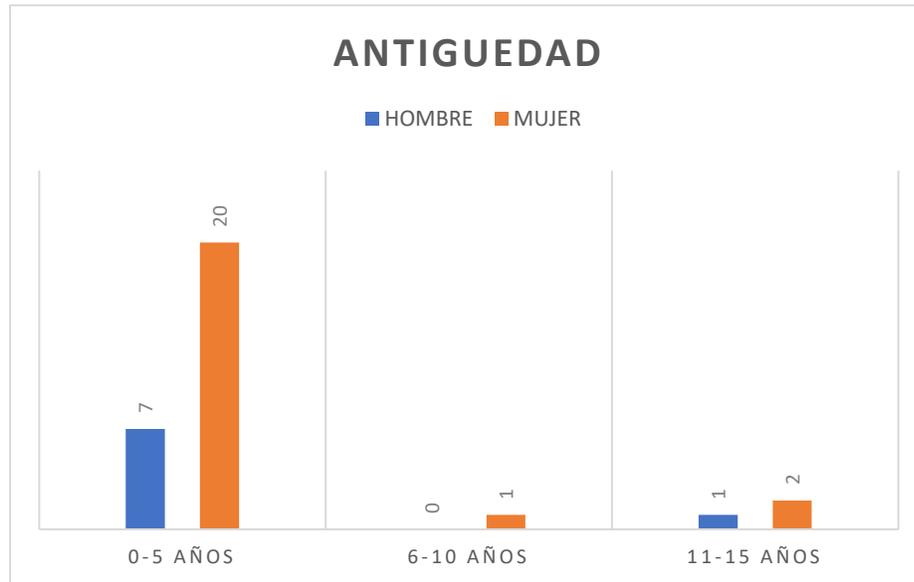
Así mismo, se indica que en la entidad se cuenta con 1 servidora pública que es perteneciente a la población afrodescendiente, así:



Gráfica 4: Elaboración propia

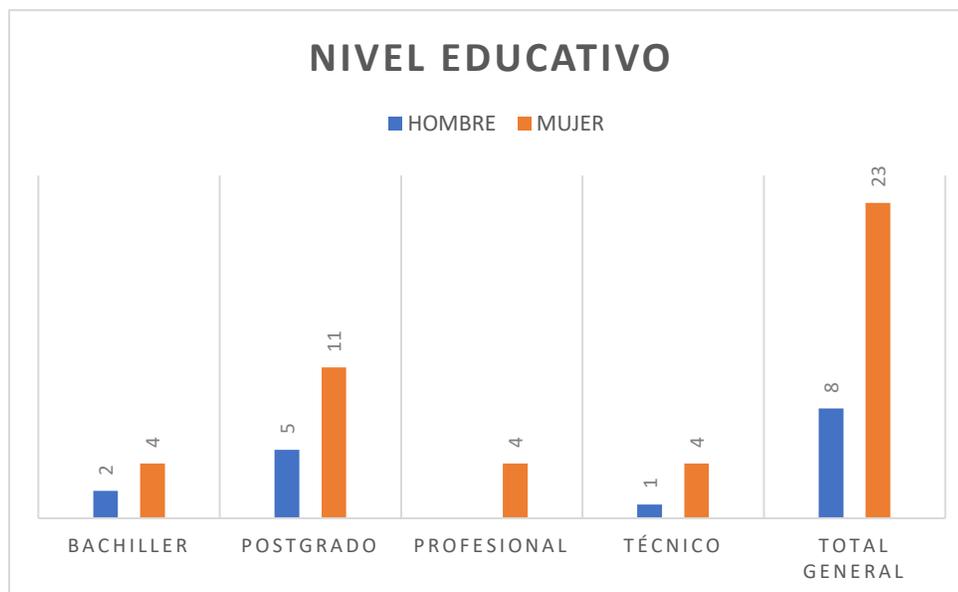
Frente a la antigüedad en la Fundación, se logró determinar que, 20 mujeres y 7 hombres, llevan en la entidad entre 0 y 5 años; 1 mujer, lleva en la entidad entre 6 y 10 años; y, 2 mujeres y 1 hombre, entre 11 y 15 años, lo cual, puede verse representado de la siguiente forma:

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



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:



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.

