
	<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> 3

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  
2025 - 2027**

**FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO – FUGA**


**VERSIÓN 1**

**Bogotá D.C., Enero 2025**

	<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> 3

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>ALINEACIÓN ESTRATÉGICA</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>OBJETIVO GENERAL 2025 - 2027</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2025 – 2027</b>	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b>EJES, ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS 2025 - 2027</b>	<b>7</b>
<b>7.</b>	<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.</b>	<b>9</b>
<b>8.</b>	<b>CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.</b>	<b>9</b>
<b>9.</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.</b>	<b>15</b>
<b>10.</b>	<b>ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027</b>	<b>15</b>
<b>11.</b>	<b>SEGUIMIENTO.</b>	<b>20</b>

	<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> 3

## 1 INTRODUCCIÓN

La Fundación Gilberto Álzate Avendaño-FUGA, en sus 54 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 “Bogotá Camina Segura”, 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>.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en el marco del MIPG, se establece el Plan Estratégico de Talento Humano- PETH 2025 - 2027, 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.

<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.

	<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> 3

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, entre otros.

## 2 ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

### 2.1. Misión

De conformidad con la Resolución 165 de 2024, la FUGA es la entidad pública del sector Cultura Recreación y Deporte del Distrito Capital, que lidera, articula y fomenta, de manera incluyente y participativa, la actividad artística, la gestión cultural, y las industrias culturales y creativas, potenciando la transformación cultural, social, económica y patrimonial del centro de Bogotá, para avanzar en la garantía de los derechos culturales de la ciudadanía y en la sostenibilidad de los agentes culturales y creativos.

### 2.2. Visión

De conformidad con la Resolución 165 de 2024, en 2027, la FUGA será reconocida por transformar el Centro de Bogotá en un territorio incluyente, seguro, diverso, pluricultural, constructor de paz y desarrollo, potenciando sus capacidades creativas, artísticas y culturales.


### 2.3. Objetivos estratégicos

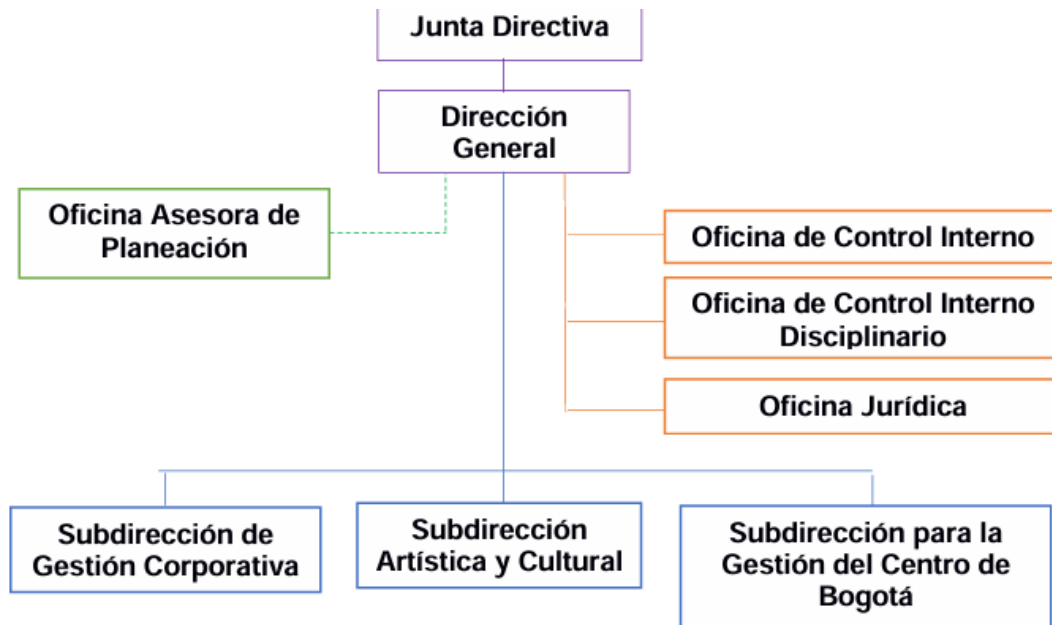
De conformidad con la Resolución 165 de 2024, estos son:

