



FUNDACIÓN
GILBERTO ALZATE
AVENDAÑO



Radicado: **20232800128963**

Fecha: 14-12-2023

Pág. 1 de 37

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA LA FORMULACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023 - 2024

PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO – FUGA

2023



Dirección: Calle 10 # 3-16, Bogotá D.C. - Colombia
Atención virtual de servicio al ciudadano: Línea de WhatsApp  3227306238
Oficina virtual de correspondencia: atencionalciudadano@fuga.gov.co
Teléfono: +60(1) 432 04 10
Información: Línea 195
www.fuga.gov.co





FUNDACIÓN
GILBERTO ALZATE
AVENDAÑO



Radicado: **20232800128963**

Fecha: 14-12-2023

Pág. 2 de 37

Equipo Técnico

María del Pilar Salgado Hernández
Profesional Especializado

Irma Barrera Barrera
Profesional Universitario

Lina Stefania Arévalo Sanabria
Contratista

Nancy Liliana Sierra Beltrán
Contratista



Dirección: Calle 10 # 3-16, Bogotá D.C. - Colombia
Atención virtual de servicio al ciudadano: Línea de WhatsApp  3227306238
Oficina virtual de correspondencia: atencionalciudadano@fuga.gov.co
Teléfono: +60(1) 432 04 10
Información: Línea 195
www.fuga.gov.co



Contenido

Contenido

1. Introducción.....	4
2. Objetivo General.....	5
3. Objetivos Específicos.....	5
4. Diagnóstico de Necesidades de Talento Humano.....	5
4.1. Medición de la política del GETH 2022.....	5
4.2. Resultados del FURAG 2022.....	8
4.3. Resultados de la encuesta de necesidades.....	9
4.4. Medición del clima organizacional.....	14
4.5. Resultados de la evaluación de desempeño.....	16
4.6. Normatividad vigente, presupuesto asignado y rubro correspondiente.....	16
4.7. Asesoría y apoyo de la ARL, Caja de Compensación Familiar, Panorama de Riesgos aplicables al caso.....	20
4.8. Resultados obtenidos en informes de gestión, planeación, entes de control internos y externos, entre otros.....	23
4.9. Porcentaje de cumplimiento del Acuerdo Sindical vigente y compromisos por cumplir.....	25
4.10. Información transversal (MIPG).....	25
4.11. Informe de auditoría del Proceso de Gestión del Talento Humano.....	26
4.12. Recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral generadas por denuncias realizadas por funcionarios.....	26
4.13. Recomendaciones realizadas por Control Interno Disciplinario generadas por denuncias realizadas por presuntos actos de corrupción.....	27
4.14. Resultados de los análisis e informes de impacto del PETH 2023.....	27
4.15. Resultados de las encuestas de desvinculación laboral.....	28
4.16. Solicitudes transversales de capacitación.....	29
4.17. Resultados de la medición de SST en línea.....	30
5. Conclusiones.....	32





FUNDACIÓN
GILBERTO ALZATE
AVENDAÑO



Radicado: **20232800128963**

Fecha: 14-12-2023

Pág. 4 de 37



Dirección: Calle 10 # 3-16, Bogotá D.C. - Colombia
Atención virtual de servicio al ciudadano: Línea de WhatsApp  3227306238
Oficina virtual de correspondencia: atencionalciudadano@fuga.gov.co
Teléfono: +60(1) 432 04 10
Información: Línea 195
www.fuga.gov.co



1. Introducción

Un diagnóstico de necesidades se define como *“el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma”* (Universidad de Costa Rica, 2019), teniendo en cuenta la definición brindada, la Fundación Gilberto Alzate Avendaño a través del Proceso de Gestión del Talento Humano, formula mediante el presente documento, el diagnóstico de las necesidades de capacitación, bienestar, salud y seguridad en el trabajo, y vacantes que presentan los servidores públicos de la entidad.

Lo anterior, tiene como propósito que el mismo sea el insumo para la programación de actividades de los planes de capacitación, bienestar, salud y seguridad en el trabajo, y vacantes, que se encontrarán contenidos en el Formato PN-FTPL-06 Plan de Acción para la Formulación, Seguimiento y Monitoreo a Planes Institucionales y Estratégicos, teniendo en cuenta que, el 27 de marzo de 2023, se estableció que la vigencia del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH sería 2023 - 2024.

El diagnóstico presentado tiene en cuenta, según el Procedimiento TH-PD-03 Elaboración del PETH, los siguientes aspectos:

1. Medición de la política del GETH 2022.
2. Resultados del FURAG 2022.
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 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 2023.
14. Resultados de las encuestas de desvinculación laboral.



15. Solicitudes transversales de capacitación.
16. Resultados de la medición de SST en línea.
17. Actividades de planes transversales de SST.

2. Objetivo General

Identificar las necesidades de capacitación, bienestar, salud y seguridad en el trabajo, y vacantes presentadas por los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño para la programación de actividades de la vigencia 2024.

3. Objetivos Específicos

1. Identificar los temas esenciales que contribuyen al desarrollo de los objetivos de los procesos, según los servidores públicos y líderes de área para el año 2024.
2. Implementar las oportunidades de mejora para el año 2024 derivadas de las recomendaciones y los resultados obtenidos en instrumentos del Proceso de Gestión del Talento Humano y transversales.
3. Cumplir los compromisos adquiridos por el Proceso de Gestión del Talento Humano para el año 2024 derivados del Acuerdo Sindical vigente y temas transversales.

4. Diagnóstico de Necesidades de Talento Humano

4.1. Medición de la política del GETH 2022.

La medición del Índice de Desarrollo tiene como objetivo principal evidenciar cuáles han sido las mejoras en la gestión integral del talento humano, buscando obtener una visión clara, comprensiva y profunda de las estrategias implementadas para el talento humano. Por medio de esta estrategia se permite analizar el impacto y diseño de los procesos internos en la gestión del talento humano, así como los procesos de desempeño y las estrategias de bienestar para las y los servidores públicos. Los resultados de la medición permiten aportar al cumplimiento de metas y objetivos institucionales, a través del diseño de los Planes Estratégicos del Talento Humano.