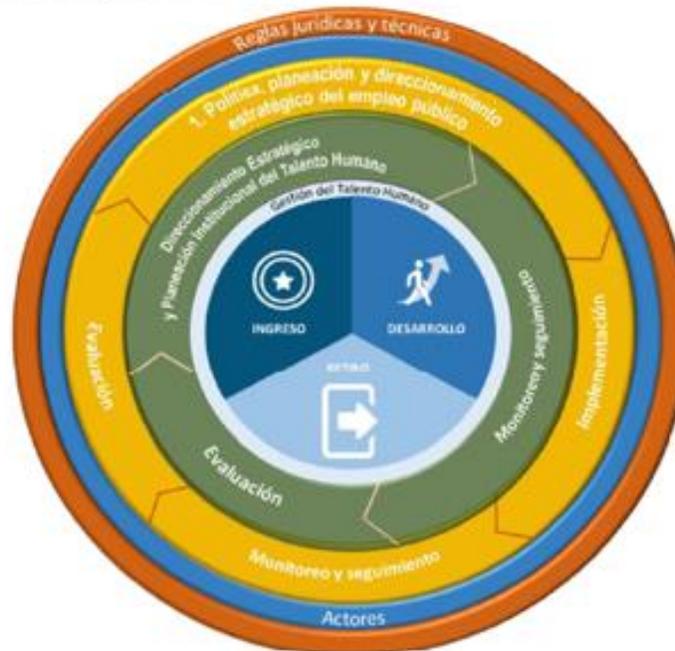
	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> TH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 2

## 5. Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano aporta al cumplimiento del objetivo estratégico No. 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*, a través de la formulación e implementación de planes, teniendo en cuenta el ciclo de vida laboral, en pro de la formación, bienestar y salud de los servidores públicos, y la mejora continua en la prestación de los servicios.

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH 2023 – 2024, Toma como base el Modelo de Empleo Público, donde el centro, para la definición de los objetivos específicos y definición de actividades para los planes anuales, se basa en el ciclo de vida de los servidores públicos (Ingreso, Desarrollo y Retiro), y en el ciclo PHVA; así como en el marco jurídico y técnico establecido para la política, planeación, y direccionamiento estratégico del empleo público.

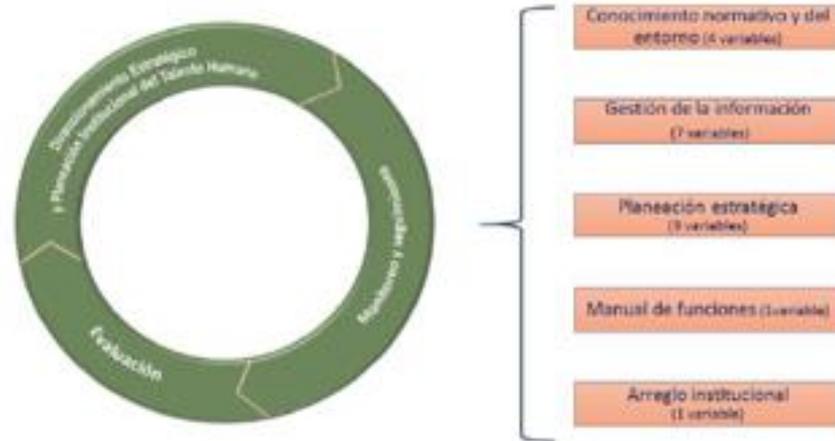
Ilustración 27: Modelo de Empleo Público



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano

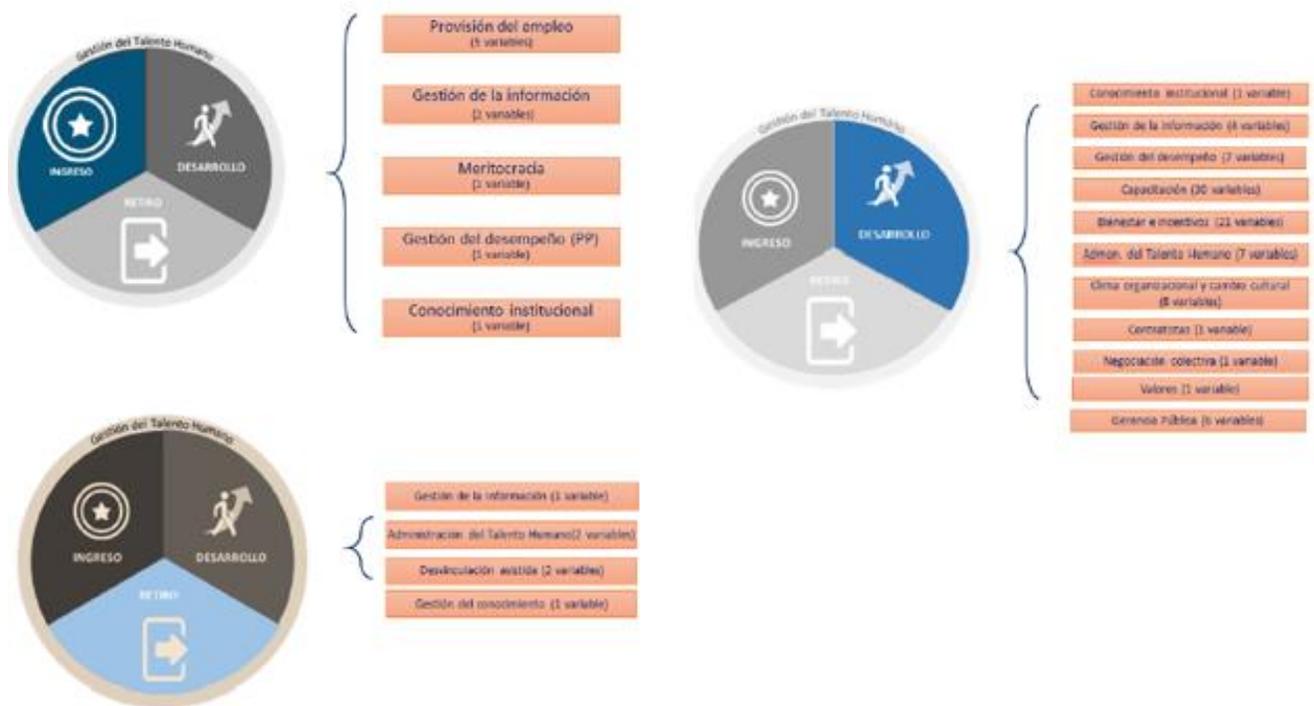
Así mismo, en el marco de estos ciclos, para la elaboración del PETH 2023 – 2024 de la FUGA se tuvieron en cuenta las variables relacionadas con: conocimiento normativo y del entorno, gestión de la información, planeación estratégica; manual de funciones y arreglos institucionales.