1. Incrementar la gestión territorial en el centro de Bogotá con procesos inclusivos, diversos y pluriculturales, mediante la articulación de diferentes actores del ecosistema artístico, cultural y creativo, para transformar espacios e imaginarios sociales.
2. Fortalecer el ecosistema artístico, creativo y cultural del centro de la ciudad, mediante acciones de transformación social, cultural y económica, contribuyendo a la participación de la ciudadanía y a su posicionamiento como el corazón de las industrias culturales y creativas de Bogotá.
3. Fomentar las prácticas artísticas y culturales mediante el impulso, apoyo y reconocimiento a los artistas y agentes del sector, posicionando el centro de Bogotá y la oferta artística y cultural de la FUGA, para el uso, goce y disfrute de los derechos culturales de la ciudadanía.
4. Fortalecer la gestión institucional, optimizando los recursos tecnológicos, financieros, físicos y su equipo humano, para mejorar el relacionamiento integral con los grupos de valor y asegurar el cumplimiento de la misión.

### 2.4. Organigrama

De conformidad con el Acuerdo de Junta 04 de 2022 la estructura organizacional FUGA, es:

	<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> 3



## 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:

- 1. 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.

- 2. 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) proceso, el cual permite que la entidad cumpla con su razón de

	<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> 3

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.


3. **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.
4. **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.

## 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:

1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

## 3 ALCANCE

	<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> 3


El Plan Estratégico de Talento Humano PETH 2025 – 2027, 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.

#### 4 OBJETIVO GENERAL 2025 - 2027

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 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2025 – 2027

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 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 (PBII).
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).


	<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> 3

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:


## 6. EJES, ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS 2025 - 2027

- 1. 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.
- 2. 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.
- 3. Programa de estilos de vida saludable.** Este programa pretende proporcionar e implementar herramientas necesarias en las acciones que desarrollan diariamente los servidores públicos 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. Este programa se desarrolla a través de las actividades del Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.



	<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> 3

4. **Programa de orden y aseo.** La entidad comprometida con el bienestar de sus servidores 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 a un cambio sociocultural ante el orden y aseo de su lugar de trabajo.
  
5. **Actividades de inspección a riesgos laborales.** La entidad mediante aplicación de formatos, identifica 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.
  
6. **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.
  
7. **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.
  
8. **Programa Estado joven.** En el año 2023, la FUGA realizó la solicitud al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para la vinculación al

	<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> 3

programa de pasantías de Estado Joven, sin embargo, el DAFP indico que la FUGA no se encuentra priorizada para la inclusión en el programa. Teniendo en cuenta lo anterior, actualmente la FUGA no puede realizar la vinculación de estudiantes para el desarrollo de sus prácticas laborales o servicio social.

## 7. 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



## 8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN


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

	<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> 3

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

<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	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>	

La planta de personal actual de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño se encuentra

	<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> 3

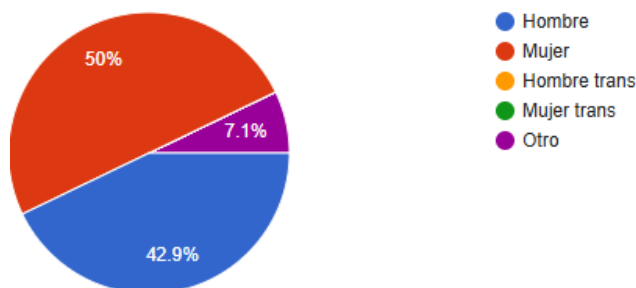
conformada por 32 empleos, de los cuales 9 corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción; y, 23 a empleos de nivel profesional, técnico y asistencial. De estos 32 empleos, a la fecha de realización de este Plan, 2 empleos se encuentran provistos en provisionalidad y 30 empleos en titularidad, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Nivel	Número de empleos	Ocupados	En titularidad	En provisionalidad
Directivo (LNR)	7	7	7	0
Directivo (Periodo fijo)	1	1	1	0
Profesional (LNR)	1	1	1	0
Profesional (Carrera Adm)	12	12	11	1
Técnico (Carrera Adm)	3	3	3	0
Asistencial (Carrera Adm)	8	8	7	1
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>2</b>