La Fundación Gilberto Alzate Avendaño - FUGA se ubica en nivel alto del Servicio Civil, con un resultado total de 64.16 puntos. En cuanto a la percepción del jefe y/o responsable del proceso de talento humano el puntaje obtenido fue de 64.56 y los servidores públicos tuvieron una percepción más baja con un puntaje



de 60.54. A continuación, se muestran la escala de medición y los resultados por subsistema para la FUGA:

Escala del índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital - IDSCD

Medio 40-59	Desarrollo medio del Servicio Civil
Bajo 0-39	Bajo desarrollo del Servicio Civil

RESULTADOS ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DE LA FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO - FUGA – 2022

90%	Jefe y/o responsable de Talento Humano	64.56
10%	Servidores Públicos	60.54
	Resultado Obtenido	64.16

RESULTADOS POR SUBSISTEMA DE LA FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO - FUGA – 2022

Subsistema	RT-UTH 2022	SP 2022	TOTAL 2022
1. Planificación	66.67	83.42	68.35
2. Organización del Trabajo	17.00	69.50	22.25
3. Gestión del Empleo	52.88	56.34	53.23
4. Gestión del rendimiento	89.00	67.56	86.86
5. Gestión de la compensación	66.67	54.17	65.42
6. Gestión del Desarrollo	51.60	67.41	53.18
7. Gestión de las Relaciones Humanas	94.50	48.59	89.91
8. Organización de la Función de los Recursos Humanos	100	50.00	95.00



Fuente: Cálculos DASCOD, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento humano y servidores públicos vigencia 2022.

Respecto a la percepción de cada subsistema, tanto del jefe y/o responsable de talento humano como de los servidores públicos, se pueden identificar en los siguientes apartados:

El subsistema de planificación: En el ámbito de la planificación estratégica del talento humano, se resalta la articulación con los elementos de las políticas públicas y los planes de desarrollo distrital. Además, se evidencia que las decisiones y prácticas de la gestión del talento humano están documentadas y alineadas con todos los instrumentos de planificación del talento humano.

Organización del Trabajo: Este subsistema se ubicó en el nivel bajo del servicio civil. Los servidores públicos indicaron que la estructura organizacional de la entidad se ha diseñado de manera que se ajusta a la gestión misional, la coordinación y distribución de funciones entre las distintas dependencias, así como la gestión por procesos y la toma de decisiones. De acuerdo a los resultados de la encuesta, es importante tener en cuenta fortalecer en el diseño de perfiles, los requisitos de estudios adicionales y experiencia, la alienación de los objetivos y metas y el impacto referido a las implicaciones que tiene el mismo en los resultados estratégicos y operacionales de la entidad.

Gestión del Empleo: La entidad realiza procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, impulsando los principios de igualdad y mérito, se recomienda verificar la viabilidad de generar procesos de selección para los empleos en provisionalidad. Se percibe en los resultados que existen mecanismos para evitar la materialización de riesgos en la arbitrariedad, la politización y las prácticas de clientelismo en el proceso de vinculación de los servidores públicos. Se debe verificar la implementación de programas de acompañamiento en el proceso de retiro, con el propósito de brindar apoyo integral a los servidores.

Gestión del Rendimiento: En cuanto al proceso de evaluación de desempeño, los encuestados perciben que esta tiene un impacto positivo en el mejoramiento de la gestión del servidor público y en el logro de las metas institucionales. Se destaca que este proceso se lleva a cabo a través de criterios de concertación consciente entre los evaluados y los evaluadores, centrándose en el cumplimiento y la alineación de las metas institucionales, con indicadores claros y cuantificables que reflejan su contribución y resultados. Esto permite una evaluación transparente más precisa y objetiva del desempeño de los servidores públicos.



Asimismo, se sugiere socializar los criterios de evaluación para que los servidores públicos estén informados y puedan comprender cómo se medirá su desempeño y cómo se evaluará su contribución a los objetivos de la entidad.

La entidad reconoce plenamente que los planes de mejoramiento derivados de la evaluación de desempeño representan una valiosa oportunidad de mejora. Sin embargo, es importante focalizarlos en agregar valor al desarrollo de la entidad. Estos planes de mejoramiento son instrumentos que permiten identificar áreas de oportunidad y establecer acciones concretas para fortalecer el desempeño de los servidores públicos para alcanzar los objetivos institucionales de manera más efectiva.

Finalmente, otro aspecto evaluado en este subsistema muestra que la entidad ha identificado que no hay variaciones significativas en los resultados de la evaluación de desempeño entre la modalidad laboral presencial y la modalidad de teletrabajo.

4.2. Resultados del FURAG 2022.

La Fundación Gilberto Alzate Avendaño, realizó la medición de lo desarrollado en la vigencia 2022, los resultados de esta vigencia, no son comparables con los resultados de las vigencias anteriores, ya que los líderes de política realizaron cambios significativos a las preguntas de sus políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices.

El índice de desempeño institucional para la FUGA, fue de 89.2 puntos. Así mismo, para la dimensión de la política de Talento Humano, se obtuvo un puntaje de 86.1 puntos.

Los índices desagregados indican:

Calidad de la planeación estratégica de Talento Humano	85.4
Desarrollo del Talento Humano en la Entidad	92.6
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por Talento Humano	85.7
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática de Talento Humano	61.7

Teniendo en cuenta lo anterior, se programará como actividades, las siguientes:





1. Seguimiento a la medición ambiental de la iluminación y riesgo locativo.
2. Actividades de prevención y promoción en salud.
3. Capacitación en Riesgo Biomecánico.
4. Promoción del uso de la bicicleta y sus incentivos.
5. Promoción de la actualización de la información en SIDEAP por parte de los servidores.

4.3. Resultados de la encuesta de necesidades.

4.3.1. Formulación y divulgación del instrumento.

La encuesta se compuso por 3 ítems: el primero de ellos, relacionado con los datos personales, indaga por el nombre completo, dependencia a la que pertenece y el nivel jerárquico; el segundo, se centró en las necesidades de los servidores públicos, en donde se pretendía conocer según el manual de funciones, los conocimientos básicos para el cumplimiento de sus funciones, la importancia en la promoción de hábitos saludables y prevención de enfermedades, y las actividades de bienestar que mejoren el clima laboral; y en tercer lugar, se destinó un acápite exclusivo a los líderes de área, en donde, se indagó por las capacitaciones que por normativa debían ser obligatoriamente ofertadas, así como, las capacitaciones y competencias comportamentales que requieren ser fortalecidas.

Así mismo, los días 04 y 18 de octubre de 2023, mediante comunicaciones digitales, se divulgó a los servidores públicos de la entidad la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación y bienestar (figura 1 y 2), a su vez, se divulgó al WhastApp institucional “Equipo FUGA 2023” la solicitud de realización de encuesta, los días 04 y 17 de octubre de 2023.



Queremos
conocer tus
necesidades de
bienestar y
capacitación

Tu opinión es muy importante, por eso queremos invitarte a participar en esta encuesta que nos permitirá conocer tus necesidades de capacitación y bienestar, las cuales servirán de insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024.

[Digite en la encuesta aquí](#)



Figura 1. Pieza de divulgación del instrumento del 04 de octubre de 2023.

Tu opinión es muy importante.
Queremos conocer tus
necesidades de bienestar y
capacitación



Te invitamos a participar en la encuesta del enlace, que nos permitirá conocer sus necesidades de capacitación y bienestar, las cuales servirán de insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024.

Figura 2. Pieza de divulgación del instrumento del 18 de octubre de 2023.