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



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano

Adicionalmente, para definir el alcance del Plan, los objetivos y actividades se tuvo en cuenta las siguientes variables:



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano

El propósito del PETH es realizar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que se identificaron en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar. Por ejemplo:

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

- **Para el ingreso**, se buscarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- **Para el desarrollo**, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- **Para el retiro**, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación del MIPG.

### 5.1 Alcance PETH 2023 – 2024

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH 2023 – 2024, de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño, aplica a todos los servidores públicos de la entidad; ahora, dado que es una herramienta de gestión transversal, impacta todos los procesos de la entidad (estratégicos, misionales, transversales, y evaluación y mejora), y el recurso humano que los ejecuta.

### 5.2 Objetivo general PETH 2023 – 2024

Establecer los lineamientos para la gestión y administración integral del recurso humano de la FUGA, en cumplimiento de las normas vigentes, los objetivos misionales, y los planes y valores institucionales, mediante la definición de planes anuales de capacitación, vacantes y provisión del recurso humano, bienestar, y seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a la protección, satisfacción, motivación, compromiso y desarrollo de los servidores públicos y, por consiguiente, a la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.

### 5.3 Objetivos Específicos PETH 2023 – 2024

1. Promover el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los empleados públicos de la FUGA, propendiendo por la eficacia personal, grupal y organizacional, y el mejoramiento en la prestación de los servicios, mediante espacios de capacitación y formación, que correspondan con las necesidades identificadas (PIC)
2. Proveer el recurso humano necesario, mediante la planificación y gestión anual, técnica y económica del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la FUGA, para el cumplimiento de los fines misionales, acorde con las condiciones propias

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

- del contexto institucional (PVPRH)
3. Disminuir el riesgo de accidentalidad física y emocional de los servidores de la FUGA, en cumplimiento de la normatividad vigente, a través de acciones de autocuidado, promoción de la salud y prevención de accidentes, incidentes, enfermedades y riesgos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, promoviendo estilos de vida y de trabajo saludables y contribuyendo a su bienestar general (PSST)
  4. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la FUGA y sus familias, a través de espacios y actividades de reconocimiento, esparcimiento e integración, que propicien la motivación, la satisfacción laboral, la identificación colectiva y el desarrollo personal (PBSI)
  5. Realizar mediciones y seguimientos, identificando los riesgos que impidan el cumplimiento del objetivo del PETH, y ajustando las herramientas de gestión para que garantice la mejora continua en el proceso. (PHVA)

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 como: eje, estrategia, programas y rutas de creación de valor, que se describen a continuación, así:

#### **5.4 Eje, Estrategia y Programas**

##### **Eje de convivencia social:**

En términos generales, puede considerarse la convivencia social como la coexistencia entre varios individuos, más allá de lo familiar y de la amistad; es decir, es la convivencia con cualquier persona que forma parte de nuestra sociedad y el medio donde nos desarrollamos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el eje de convivencia social se materializa en el PETH a través del Plan de Bienestar con la programación de actividades encaminadas a la creación de espacios de cooperación y compartir institucional, fortaleciendo las relaciones interpersonales al interior de la entidad como: la feria de talentos, el cierre de gestión, la integración entre dependencias a través de eventos deportivos, entre otros.