Así mismo, en el mes de octubre del año 2024 se realiza la caracterización de la población, la cual a la fecha de realización del PETH cuenta con 14 respuestas, arrojando los siguientes resultados:


### 8.1. GENERO DE IDENTIFICACIÓN

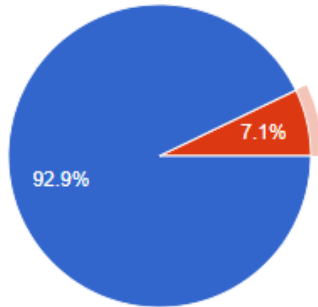
Se reportan 07 personas identificadas como mujeres, 06 personas identificadas como hombres y 01 persona identificada como otro:



### 8.2. ORIENTACIÓN SEXUAL

Se reportan 13 servidores como heterosexuales y 01 servidor como gay o lesbiana:

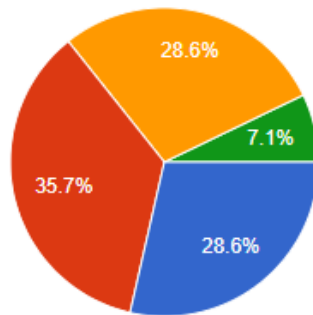
	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> TH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 3



- Heterosexual (Atracción hacia el sexo opuesto)
- Gay/Lesbiana (Atracción hacia el mismo sexo)
- Bisexual (Atracción hacia ambos sexos)
- Prefiero no contestar

### 8.3. ESTADO CIVIL

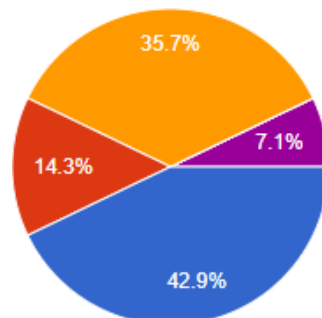
Se reporta que 05 servidores están casados, 04 cuentan con unión marital de hecho, 04 están solteros y 01 prefiere no contestar esta pregunta:



- Soltero
- Casado
- Unión marital de hecho
- Prefiero no contestar

### 8.4. NÚMERO DE HIJOS


Se reporta que 06 servidores no tienen hijos, 02 servidores tienen 01 hijo(a), 01 servidor tiene 02 hijos y 01 servidor cuenta con más de 03 hijos:



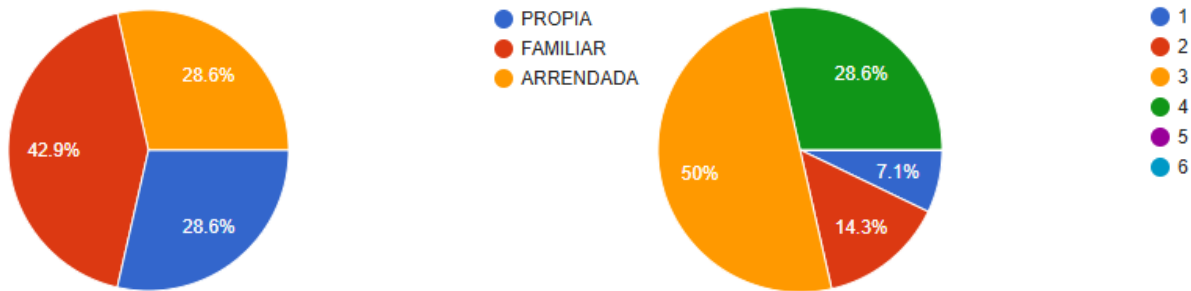
- 0
- 1
- 2
- 3
- más de 3

### 8.5. CONDICIONES DE LA VIVIENDA Y ESTRATO SOCIO-ECONOMICO

Se reporta que 06 servidores residen en vivienda familiar, 04 en vivienda arrendada y 04 en vivienda propia. Así mismo, 07 servidores se encuentran en estrato 03, 04 servidores en

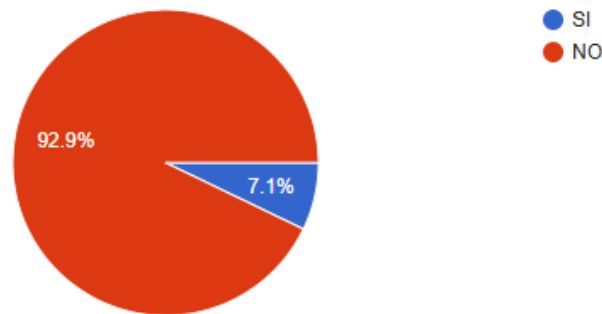
	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> TH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 3

estrato 04, 02 servidores se encuentran en estrato 02 y 01 funcionario se encuentra en estrato 01.



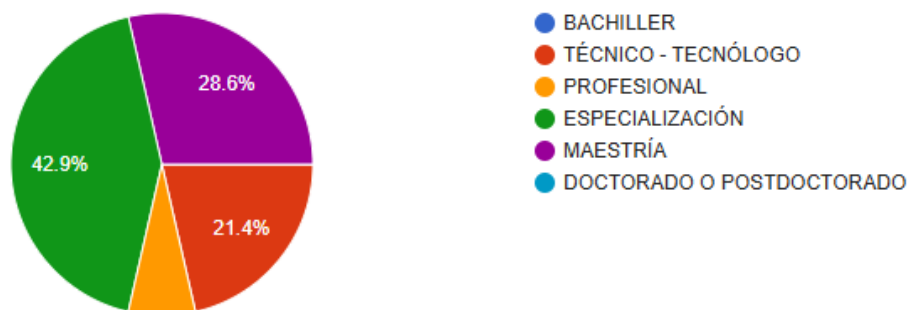
### 8.6. PREPENSIONADOS


Se reporta 1 servidor público que le falta 3 años o menos para adquirir la pensión de vejez:



### 8.7. MAXIMO NIVEL ACADEMICO

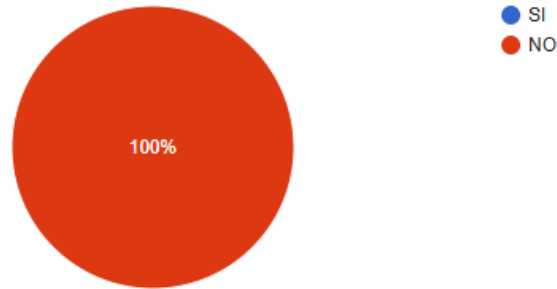
Se reporta la existencia de 3 servidores públicos con nivel educativo de nivel técnico, 1 servidor con nivel profesional, 10 servidores con nivel posgradual, de los cuales, 6 de ellos se encuentran con especialización y 4 con maestría:



	<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> 3

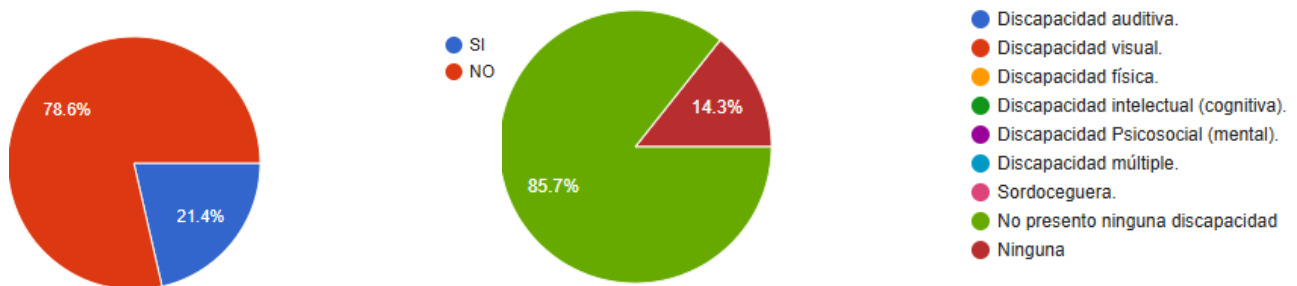
### 8.8. CUIDADOR DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Ningún servidor público indica ser cuidador de personas con discapacidad:



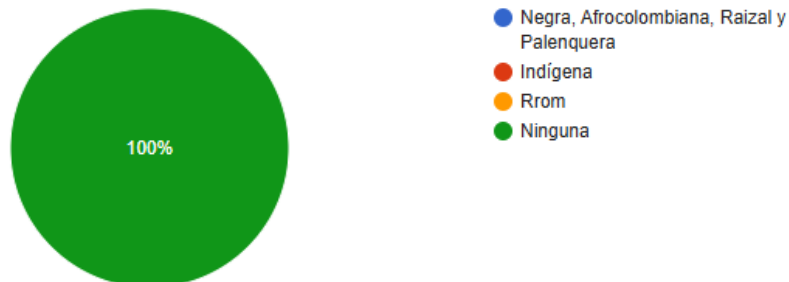
### 8.9. CONDICIÓN DE MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA Y/O EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD


Se reporta que 11 servidores públicos no se consideran madres o padres cabeza de familia y 03 servidores se consideran madres o padres cabeza de familia, así mismo, ninguno de los participantes reportó la existencia de alguna discapacidad.



### 8.10. PERTENENCIA A COMUNIDADES

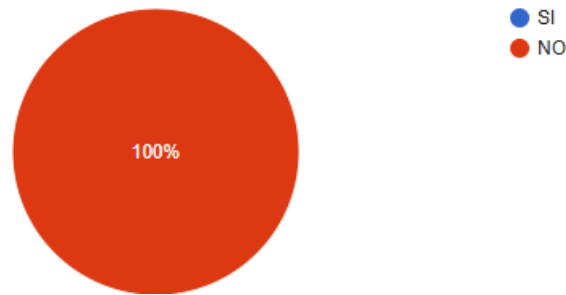
Ninguno de los servidores públicos que respondió la encuesta afirma pertenecer a comunidades indígenas, rom, negra, afrodescendiente, raizal o palenquera:



	<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> 3

### 8.11. ESTADO DE EMBARAZO

Ninguna servidora pública indico estar en estado de embarazo ni se reportó el embarazo de la pareja de algún funcionario:



Sin embargo, se precisa que fuera de la caracterización realizada, si se reportó el estado de embarazo de 1 servidora pública con nombramiento provisional cuya fecha de parto se estima para el mes de junio del año 2025.

### 9. 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 de los Planes que componen el 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.

### 10. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2027

El Plan Estratégico de Talento Humano aporta al cumplimiento del objetivo estratégico No. 4. *“Fortalecer la gestión institucional, optimizando los recursos tecnológicos, financieros, físicos y su equipo humano, para mejorar el relacionamiento integral con los grupos de valor y asegurar el cumplimiento de la misión”* 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 2025 – 2027, toma como base el Modelo de Empleo Público de la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, 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,



	<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> 3

planeación, y direccionamiento estratégico del empleo público.