4.3.2. Resultados del instrumento.

La encuesta de diagnóstico contó con la participación de 15 servidores públicos de la entidad, equivalentes al 46,87% de 32 servidores a la fecha de aplicación, pertenecientes a las áreas de: Dirección General (1 servidor), Oficina Jurídica (1 servidor), Subdirección de Gestión Corporativa (12 servidores) y Subdirección Artística y Cultural (1 servidor), evidenciándose que no se contó con la participación de servidores públicos de la Oficina de Control Interno, Subdirección para la Gestión del Centro de Bogotá, Oficina Asesora de Planeación y Oficina de Control Interno Disciplinario.

Los 15 servidores participantes son pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos, encontrándose que, 1 servidor pertenece al nivel directivo, 10 del nivel profesional, 1 del nivel técnico y 3 del nivel asistencial.

A continuación, se realizará una clasificación de las respuestas dadas en la encuesta a cada uno de los interrogantes planteados.



1. Necesidades de los servidores públicos.

a. De acuerdo al manual de funciones, mencione, ¿cuáles son los conocimientos básicos o esenciales que requiere fortalecer para el cumplimiento de sus funciones y la consecución de metas del área?

Clasificación general	Respuestas individualizadas
Contratación estatal	<ul style="list-style-type: none">● Contratación estatal (4 respuestas)● Responsabilidades de la supervisión de contratos.● Responsabilidades de la ordenación del gasto.
Actualización normativa	<ul style="list-style-type: none">● Legislación en Talento Humano● Derecho Disciplinario● Control de bienes: bajas, deterioro, vidas útiles● Defensa judicial
Contabilidad y financiera	<ul style="list-style-type: none">● Impuestos (3 respuestas)● Estados financieros
Otros	<ul style="list-style-type: none">● Informática.● Lenguaje de señas y lenguaje claro.● Políticas públicas

Fuente: Elaboración propia.





De acuerdo con los resultados del interrogante, se evidencia que el interés principal de los servidores públicos reposa en temas relacionados con la contratación estatal y la actualización normativa de diferentes enfoques, los cuales, se tendrá en cuenta al momento de estructurar las actividades del Plan Institucional de Capacitación.

Se precisa que en la vigencia 2023 el Plan Institucional de Capacitación tuvo en cuenta actividades relacionadas con la actualización en materia tributaria, lenguaje de señas, lenguaje claro e informática, por lo tanto, no es necesaria la reiteración de dichas actividades en la vigencia 2024.

- b. **Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de acciones para promover los hábitos saludables y prevención de enfermedades por parte de la entidad. Siendo 1 que no le interesa nada y 5 que le interesa mucho.**

Grado de interés	Cantidad de respuestas
1	1
2	0
3	0
4	3
5	11

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que existe un alto grado de interés por parte de los servidores de continuar con la implementación de acciones para promover los hábitos saludables y prevención de enfermedades, lo que se tendrá en cuenta al momento de establecer las actividades para el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo 2024 y las actividades del área de calidad de vida según el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998.

- c. **De acuerdo con sus intereses personales, ¿cuáles actividades de bienestar le gustaría, para mejorar su clima laboral?**



Clasificación general	Respuestas individualizadas
Integración institucional	<ul style="list-style-type: none"> ● Pausas activas donde se comparta entre compañeros. ● Actividades de integración con diferentes áreas (8 respuestas). ● Salidas ambientales con toda la entidad y caminatas ecológicas.
Control de emociones	<ul style="list-style-type: none"> ● Relajación. ● Manejo del estrés (como meditación o yoga) ● Mindfulness
Otros	<ul style="list-style-type: none"> ● Clases de cocina

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se evidencia que prima un alto interés en actividades relacionadas con la integración institucional y control de emociones, las cuales, se tendrán en cuenta para la formulación de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.

2. Necesidades de los líderes de área.

- a. De acuerdo con la normatividad que regula los procesos del área, indique cuáles son las capacitaciones que LEGALMENTE deben ser ofrecidas a los servidores públicos de su área en el Plan Institucional de Capacitación 2023.

Se precisa que, solo se recibió respuesta en este ítem de 3 líderes de proceso, los cuales señalaron:

Proceso solicitante	Respuesta
Gestión documental y atención al ciudadano	Lengua de señas, lenguaje claro, cualificación en temas de servicio a la ciudadanía y enfoques con enfoque



	poblacional, diferencial y de género y en atención al usuario (habilidades blandas)
Talento Humano	MIPG
Subdirección de Gestión Corporativa	Régimen disciplinario

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos por los líderes de proceso, se evidencia interés en temas de atención al ciudadano, MIPG y régimen disciplinario, por lo tanto, al interior de las actividades de capacitación se tendrá en cuenta estas temáticas para su inclusión.

b. De acuerdo con los procesos realizados por el área, mencione las capacitaciones y competencias comportamentales (actitudes) que requieren ser fortalecidas en los servidores a su cargo.

Se precisa que, solo se recibió respuesta en este ítem de 3 líderes de proceso, los cuales señalaron:

Proceso solicitante	Respuesta
Gestión documental y atención al ciudadano	Comunicación asertiva, Trabajo en equipo
Talento Humano	Orientación al logro
Subdirección de Gestión Corporativa	Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos por los líderes de proceso, se evidencia un interés en la realización de actividades que fortalezcan el trabajo en equipo, lo cual, estará incluido en las actividades de integración del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.



4.4. Medición del clima organizacional.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presentó a la FUGA en diciembre de 2022, los resultados de las encuestas aplicadas para la medición de Clima Laboral. El informe tiene como objetivo 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 las entidades distritales, que permita su correcta gestión en pro de la mejora continua.

Este informe estructura en seis apartados: el primero, presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y ambiente organizacional; el segundo, corresponde a los resultados globales de clima laboral y ambiente organizacional por área (dependencia); el tercero muestra la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron los instrumentos y el nivel de riesgo general; el cuarto muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (Sin personal a cargo), B (Con personal a cargo) y C (Ambiente organizacional en contratistas); el quinto relaciona el nivel de riesgo diferenciado por las dependencias al interior de la entidad; y el sexto presenta el instructivo de interpretación y recomendaciones para la mejora.

Las recomendaciones se presentan a continuación, las cuales en el plan de acción de 2023, estuvieron intervenidas mediante las acciones para prevención de riesgo psicosocial, como inteligencia emocional, balance entre la vida laboral y personal, estrategia todos a bordo, donde se fortaleció trabajo en equipo, comunicación asertiva y escucha activa, entre otras competencias blandas indispensables para el trabajo en equipo y mejoramiento continuo del clima laboral y calidad de vida en el trabajo.

ESTADOS MENTALES POSITIVOS

- Realizar sensibilizaciones sobre la misionalidad de la entidad. Esta actividad está inmersa dentro del proceso de inducción y reinducción.

MOTIVACIÓN

- Evaluar el nivel de interés a través de algún instrumento creado para este fin. Esta actividad se realizará mediante medición de clima o cultura organizacional.