##### **Estrategia salas amigas de la familia lactante:**

La FUGA realiza la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna, que busca favorecer su práctica de manera exclusiva hasta los seis (6) meses de edad de los menores, mediante la creación de espacios para la socialización y fortalecimiento técnico en lactancia materna, técnicas de amamantamiento, extracción, conservación, transporte y suministro de la leche humana; así como la prevención y resolución de dificultades asociadas a la lactancia materna. Adicionalmente, mediante la Política Interna de Teletrabajo, la entidad prioriza aquellas mujeres que se encuentren dentro del periodo de lactancia, con el fin de apoyar y apropiar a la servidora pública en los procesos de maternidad, apego materno del recién nacido, lactancia materna; afianzando con ello, el apoyo en su entorno familiar.

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

Ahora, dada las condiciones de infraestructura de la FUGA, y teniendo en cuenta que, en el último año, la Entidad no ha contado con madres gestantes o lactantes, se prevé que cuando haya una madre lactante se adapte la sala de bienestar de la FUGA, porque allí se encuentra el equipamiento adecuado para el proceso de extracción de leche; adicionalmente, se hará la entrega del kit de lactancia materna, para apoyarla con el banco de leche en casa.

### Programas:

La FUGA, a través de boletines institucionales, correos electrónicos o el uso de plataformas de comunicación como el WhatsApp institucional, realiza periódicamente la promoción y divulgación de las ofertas de interés para servidores públicos de los siguientes programas: “Servimos”, “Bilingüismo”, “Vivienda”, “Teletrabajo”, “Horarios flexibles”, oferta del FRADEC, alianzas estratégicas, actividades artísticas (artes, artesanías, entre otros) y culturales, en el marco de los planes anuales de capacitación y bienestar institucional.

**Estilos de vida saludable.** Este programa pretende proporcionar e implementar herramientas necesarias en las acciones que desarrollan diariamente los servidores públicos y contratistas de la Entidad, logrando que se sientan a gusto con ellos mismos, con la labor que desempeñan, aumentando significativamente la productividad y reduciendo los riesgos inherentes a su labor y a los índices de ausentismo laboral y accidentalidad, promoviendo los estilos de vida y entornos de trabajo saludable.

Las actividades a desarrollar se encaminan a:

- a) La promoción del uso de la bicicleta en la entidad, a través de incentivos no pecuniarios dirigidos a los servidores públicos de la entidad, en donde, recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Adicionalmente, esta estrategia se complementa con los biciparqueaderos que cuenta la entidad, de los cuales, pueden hacer uso servidores y contratistas.
- b) La entidad cuenta con espacios dispuestos para el bienestar de sus servidores y contratistas, como lo es, el gimnasio institucional, la sala de bienestar que contienen juegos de mesa, Xbox, mesa de tenis, entre otros.

**Orden y aseo.** La entidad comprometida con el bienestar de sus servidores y contratistas, establece el programa de orden y aseo, encaminado a lograr puestos de trabajo organizados y seguros para la generación de un óptimo entorno laboral. A través de la metodología de las 9S, se busca incentivar en los servidores y contratistas a un cambio sociocultural ante el orden y aseo de su lugar de trabajo.

El propósito es lograr orden y aseo en la entidad y en todos sus centros de trabajo, incluyendo a los teletrabajadores, proporcionando herramientas que promuevan la

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

generación de conductas que garanticen lugares de trabajo en condiciones óptimas, el cuidado de las instalaciones, la estética del lugar y el mejoramiento continuo del entorno laboral, brindando un ambiente seguro y sano.

**Inspección a riesgos laborales.** La entidad crea el programa para que a través de la aplicación de formatos se identifiquen condiciones inseguras, que puedan generar pérdidas en los servidores, contratistas y en la infraestructura de la Fundación. Estas inspecciones de seguridad planeadas son una de las principales herramientas utilizadas para la mejora en las condiciones laborales y estructurales, así como el cumplimiento de estándares.

El resultado de estas inspecciones son insumos para la formulación de planes de vigencias futuras y ajustes de infraestructura e inmobiliario, creando espacios adecuados para la labor y el trabajo, en especial cuando se trate de personas que se encuentren en situación de discapacidad.

**Vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial.** Para la entidad resulta cada vez más importante el preservar la salud de sus servidores, por lo cual, desarrolla actividades que buscan prevenir y mitigar el impacto en la salud frente a la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo.