SALARIO EMOCIONAL/BENEFICIOS ADICIONALES

- Realizar públicamente el reconocimiento de los logros alcanzados. Esta actividad se realizará por medio del reconocimiento a los mejores funcionarios.



SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Generar espacios que promuevan la salud y el autocuidado. Esta actividad se realizará en torno a las pausas activas “Fuga en movimiento”

ESTRÉS

- Brindar herramientas sobre resolución y manejo de conflictos. Esto se realizará mediante actividad sobre control de emociones.

PROPÓSITO DE VIDA y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio, el descanso y la recreación. Esta actividad se realizará mediante la feria de talentos FUGA 2024

INTEGRIDAD

- Resaltar la importancia de los valores. Esta actividad se realizará mediante la socialización de los valores de la entidad.

TRABAJO EN EQUIPO

- Establecer los vínculos familiares y la influencia que tienen en la vida laboral de los colaboradores. Esta actividad se desarrollará mediante la celebración del día de la familia.
- Brindar herramientas que les permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida. Esta actividad se realizará mediante una socialización de claves para el retiro por jubilación o cualquier otra causa de desvinculación

MANEJO DE CONFLICTOS

- Realizar talleres de integración y manejo de relaciones. Se realizará mediante actividad de integración institucional.
- Generar espacios que faciliten la adaptación al cambio, la aceptación de la diferencia y la adopción de actitudes positivas. Esta actividad se desarrollará mediante la socialización de información de aceptación de la diferencia.

4.5. Resultados de la evaluación de desempeño.

Teniendo en cuenta el radicado en Orfeo 20232800028883 del 06 de marzo de 2023, donde se presentó a la líder de proceso de Talento Humano el informe de resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral - EDL del periodo 01 de



febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, se informa la obtención de los siguientes resultados:

1. El 85% de los funcionarios de carrera administrativa evaluados mostraron una ejecución de desempeño sobresaliente y el 15% satisfactoria.
2. Se presentó la formulación de un (1) plan de mejoramiento a una servidora de carrera administrativa.
3. La única servidora provisional que contaba la entidad al momento de realización del informe obtuvo pleno cumplimiento en su evaluación, sin embargo, se precisa que el segundo servidor provisional vinculado a la entidad, aún no cuenta con la evaluación de su desempeño, al no haberse culminado a la fecha de este diagnóstico, su periodo de evaluación.
4. Si bien a la fecha de informe, las dos (2) servidora que se encontraban en periodo de prueba aún no lo habían culminado, se informa que a la fecha ya aprobaron su periodo.
5. Las evaluaciones correspondientes a los servidores de libre nombramiento y remoción muestran un nivel de cumplimiento en el rango de sobresaliente.

Con lo anterior, solo se hace necesario seguir fortaleciendo los espacios de capacitación en el marco de la Evaluación de Desempeño Laboral - EDL, al interior de las actividades del Plan Institucional de Capacitación.

4.6. Normatividad vigente, presupuesto asignado y rubro correspondiente.

1. Normatividad externa e interna.

Normativa externa aplicable	
Norma	Descripción
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal



	en la ley general de educación.
NTC-OHSAS 18001:2007	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 160 de 2014	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1072 de 2015	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
Ley 1811 de 2016	Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1111 de 2017	Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (SG-SST). Bogotá D. C
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 052 de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-

	ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2121 de 2021	Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1252 de 2021	Por el cual se modifica el literal a del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del libro 2 y se sustituye el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 107 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, en lo relacionado con los Planes Estratégicos de Seguridad Vial.
Decreto 1662 de 2021	Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.
Resolución 4272 de 2021	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo del trabajo de alturas.
Decreto 173 de 2022	Por medio del cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 para el mantenimiento del orden público en la ciudad de Bogotá D.C., la reactivación económica segura y se dictan otras disposiciones.
Ley 2214 de 2022	Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Elaboración propia.

Normativa interna aplicable	
Norma	Descripción
Acuerdo 012 de 1970	Por medio del cual se crea la fundación "Gilberto Álzate Avendaño"
Acuerdo 001 de 1973	Por el cual se adoptan unos Estatutos
Acuerdo 002 de 1999	Por el cual se adoptan los Estatutos de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño y se modifica su estructura orgánica
Acuerdo 004 de 2001	Por el cual se modifican unos Estatutos



Acuerdo 001 de 2011	Por el cual se modifica el Acuerdo 002 de 1999
Acuerdo 004 de 20171	Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño
Resolución 195 de 2017	Manual de funciones y competencias laborales para la planta de empleos De la Fundación Gilberto Álzate Avendaño
Resolución 130 de 2020	Por la cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el empleo Jefe de Oficina Código 006 Grado 01 de la Oficina de Control Interno de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
Resolución 020 de 2020	Por la cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
Resolución 036 de 2021	Por la cual se modifica y aclara el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para algunos Empleos de la Planta de Personal de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
Acuerdo 02 de 2022	Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño
Acuerdo 03 de 2022	Por el cual se modifica la planta de empleos de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño
Resolución 113 de 2022	Por la cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
Resolución 170 de 2022	Por la cual se adopta la actualización de la Plataforma Estratégica de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño y se deroga la Resolución 035 de 2021
Acuerdo 04 de 2022	Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
Acuerdo 05 de 2022	Por el cual se modifica la planta de empleos de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
Resolución 206 de 2022	Por la cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño
Resolución 46 de 2023	Por la cual se crea y establece el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral de la FUGA
Resolución 147 de 2023	Por el cual se adopta la Política Interna de Teletrabajo de la Fundación Gilberto Alzate



Fuente: Elaboración propia.

2. Presupuesto.

A continuación, se desglosan los valores con los que se cuenta para la ejecución del PETH 2024 y la nómina de personal de la entidad, así:

Rubro	Valor
Capacitación	\$43.655.000
Bienestar e incentivos	\$20.549.000
Salud ocupacional	\$21.062.000
Previsión de vacantes y Recursos Humanos	\$0
Nómina de personal	
*Todos los rubros que componen la nómina de gastos de personal	\$5.986.095.000
TOTAL	\$6.071.361.000

Fuente: Elaboración propia.

Se indica que la tabla de presupuesto no cuenta con una desagregación de la destinación de cada uno de los valores allí descritos, por cuanto, las actividades programadas con costo a la entidad están enmarcadas dentro del contrato FUGA 214 de 2021, celebrado con COMPENSAR.

4.7. Asesoría y apoyo de la ARL, Caja de Compensación Familiar, Panorama de Riesgos aplicables al caso.

Según lo indicado en la legislación colombiana, las ARL están obligadas a ofrecer asesoría técnica a todas sus empresas afiliadas sin importar el tamaño y el nivel de riesgo, para lo cual ARL Positiva ha brindado acompañamiento a través de sus profesionales en el desarrollo en algunas actividades del plan de acción del sistema de seguridad y salud, tales como fueron:

1. Informe de medición de iluminación en los puestos de trabajo (Orfeo 20232800057793).

Se identifican los factores que pueden afectar los niveles de iluminación, teniendo en cuenta las exigencias visuales de la tarea o actividad a desarrollar, el tiempo de permanencia y las condiciones de las instalaciones y de los puestos de trabajo, con respecto a los sistemas de iluminación existentes.