Dicha interacción involucra elementos propios de la dinámica laboral, así como elementos extra laborales, los cuales son abordados de forma distinta por cada persona de acuerdo con sus características individuales y según los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada bienalmente a los servidores públicos de la entidad.

Así mismo, con el objetivo de identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y ambiente organizacional en los contratistas de la entidad, la FUGA participará en las mediciones de clima organizacional organizadas por el Distrito. Adicionalmente, incluirá bienalmente, medición de aspectos que considere relevantes de acuerdo a la legislación vigente.

**Adecuación a los espacios de trabajo para trabajadores con discapacidad.** Para la FUGA es importante que sus servidores públicos desarrollen sus actividades y cumplan sus funciones en un ambiente laboral seguro, cómodo y adecuado. Por lo tanto, dada las condiciones de infraestructura de la FUGA, y teniendo en cuenta que, en el último año, la Entidad no ha contado con la vinculación de servidores con discapacidad, se prevé que cuando haya un trabajador con esta condición se adaptará el ingreso a la entidad y el puesto de trabajo a sus necesidades.

**Estado joven.** Teniendo en cuenta que dicho programa es fomentado y regulado por las cajas de compensación familiar, se indica que la caja de compensación COMPENSAR, mediante correo electrónico del 27 de octubre de 2021 informó que la Entidad, por su estructura y condiciones, no será tenida en cuenta por el Ministerio de Trabajo para la apertura de las plazas.

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

## 5.5 Rutas de creación de valor

La gestión estratégica del Talento Humano – GETH puede enfocarse desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominado Rutas de Creación de Valor, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Ilustración 33: Rutas de Creación de Valor



Tabla 3. Rutas de valor FUGA

Dimensión de Talento Humano	Subrutas	Temáticas
<b>Ruta de la Felicidad</b>  La felicidad nos hace productivos: El bienestar que experimenta un funcionario por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio 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.	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 salud, Programa "Entorno laboral saludable", Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles. Inducción y reintucción, movilidad, mejoramiento individual.
	Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada	
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	
	Ruta para generar innovación con pasión	

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

Dimensión de Talento Humano		Subrutas	Temáticas
<b>Ruta de crecimiento</b>	Liderando talento: fomentar el crecimiento de las personas	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	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.
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	
<b>Ruta del servicio</b>	Al servicio de los ciudadanos: Conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	
<b>Ruta de la calidad</b>	La cultura de hacer las cosas bien: La 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.	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	
<b>Ruta del análisis de datos</b>	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

## 6. Planes institucionales

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH 2023 – 2024 de la FUGA se operativiza a través de las actividades que apuntan al cumplimiento de los objetivos específicos de los planes anuales de Capacitación, Bienestar, Salud y Seguridad en el Trabajo y Vacantes; cuyas definiciones y objetivos se establecen en este documento, así:

### 6.1 Plan Institucional de Capacitación (PIC)

**Plan Institucional de Capacitación, por el desarrollo y el crecimiento:** “Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y

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

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.”<sup>3</sup>

**Objetivo:** Promover el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los empleados públicos de la FUGA, propendiendo por la eficacia personal, grupal y organizacional, y el mejoramiento en la prestación de los servicios, mediante espacios de capacitación y formación, que correspondan con las necesidades identificadas.

### Objetivos específicos:

- ✓ Desarrollar actividades que fortalezcan las competencias comportamentales y formación en valores de los servidores.
- ✓ Realizar actividades que contribuyan la adaptación de los servidores a la cultura organizacional y el desarrollo de los procesos organizacionales.
- ✓ Llevar a cabo actividades para la adquisición de conocimientos técnicos y tecnológicos, que faciliten el desarrollo de las funciones de los servidores.

### 6.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI)

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

**Objetivo:** Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la FUGA y sus familias, a través de espacios y actividades de reconocimiento, esparcimiento e integración, que propicien la motivación, la satisfacción laboral, la identificación colectiva y el desarrollo personal.

### Objetivos específicos:

- ✓ Facilitar espacios de integración, participación y socialización contribuyendo a la mejora continua del clima laboral y de las relaciones entre los servidores.
- ✓ Promover la creación de espacios y la participación de los servidores y sus familias en actividades culturales, recreativas y deportivas, que contribuyan a su bienestar integral.

<sup>3</sup> 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>

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

- ✓ Reconocer y otorgar estímulos a los servidores en procura de su motivación e incentivo laboral.
- ✓ Establecer acciones enfocadas a la promoción de ambientes laborales inclusivos, la prevención y protocolos de atención a casos de acoso laboral y/o sexual y la eliminación de la discriminación.