En un trabajo articulado con la oficina de recursos físicos se realizó ejecución a las sugerencias señaladas en el informe de manera progresiva, optimizando los planos de iluminación en las áreas señaladas.





2. Informe a riesgo locativo con énfasis en la accesibilidad a los puestos de trabajo. (Orfeo 20232800083023).

Permite la identificación de los peligros existentes dentro de las tres sedes de la entidad, que genera los factores de riesgo y plantea soluciones con respecto a la señalización y acceso a los puestos de trabajo, con el fin de establecer medidas correctivas que reduzcan la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En un trabajo articulado con la oficina de recursos físicos se realizó ejecución a las sugerencias señaladas en el informe de manera progresiva.

3. Informe inspección de puesto de trabajo (Orfeo 20232800062873)

Frente a la inspección realizada, se detectaron tres niveles de riesgo frente a sus espacios de trabajo, de esta forma, con la oficina de recursos físicos se han ejecutado las recomendaciones dadas en el informe y se ha realizado el debido seguimiento a las actividades.

4. Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial (Orfeo 20232800082683)

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Las recomendaciones sugeridas se han llevado a cabo durante la presente vigencia, y durante el 2024, se llevarán a cabo actividades que mitiguen los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta el plan de acción que ya se adelanta y que tiene que ver con fortalecimiento de habilidades blandas como resolución de conflictos.

5. Informe de condiciones de salud (Orfeo 20232800099143)

El informe diagnóstico en salud no solo nos permite encontrar los problemas principales de salud de los trabajadores, sino controlarlos y de ser posible erradicarlos, es una herramienta de apoyo fundamental en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, que nos permite hacer prevención en la salud de los trabajadores frente a los riesgos presentes en el ambiente laboral.



El objeto de la realización de los exámenes de salud, son determinar el estado general de salud de los trabajadores con relación a los antecedentes médicos, sintomatología y patologías referidos y evidenciados al momento del examen o valoración, de esta manera, se formulan recomendaciones que deberán ser correlacionadas con los riesgos de la entidad, la fuerza laboral y el tipo de actividad que desempeña.

Frente al informe de las condiciones de salud, durante la vigencia 2024, se desarrollarán las siguientes actividades:

- Estilos de vida y trabajo saludable, fortaleciendo el ejercicio físico, la alimentación saludable con apoyo nutricional, la prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.
- Promoción y prevención en riesgos como Prevención de cáncer de próstata, cáncer de seno, cáncer de cuello uterino
- Riesgo biomecánico: análisis de puestos de trabajo o inspecciones en los casos requeridos, capacitación en cuidado de miembros superiores, inferiores y columna, Manejo de posturas saludables y ergonómicas a fin de prevenir desórdenes músculo esqueléticos, manejo seguro de cargas, capacitación en prevención de lesiones o traumas acumulativos, capacitación en pausas activas, capacitación en manejo de videoterminals y acondicionamiento físico.
- Riesgo auditivo y vigilancia médica: Capacitar sobre la correcta higiene auditiva.
- Actividades de promoción y prevención en salud visual: fomentar el autocuidado, uso de corrección visual y la asistencia a controles optométricos según requiera.

La matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la entidad ha permitido evidenciar las siguientes recomendaciones:

- La matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, con radicado Orfeo 20232800128243, establece la necesidad de realizar actividades que permitan eliminar o mitigar el riesgo ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICADO, buscando apropiar y sensibilizar los entornos laborales seguros y saludables para la formulación del PETH 2024.

Teniendo en cuenta, las recomendaciones establecidas previamente, se establecerán las actividades en el PETH 2024.



4.8. Resultados obtenidos en informes de gestión, planeación, entes de control internos y externos, entre otros.

1. Informe semestral de evaluación independiente al sistema de control interno - Orfeo 20231100080543.

A la fecha de realización de este diagnóstico, solo se encuentra publicado el informe del primer semestre, el cual, en temas de talento humano, se indicó como recomendaciones, las siguientes:

1. En la auditoría al proceso gestión de Talento Humano se evidenciaron debilidades sobre evaluaciones de desempeño; por lo tanto, el lineamiento relacionado con permanencia de personal no se cumple adecuadamente.
2. Si bien se cuenta con procedimientos para el ingreso y permanencia de personal, su ejecución presenta debilidades tal como se expuso en la auditoría del proceso TH y seguimientos a cumplimiento de normas de austeridad.
3. Si bien se presentó monitoreo del plan estratégico de Talento Humano, la OCI realizó auditoría al proceso TH donde se evidenciaron debilidades que se convirtieron en alertas de incumplimientos normativos que no se han presentado al comité para la toma de decisiones desde la primera línea de defensa.
4. Frente al plan de mejoramiento establecido para subsanar la causa raíz de los hallazgos del proceso gestión de talento humano, la OCI en el informe de seguimiento a planes de mejoramiento alerta sobre la posible ineffectividad de varias acciones, por lo tanto, se mantienen con deficiencias los controles establecidos.

Teniendo en cuenta que, algunas de las recomendaciones se centran en la auditoría 2022, y que, ya se cumplió por parte del proceso los planes de mejoramiento, los cuales, se incluyeron al interior de los procedimientos del área, en consecuencia, para los planes de acción 2024 no es necesario formular actividades relacionadas con el mismo.

Ahora, en lo que respecta al procedimiento de vinculación y desvinculación, conforme el informe de austeridad en el gasto, reseñado en este diagnóstico, se subsanaron las inconsistencias presentadas, sin embargo, lo relacionado con la evaluación del desempeño, se contará con una capacitación relacionada en el plan de acción del PIC 2024.

2. Informe de seguimiento a planes de mejoramiento - Orfeo 20231100072083

A la fecha de realización de este diagnóstico, solo se encuentra publicado el informe del primer semestre, el cual, en temas de talento humano, se indicó la



existencia de 13 planes de mejoramiento, de los cuales, 10 estaban abiertas, 1 cerrada y 2 cerradas con baja efectividad. Sin embargo, teniendo en cuenta que ya se cumplieron los planes de mejoramiento a la fecha de realización de este documento, no hay actividades a programar para la vigencia 2024 de los planes de acción del proceso.

3. Informe de verificación del cumplimiento de las Normas sobre Austeridad del Gasto III Trimestre 2023 - Orfeo 20231100109383

Para el periodo reportado solo se presentó, como oportunidad de mejora, la correcta inclusión de actividades en los expedientes de Orfeo, conforme lo reseñado por las tablas de retención documental, teniendo en cuenta que, esto corresponde es al correcto uso de la gestión documental por parte del equipo, es necesaria la inclusión de una capacitación relacionada con el tema, con el propósito de evitar el mal uso de estas.