### 6.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST)

**Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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.

**Objetivo:** Disminuir el riesgo de accidentalidad física y emocional de los servidores de la FUGA, en cumplimiento de la normatividad vigente, a través de acciones de autocuidado, promoción de la salud y prevención de accidentes, incidentes, enfermedades y riesgos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, promoviendo estilos de vida y de trabajo saludables y contribuyendo a su bienestar general.

#### Objetivos específicos:

- ✓ Realizar mediciones, evaluaciones, diagnósticos y/o actualizaciones para determinar el cumplimiento de las normas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo.
- ✓ Llevar a cabo actividades que contribuyan al establecimiento de entornos físicos con condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo
- ✓ Desarrollar actividades que promuevan el bienestar físico y contribuyan al mejoramiento del estado de salud de los servidores y a la consolidación de estilos de vida saludables.
- ✓ Realizar actividades que promuevan el bienestar mental, mitiguen los factores de riesgo de estrés laboral y contribuyan al mejoramiento del entorno psicosocial en el trabajo.

### 6.4 Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos (PVPRH)

**Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, 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

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

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.

**Objetivo:** Proveer el recurso humano necesario, mediante la planificación y gestión anual, técnica y económica del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la FUGA, para el cumplimiento de los fines misionales, acorde con las condiciones propias del contexto institucional.

**Objetivos específicos:**

- ✓ Elaborar informes y sistematizar la información relacionada con el ciclo de vida laboral de los servidores, incluyendo estrategias de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- ✓ Mantener actualizada la información de las vacantes y los servidores en las plataformas nacionales y distritales disponibles para estos reportes.
- ✓ Adecuar los instrumentos internos relacionados con la vinculación y permanencia en el servicio público de grupos poblacionales de especial protección.

**6.5 Plan de emergencias y contingencias:**

La entidad cuenta con un plan de emergencias y contingencias, que desarrolla acciones necesarias para afrontar situaciones que amenacen la integridad de los servidores públicos, contratistas y visitantes, al presentarse un suceso que se considere como emergencia. Así mismo, pretende minimizar las consecuencias y severidad de los posibles eventos catastróficos, para lo cual establece actividades necesarias como capacitaciones y simulacros como medidas necesarias para mitigar el impacto de una emergencia, siniestro o desastre.

**7. Matriz de Coherencia**

La matriz de Coherencia o Consistencia es un instrumento en el cual se aprecia una concordancia, secuencia y coherencia lógica entre cada una de las partes principales del PETH, tanto en forma horizontal y como vertical; de manera tal que se pueda visualmente observar como la programación de una actividad aporta al cumplimiento del objetivo específico del respectivo plan, del objetivo de éste y a su vez del objetivo general del PETH, en el marco de las Rutas de Valor.

Adicionalmente, el instrumento permite garantizar control sobre el reporte de la información y el cumplimiento general del PETH.

A continuación, se presenta la estructura de la matriz de Coherencia para el PETH 2023-2024 de la FUGA, así:

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

**Plan Estratégico de Talento Humano 2023 – 2024**

Establecer los lineamientos para la gestión y administración integral del recurso humano de la FUGA, en cumplimiento de las normas vigentes, los objetivos misionales, y los planes y valores institucionales, mediante la definición de planes anuales de capacitación, vacantes y provisión del recurso humano, bienestar, y seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a la protección, satisfacción, motivación, compromiso y desarrollo de los servidores públicos y, por consiguiente, a la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.

**1. PIC: Promover el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los empleados públicos de la FUGA, propendiendo por la eficacia personal, grupal y organizacional, y el mejoramiento en la prestación de los servicios, mediante espacios de capacitación y formación, que correspondan con las necesidades identificadas.**

**2. PBI: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la FUGA y sus familias, a través de espacios y actividades de reconocimiento, esparcimiento e integración, que propicien la motivación, la satisfacción laboral, la identificación colectiva y el desarrollo personal.**

<b>Ruta del servicio</b> 1.1 Desarrollar actividades que fortalezcan las competencias comportamentales y formación en valores de los servidores.	<b>Ruta de la calidad</b> 1.2 Realizar actividades que contribuyan a la adaptación de los servidores a la cultura organizacional y el desarrollo de los procesos organizacionales	<b>Ruta de la Felicidad</b>	<b>Ruta del crecimiento</b> 1.3 Llevar a cabo actividades para la adquisición de conocimientos técnicos y tecnológicos, que faciliten el desarrollo de las funciones de los servidores.	<b>Ruta del crecimiento</b> 2.1 Facilitar espacios de integración, participación y socialización contribuyendo a la mejora continua del clima laboral y de las relaciones entre los servidores.	<b>Ruta de la Felicidad</b> 2.2 Promover la creación de espacios y la participación de los servidores y sus familias en actividades culturales, recreativas y deportivas, que contribuyan a su bienestar integral. 2.3 Reconocer y otorgar estímulos a los servidores en procura de su motivación e incentivo laboral. 2.4 Establecer acciones enfocadas a la promoción de ambientes laborales inclusivos, la prevención y protocolos de atención a casos de acoso laboral y/o sexual y la eliminación de la discriminación.	<b>Ruta del servicio</b>
---	--	-----------------------------	--	--	---	--------------------------