4. Informe de verificación del cumplimiento de las Normas sobre Austeridad del Gasto II Trimestre 2023 - Orfeo 20231100080503

Para el periodo reportado se presentó, como oportunidad de mejora, la publicación del diagnóstico de necesidades que sirvió como insumo para la programación de las actividades 2023, lo cual, fue subsanado y no genera la realización de actividades para el 2024.

5. Informe de verificación del cumplimiento de las Normas sobre Austeridad del Gasto I Trimestre 2023 - Orfeo 20231100044493

Para el periodo reportado se presentó, como oportunidad de mejora, la completud de documentos de ingresos y egresos de planta de la entidad, así como, el diligenciamiento de los compromisos de las capacitaciones pagas, teniendo en cuenta que, estas actividades fueron subsanadas por el área, conforme se evidencia en los informes de los trimestres II y III, no se hace necesaria la programación de actividades relacionadas con este ítem.

6. Informe Seguimiento a las Estrategias del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Mapa de Riesgos de Corrupción II Cuatrimestre 2023 - Orfeo 20231100094763

Para el periodo reportado, el componente 6 relacionado con el Plan de Integridad, liderado por los Gestores de Integridad y el Proceso de Gestión del Talento Humano, no presentó oportunidades de mejora que sean objeto de programación de actividades para los planes de acción 2024.

7. Informe Seguimiento a las Estrategias del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Mapa de Riesgos de Corrupción I Cuatrimestre 2023 - Orfeo 20231100050533





Para el periodo reportado, el componente 6 relacionado con el Plan de Integridad, liderado por los Gestores de Integridad y el Proceso de Gestión del Talento Humano, se sugiere continuar con la sensibilización a todos los servidores de todos los niveles sobre los riesgos de corrupción identificados en la entidad, por lo tanto, esto se encontrará programado en el plan de acción del PIC 2024.

8. Informe Seguimiento implementación SIDEAP - Orfeo 20231100090093

El informe señala la necesidad de implementar los lineamientos que ya están dispuestos por los procedimientos del área, así como, la remisión oportuna del certificado reporte Talento Humano SIDEAP y continuar con la comprobación selectiva de veracidad de las declaraciones de bienes y rentas. Teniendo en cuenta los temas del informe, no corresponde la programación de actividades en el plan de acción del PETH 2024.

4.9. Porcentaje de cumplimiento del Acuerdo Sindical vigente y compromisos por cumplir.

Actualmente, la entidad cuenta con el acuerdo laboral 2022, el cual, está vigente hasta el 31 de diciembre de 2023. El 24 de noviembre de 2023, mediante orfeo 20232800120713, se realizó el acta del último seguimiento a los compromisos pactados en el acuerdo, donde participaron los miembros de la administración y de la asociación sindical SINTRACULTUR, donde quedó registrado el cumplimiento del 100% de los compromisos allí acordados.

De acuerdo al artículo 1, *“LA FUGA respetará los derechos y garantías que la Constitución Política y la Ley le otorgan a las organizaciones sindicales y sus afiliados, en relación con la continuidad de los derechos individuales y colectivos adquiridos en los acuerdos laborales suscritos anteriormente, protegidos por los principios de progresividad y no regresividad de nuestros derechos”*, lo que significa que si bien, se cuenta con el 100% de los compromisos cumplidos, hay acciones que se deben sostener cada año, aún con la firma de un nuevo acuerdo, el cual se llevará a cabo en el año 2024.

Se programan las siguientes actividades:

- Capacitación en principios sindicales y el derecho a la libre asociación

4.10. Información transversal (MIPG).

A la fecha de elaboración del presente diagnóstico se encuentra vigente la versión 27 del Formato GM -FT-11 Plan Implementación y Sostenibilidad MIPG, en el cual, cuenta con dos (2 actividades), relacionadas con:





- a. Proceso de Talento Humano actualizado con la vinculación de procesos de reclutamiento (al menos 2) que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).
- b. Proceso de Talento Humano implementado con más de un mecanismo de reclutamiento de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales.

Teniendo en cuenta lo anterior, estas actividades no se relacionan directamente con el PETH, por lo tanto, no tienen programación al interior de los planes de acción de este, sin embargo, conforme los resultados del FURAG 2022 y previa solicitud de la Oficina Asesora de Planeación mediante correo del 24 de noviembre de 2023, se plantearon las siguientes actividades adicionales para MIPG 2024, las cuales, si bien, a la fecha de realización de este diagnóstico aún no se encuentran aprobadas por el Comité Directivo, serán objeto de realización por parte del área:

- a. Presentar al nuevo Comité Directivo el resultado del estudio de cargas, realizado en el 2023, para la toma de decisiones.

Teniendo en cuenta la naturaleza del producto anterior, se programará igualmente en el PETH, al tener relación con el PSST.

4.11. Informe de auditoría del Proceso de Gestión del Talento Humano.

El 31 de octubre de 2022, mediante Orfeo 20221100102473 se profirió, por parte de la Oficina de Control Interno, el informe definitivo a la auditoría del Proceso de Gestión del Talento Humano, el cual, contó con plan de mejoramiento de los diez (10) hallazgos presentados, indicándose que a la fecha de realización de este documento, los mismos se encuentran reportados en PANDORA.

Teniendo en cuenta que, para la vigencia 2024, no se encuentran planes de mejoramiento en curso y que en la vigencia 2023 se formularon actividades diseñadas a subsanar aspectos señalados en los hallazgos, para la vigencia 2024 no se programarán actividades relacionadas con este ítem.

4.12. Recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral generadas por denuncias realizadas por funcionarios

Mediante correo electrónico del 25 de octubre de 2023 se solicitó a la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral informar las recomendaciones derivadas de las denuncias presentadas por servidores públicos durante la





vigencia 2023, a lo cual, mediante correo electrónico del 25 de octubre de 2023, la mencionada servidora, señaló:

“le informo que el comité de convivencia laboral, durante la vigencia 2023 no gestionó ningún caso de acoso laboral. Sin embargo, consideramos importante, que el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL sea publicado anualmente en la intranet, en el boletín, para que las personas siempre lo tengan presente. Así mismo, continuar con actividades que fortalezcan las relaciones para tener un mejor clima laboral, como las que adelanta bienestar en su plan de acción anual”.

Por lo anterior, se contemplará como actividad del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales la publicación, sensibilización o socialización del Protocolo para la prevención, protección y atención de acoso sexual y/o discriminación, por razón del género en el ámbito laboral de la FUGA.

4.13. Recomendaciones realizadas por Control Interno Disciplinario generadas por denuncias realizadas por presuntos actos de corrupción.