**3. PSST: Disminuir el riesgo de accidentalidad física y emocional de los servidores de la FUGA, en cumplimiento de la normatividad vigente, a través de acciones de autocuidado, promoción de la salud y prevención de accidentes, incidentes, enfermedades y riesgos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, promoviendo estilos de vida y de trabajo saludables y contribuyendo a su bienestar general.**

**4. PVPRH: Proveer el recurso humano necesario, mediante la planificación y gestión anual, técnica y económica del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la FUGA, para el cumplimiento de los fines misionales, acorde con las condiciones propias del contexto institucional.**

<b>Ruta de la Felicidad</b> 3.1 Realizar mediciones, evaluaciones, diagnósticos y/o actualizaciones para determinar el cumplimiento de las normas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo 3.2 Llevar a cabo actividades que contribuyan al establecimiento de entornos físicos con condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo 3.3 Desarrollar actividades que promuevan el bienestar físico y contribuyan al mejoramiento del estado de salud de los servidores y a la consolidación de estilos de vida saludables. 3.4 Realizar actividades que promuevan el bienestar mental, mitiguen los factores de riesgo de estrés laboral y contribuyan al mejoramiento del entorno psicosocial en el trabajo.	<b>Ruta del análisis de datos</b> 4.1 Elaborar informes y sistematizar la información relacionada con el ciclo de vida laboral de los servidores, incluyendo estrategias de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004. 4.2 Mantener actualizada la información de las vacantes y los servidores en las plataformas nacionales y distritales disponibles para estos reportes. 4.3 Adecuar los instrumentos internos relacionados con la vinculación y permanencia en el servicio público de grupos poblacionales de especial protección.
---	--

**5. Realizar mediciones y seguimientos, identificando los riesgos que impiden el cumplimiento del objetivo del PETH y ajustando las herramientas de gestión, para que se garantice la mejora continua en el proceso.**

Objetivo PETH 2023 – 2024: Establecer los lineamientos para la gestión y administración integral del recurso humano de la FUGA, en cumplimiento de las normas vigentes, los objetivos misionales, y los planes y valores institucionales, mediante la definición de planes anuales de capacitación, vacantes y provisión del recurso humano, bienestar, y seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a la protección, satisfacción, motivación, compromiso y desarrollo de los servidores públicos y, por consiguiente, a la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.

1. Objetivo PIC	#	Objetivos Específicos	Ruta	4. Objetivo PVPRH	#	Objetivos Específicos	Ruta
Promover el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los empleados públicos de la FUGA, propendiendo por la eficacia personal, grupal y organizacional, y el mejoramiento en la prestación de los servicios, mediante espacios de capacitación y formación, que correspondan con las necesidades identificadas.	1.1	Desarrollar actividades que fortalezcan las competencias comportamentales y formación en valores de los servidores.	2.4.2 Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 2.3.1 Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Proveer el recurso humano necesario, mediante la planificación y gestión anual, técnica y económica del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la FUGA, para el cumplimiento de los fines misionales, acorde con las condiciones propias del contexto institucional.	4.1	Elaborar informes y sistematizar la información relacionada con el ciclo de vida laboral de los servidores, incluyendo estrategias de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.	2.5.1 Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos
	1.2	Realizar actividades que contribuyan a la adaptación de los servidores a la cultura organizacional y el desarrollo de los procesos organizacionales	2.1.4 Ruta para generar innovación con pasión 2.4.1 Ruta para generar ruinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"		4.2	Mantener actualizada la información de las vacantes y los servidores en las plataformas nacionales y distritales disponibles para estos reportes.	
	1.3	Llevar a cabo actividades para la adquisición de conocimientos técnicos y tecnológicos, que faciliten el desarrollo de las funciones de los servidores.	2.2.3 Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen		4.3	Adecuar los instrumentos internos relacionados con la vinculación y permanencia en el servicio público de grupos poblacionales de especial protección.	
Disminuir el riesgo de accidentalidad física y emocional de los servidores de la FUGA, en cumplimiento de la normatividad vigente, a través de acciones de autocuidado, promoción de la salud y prevención de accidentes, incidentes, enfermedades y riesgos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, promoviendo estilos de vida y de trabajo saludables y contribuyendo a su bienestar general.	3.1	Realizar mediciones, evaluaciones, diagnósticos y/o actualizaciones para determinar el cumplimiento de las normas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo	2.1.1 Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la FUGA y sus familias, a través de espacios y actividades de reconocimiento, esparcimiento e integración, que propicien la motivación, la satisfacción laboral, la identificación colectiva y el desarrollo personal.	2.1	Facilitar espacios de integración, participación y socialización contribuyendo a la mejora continua del clima laboral y de las relaciones entre los servidores.	2.2.1 Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento 2.2.2 Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro
	3.2	Llevar a cabo actividades que contribuyan al establecimiento de entornos físicos con condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo			2.2	Promover la creación de espacios y la participación de los servidores y sus familias en actividades culturales, recreativas y deportivas, que contribuyan a su bienestar integral.	2.1.2 Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada
	3.3	Desarrollar actividades que promuevan el bienestar físico y contribuyan al mejoramiento del estado de salud de los servidores y a la consolidación de estilos de vida saludables.			2.3	Reconocer y otorgar estímulos a los servidores en procura de su motivación e incentivo laboral.	2.1.2 Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada 2.1.3 Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional 2.3.2 Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
	3.4	Realizar actividades que promuevan el bienestar mental, mitiguen los factores de riesgo de estrés laboral y contribuyan al mejoramiento del entorno psicosocial en el trabajo.			2.4	Establecer acciones enfocadas a la promoción de ambientes laborales inclusivos, la prevención y protocolos de atención a casos de acoso laboral y/o sexual y la eliminación de la discriminación.	2.1.1 Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto

La matriz de coherencia formará parte de los anexos del PETH, junto con los planes y diagnósticos.

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

## 8. Presupuesto

El presupuesto con el que contará el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra contemplado en el documento de diagnóstico anual de necesidades, el cual será anexo al presente Plan. Adicionalmente, en el marco del plan de mejoramiento, derivado del hallazgo # 5 de la auditoría de la Oficina de Control Interno al Proceso de Gestión del Talento Humano en la vigencia 2022, se incluye lo siguiente:

Actividad	Rubro	Valor
Realizar auditoría anual al SG- SST conforme a los estándares mínimos descritos en la Resolución 0312 de 2019.	O21202020090393121 Servicios médicos generales	\$3.000.000 (Tres millones de pesos)

## 9. 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.

## 10. Anexos

- ✓ Planes de acción anuales PIC, PBSI, PSST y PVPRH. PN-FTPL-06 con la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos con las actividades formuladas.
- ✓ Documento de diagnóstico de necesidades de talento humano.
- ✓ Matriz de Coherencia

Fecha	Versión	Razón del cambio
30/01/2023	1	Versión inicial - Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano. Vigencia 2023.
27/03/2023	2	Se amplió la vigencia hasta el 2024 Se incluyó el mapa de procesos y lo valores del Código de integridad Se replanteó el objetivo general del PETH

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

	<p>Se modificó el alcance</p> <p>Se incluyó un eje, una estrategia y los programas</p> <p>Se reformularon los objetivos específicos (asociados a los planes y al ciclo PHVA)</p> <p>Se actualizaron los objetivos específicos de los planes PIC, PSST, PVPRH y PBSI</p> <p>Se incluyó la matriz coherencia/consistencia</p> <p>Se excluyen las actividades en los planes PIC, PSST, PVPRH y PBSI, los cuales serán anualmente definidos y anexados al PETH</p> <p>Se incluyó el presupuesto para la realización de la auditoria SST relacionada con la ACM del hallazgo #5 de GTH</p>
--	---

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>
<p>María del Pilar Salgado Hernández Profesional Especializado de Talento Humano</p> <p>Lina Stefanía Arévalo Sanabria Contratista Talento Humano</p>	<p>Martha Lucía Cardona Visbal Subdirectora de Gestión Corporativa</p> <p>Mónica Paola Moreno-Contratista Subdirección de gestión corporativa</p> <p>Oficina Asesora de Planeación</p> <p>Comisión de Personal</p> <p>COPASST</p> <p>Sindicato- SINTRACULTUR</p>	<p>Versión 1. Comité Directivo - enero de 2023</p>
<p>María del Pilar Salgado Hernández Profesional Especializado de Talento Humano</p> <p>Lina Stefanía Arévalo Sanabria Contratista Talento Humano</p>	<p>Martha Lucía Cardona Visbal Subdirectora de Gestión Corporativa</p> <p>Mónica Paola Moreno-Contratista Subdirección de gestión corporativa</p> <p>Oficina Asesora de Planeación</p> <p>Comisión de Personal</p> <p>COPASST</p> <p>Sindicato- SINTRACULTUR</p>	<p>Versión 2. Comité Directivo - marzo de 2023</p>