Mediante correo electrónico del 25 de octubre de 2023 se le solicitó al Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario recomendaciones derivadas a la existencia de denuncias relacionadas por presuntos actos de corrupción durante la vigencia 2023, a lo cual, mediante correo electrónico del 25 de octubre de 2023, el mencionado servidor, señaló:

“le informo que debido a la misionalidad de la entidad y a los informes que se presentan periódicamente, el nivel de riesgos de actos de corrupción es bajo y no contamos con casos de trascendencia institucional que nos obliguen a generar elementos adicionales a los descritos en la Directiva 001 del 3 de marzo de 2011.

Por tal razón adjuntamos a este correo, la correspondiente Directiva y nos permitimos indicar desde la Oficina de Control Disciplinario Interno, que la misma es clara y ha sido aplicada de manera eficaz en las situaciones que ha sido necesaria”.

Por lo anterior, teniendo en cuenta la Directiva 001 de 2021 de la Secretaría General de la Secretaría Jurídica Distrital, se incluirá al interior de las actividades del Plan Institucional de Capacitación, una charla o pieza informativa sobre los actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses.



4.14. Resultados de los análisis e informes de impacto del PETH 2023.

En el transcurso de la presente vigencia, se han presentado de forma trimestral, al líder del proceso de GTH, informes de impacto respecto de las actividades realizadas al interior del PETH, de los cuales se pueden extraer los siguientes resultados:

a. Informe del I trimestre (Orfeo 20232800035193)

La percepción de las actividades del PETH fue positiva para los participantes, indicando una percepción sobresaliente en el dominio del tema y presentación, no obstante, se consideró que la divulgación de las actividades podía ser mayor.

b. Informe del II trimestre (Orfeo 20232800072443)

En el total de las actividades se evidencian calificaciones satisfactorias y buenas, lo que significa que las actividades del plan de acción generaron un impacto positivo para los servidores, tanto para sus tareas y gestión en el trabajo, no obstante, se obtuvo una calificación deficiente en una capacitación externa, por lo tanto, desde el equipo de Talento Humano se deberá fortalecer la elección de los capacitadores, solicitando perfiles completos de quienes serán los expositores, con el fin de garantizar que cumplen con el perfil requerido.

c. Informe del III trimestre (Orfeo 20232800100203)

Para el periodo indicado, las encuestas de impacto arrojaron resultados satisfactorios, al subsanar lo evidenciado en los trimestres anteriores, por lo tanto, no se presentan oportunidades de mejora, solo permanencia en la implementación de las recomendaciones efectuadas previamente.

d. Informe de IV trimestre (Orfeo 20232800128603)

Para el periodo indicado, las encuestas de impacto arrojaron resultados satisfactorios, al subsanar lo evidenciado en los trimestres anteriores, por lo tanto, no se presentan oportunidades de mejora, solo permanencia en la implementación de las recomendaciones efectuadas previamente.



4.15. Resultados de las encuestas de desvinculación laboral.

Al momento de realización del presente diagnóstico, se han presentado en la vigencia 2023, 03 desvinculaciones, las cuales, cuentan con el diligenciamiento del Formato TH-FT-05 Encuesta desvinculación laboral de funcionarios, la cual se encuentra anidada en el Procedimiento TH-PD-02 Desvinculación, la aplicación de dichas encuestas arrojó los siguientes resultados:

1. Laura Angélica Rojas Morales.

Mediante el Orfeo 20232300007213 del 12 de enero de 2023, la ex servidora radicó su encuesta de desvinculación laboral, en la cual, calificó los beneficios laborales como excelentes, sin embargo, no evaluó la relación con la alta dirección, el clima laboral y el horario de trabajo.

La ex servidora participó en las actividades del PETH y no presentó observaciones en su encuesta.

2. Martha Lucía Cardona Visbal.

Mediante el Orfeo 20232000077113 del 14 de julio de 2023, la ex servidora radicó su encuesta de desvinculación laboral, en la cual, calificó los beneficios laborales, la relación con la alta dirección, el clima laboral y el horario de trabajo como excelentes, así mismo, participó en las actividades del PETH.

La ex servidora como observación dejó el siguiente comentario: “El equipo de colaboradores de la subdirección de gestión corporativa que apoyó mi gestión, es respetuoso, amable, responsable y disciplinado”.

3. Andrés Felipe Albarracín Rodríguez.

Mediante el Orfeo 20231300091573 del 05 de septiembre de 2023, el ex servidor radicó su encuesta de desvinculación laboral, en la cual, calificó los beneficios laborales, la relación con la alta dirección, el clima laboral y el horario de trabajo como excelentes.





El ex servidor participó en las actividades del PETH y no presentó observaciones en su encuesta.

Teniendo en cuenta, los resultados de la encuesta de desvinculación de personal, no se hace necesaria la formulación de actividades sobre este ítem.

4.16. Solicitudes transversales de capacitación

De conformidad con la Resolución 2423 del 08 de junio de 2018, se establece que al interior de las actividades del Plan Institucional de Capacitación debe contemplarse los beneficios, propiedades y efectos a corto y largo plazo de la leche materna, técnicas de amamantamiento, extracción, conservación, transporte y suministro de leche humana, alimentación complementaria, riesgos de alimentación artificial y uso del biberón y normas que protegen la maternidad, la lactancia materna y los derechos a la salud sexual y reproductiva en Colombia, dirigido a mujeres en estado de embarazo o lactancia.

Por parte de la Oficina Jurídica, con Orfeo 20231300074023 del 07 de julio de 2023 se solicita que “sea incluida para el segundo semestre de dos mil veintitrés (2023) la capacitación especializada con temáticas de recuperación del patrimonio (Acción de Repetición). - en conjunto con PPDA y Ley 1010 de 2006 dentro del plan de capacitación anual”, sin embargo, teniendo en cuenta que, la misma no pudo ser programada en la vigencia 2023, esta será incluida en el Plan Institucional de Capacitación 2024.

Se precisa que, a la fecha de realización de este informe, no se ha recibido solicitudes de capacitación por parte de áreas diferentes a las indicadas en este ítem o en la encuesta de diagnóstico de necesidades, sin embargo, conforme a la oferta de capacitación remitida en la Directiva 003 del 15 de noviembre de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, radicada bajo el Orfeo 20232300020292, se tendrán estas en cuenta, para la formulación de actividades del Plan Institucional de Capacitación 2024.

4.17. Resultados de la medición de SST en línea.

La Fundación Gilberto Alzate Avendaño en cumplimiento de la Circular externa 06 y 17 expedidas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCSD, realiza la Medición de la Madurez del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “SST EN LÍNEA” vigencia 2022- 2023

El objetivo principal de la medición, es analizar la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la



Resolución 0312 de 2019, para identificar los puntos que se deben fortalecer en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, adoptando acciones que mitiguen situaciones de riesgo que en ocasiones alteran el adecuado funcionamiento del sistema, permitiendo un avance significativo en programas de prevención para el bienestar laboral de los trabajadores de las entidades públicas.

La herramienta incluye tres instrumentos.

- El primero corresponde a los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas.
- El segundo atiende a una lista de chequeo de los indicadores del SG-SST, los requisitos de las fichas técnicas y otras características de los indicadores que se miden.
- El tercer instrumento, corresponde a EMA-GSST (Escala de Madurez de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) que mide la percepción de los funcionarios frente a la implementación de acciones desarrolladas en la Entidad frente a la salud y la seguridad en trabajo.

La Resolución 0312 del 2019, determina los estándares mínimos, que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Según lo reportado en la plataforma, los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2022, arrojaron un resultado de **90.8% Nivel Aceptable**.



CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
<p>Si el puntaje obtenido es:</p> <p>-60%</p>	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y enviar al Ministerio del Trabajo un plan de mejoramiento. Enviar a la ARL el avance del plan de mejoramiento a los 3 meses. El Ministerio del Trabajo realizará seguimiento anual
<p>Si el puntaje obtenido esta entre:</p> <p>60-85%</p>	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y enviar al Ministerio del Trabajo un plan de mejoramiento. Enviar a la ARL el avance del plan de mejoramiento a los 6 meses. Plan de visita por parte del Ministerio de Trabajo
<p>Si el puntaje obtenido es:</p> <p>+85%</p>	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio de Trabajo

La herramienta diagnóstica permite realizar un análisis detallado sobre el nivel de madurez de la GSST y a la vez verificar el cumplimiento de los requisitos legales asociados al sistema. Con base en los hallazgos se logran identificar las brechas en cada una de las variables analizadas, aspecto que permitirá reconocer las oportunidades de mejora.

De esta forma, se aplicó el instrumento a los integrantes del COPASST y a jefe inmediato a través de formulario Google. Los resultados arrojados fueron 4.0 posicionándonos en el **nivel 4 de madurez. Gestión proactiva del SST.**

4.18. Actividades de planes y programas transversales de SST.

El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, cuenta conjuntamente con planes y programas que armonizan el sistema, los cuales son:

- Plan para la atención de Emergencias y Contingencias, se desarrolla con el fin de implementar acciones necesarias para afrontar situaciones que amenacen la integridad de los trabajadores, al presentarse un suceso que se considere como emergencia, así mismo se pretende minimizar las consecuencias y severidad de los posibles eventos catastróficos.
- 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 públicos y colaboradores un cambio sociocultural ante el orden y aseo de su lugar de trabajo.

- Programa de Estilos de vida y trabajo saludable, con el fin de promover y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores, a través de la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.

5. Conclusiones.

Teniendo en cuenta el resultado obtenido en las diferentes fuentes de información que sirvieron como insumo para realizar este diagnóstico de necesidades de personal, se indica que, el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 contemplará la programación de las siguientes actividades:

a. Plan Institucional de Capacitación

1. Capacitación en temas de gestión documental.
2. Capacitación en el medio de control de repetición para los servidores de la Oficina Jurídica.
3. Capacitación sobre los actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses al interior de la FUGA.
4. Capacitación en temas de evaluación del desempeño.
5. Capacitación en temas de atención al ciudadano.
6. Capacitación en régimen disciplinario del servidor público.
7. Capacitación en contratación estatal para supervisores.
8. Capacitación en temas lactantes, en los términos de la Resolución 2423 de 2018 para servidoras embarazadas y/o lactantes.
9. Inducción y reinducción.
10. Capacitación enfocada a generar herramientas para la mitigación del riesgo psicosocial.
11. Capacitación en Riesgo Biomecánico.
12. Capacitación en principios sindicales y el derecho a la libre asociación

b. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales

1. Publicación, sensibilización o socialización del Protocolo para la prevención, protección y atención de acoso sexual y/o discriminación, por razón del género, en el ámbito laboral de la FUGA.
2. Sensibilización sobre los riesgos de corrupción identificados en la FUGA conforme el Plan de Integridad Institucional.
3. Actividad de integración institucional.
4. Actividad sobre el control de emociones.
5. Promoción del uso de la bicicleta y sus incentivos.
6. Promoción de la actualización de la información en SIDEAP por parte de los servidores.





7. Medición del clima o cultura organizacional o aplicación de batería de riesgo psicosocial de la FUGA.
8. Reconocimiento de los mejores servidores públicos.
9. Feria de talentos FUGA 2024.
10. Socialización de los valores de integridad de la entidad.
11. Celebración del día de la familia con participación de SINTRACULTUR.
12. Socialización de tips para el retiro por jubilación o cualquier otra causa de desvinculación.
13. Socialización de información de aceptación de la diferencia.

c. Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

1. Actividad relacionada con hábitos saludables y prevención de enfermedades: Recesos muévete (Pausas activas)- Capacitación de promotores de actividad física de la entidad
2. Seguimiento a la medición ambiental de la iluminación y riesgo locativo.
3. Actividades de prevención y promoción en salud.
4. Actividades de pausas activas denominadas "FUGA en movimiento"
5. Exámenes médicos periódicos.
6. Semana de la salud.

d. Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.

1. Presentar al nuevo Comité Directivo el resultado del estudio de cargas, realizado en el 2023, para la toma de decisiones.

6. Anexos.

Como anexos del presente diagnóstico se vinculan los resultados de la encuesta de necesidades aplicada a los servidores públicos de la entidad.

Documento 20232800128963 firmado electrónicamente por:

**Lina Stefanía Arévalo
Sanabria**

Contratista
Talento Humano - Nomina
Fecha firma: 14-12-2023 15:00:02

Irma Barrera Barrera

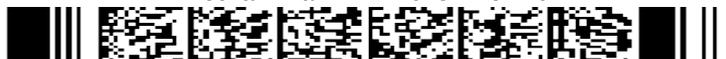
Profesional Universitario
Talento Humano - Nomina
Fecha firma: 14-12-2023 15:05:16

**Nancy Liliana Sierra
Beltrán**

Contratista
Talento Humano - Nomina
Fecha firma: 14-12-2023 15:02:54

**María del Pilar Salgado
Hernández**

Profesional Especializado
Talento Humano - Nomina
Fecha firma: 14-12-2023 14:57:46



d8ac25f1831e3a027d22d516b2f0fd4bab8d857e993c78c956d83eef57ac6aa4





FUNDACIÓN
GILBERTO ALZATE
AVENDAÑO



Radicado: **20232800128963**

Fecha: 14-12-2023

Pág. 37 de 37

Código de Verificación CV: 84079

Anexos: 1 folios



Dirección: Calle 10 # 3-16, Bogotá D.C. - Colombia
Atención virtual de servicio al ciudadano: Línea de WhatsApp  3227306238
Oficina virtual de correspondencia: atencionalciudadano@fuga.gov.co
Teléfono: +60(1) 432 04 10
Información: Línea 195
www.fuga.gov.co