Así mismo, en el marco de estos ciclos, para la elaboración del PETH 2025 – 2027 de la FUGA se tuvo en cuenta las variables relacionadas con: conocimiento normativo y del entorno, gestión de la información, planeación estratégica; manual de funciones y arreglos institucionales.

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 identifican en el diagnóstico anual, siempre con el objetivo de mejorar. Por ejemplo:

1. **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, independiente de su tipo de vinculación.
2. **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 FUGA.
3. **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.


## 10.1. PLANES INSTITUCIONALES 2025 - 2027

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH 2025 – 2027 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:

### 1. Plan Institucional de Capacitación (PIC)

**Definición:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

**Objetivo:** Promover el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los empleados públicos de la FUGA, propendiendo por 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> 3

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:

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

## 2. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales (PBII)


**Definición:** 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:

- a) Facilitar espacios de integración, participación y socialización contribuyendo a la mejora continua del clima laboral y de las relaciones entre los servidores.
- b) 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.
- c) Reconocer y otorgar estímulos a los servidores en procura de su motivación e incentivo laboral.
- d) 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.

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

	<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> 3

**Definición:** 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:


- a) Realizar mediciones, evaluaciones, diagnósticos y/o actualizaciones para determinar el cumplimiento de las normas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo.
- b) Llevar a cabo actividades que contribuyan al establecimiento de entornos físicos con condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo.
- c) 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.
- d) 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.

#### 3.1. Plan de emergencias, contingencias y aglomeraciones:

La entidad cuenta con un plan de emergencias, contingencias y aglomeraciones, 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, las cuales están enmarcadas dentro del PSST.

#### 4. Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos (PVPRH)

**Definición:** 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

	<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> 3

capacitación que fomentarán el correcto ejercicio de las funciones, así como las actividades de bienestar, las cuales propenden por la retención del material humano a través de espacios que contribuyan en el mejoramiento de la calidad de vida del servidor y las actividades de salud y seguridad en el trabajo, que se encaminan a cuidar la salud del funcionario, en el marco de prevenir situaciones que afecten su salud física y mental, y el retiro a través de actividades de bienestar enfocadas al reconocimiento a servicios prestados y la desvinculación laboral asistida en caso de prepensionados.

**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:**

- a) 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.
- b) Mantener actualizada la información de las vacantes y los servidores en las plataformas nacionales y distritales disponibles para estos reportes.
- c) Adecuar los instrumentos internos relacionados con la vinculación y permanencia en el servicio público de grupos poblacionales de especial protección.

**10.2. 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 2024 - 2027 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> 3

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.

<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.
---	--	-----------------------------	--

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 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.

<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.
---

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 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.

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	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				
			2.3.1 Ruta para implementar una cultura basada en el servicio								
	2.1.4 Ruta para generar innovación con pasión	4.2	Mantener actualizada la información de las vacantes y los servidores en las plataformas nacionales y distritales disponibles para estos reportes.								
	2.4.1 Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	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	2.2.3 Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	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				
			2.2.1 Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto				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.			
	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.	2.1.2 Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada	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	2.4	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.	2.1.3 Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
3.3	Desarrollar actividades que promuevan el bienestar mental, mitiguen los factores de riesgo de estrés laboral y contribuyan al mejoramiento del entorno psicosocial en el trabajo.	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.	2.3.2 Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	2.1.1 Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto						
				2.1.1 Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto							

## 11. SEGUIMIENTO

El seguimiento de cada uno de los Planes que compone el PETH se realizará por el Profesional Especializado de Talento Humano mensualmente a través de la herramienta del PN-FTPL-06- Plan de acción para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes

	<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> 3

institucionales y estratégicos, el cual se presentará con el informe de impacto a la Subdirección de Gestión Corporativa de forma trimestral y 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.

Fecha	Versión	Razón del cambio
29/01/2025	1	Versión inicial -Formulación del plan estratégico de talento humano 2025 - 2027

Elaboró:	Revisó	Aprobó:
Lina Stefania Arevalo Sanabria Contratista de Talento Humano	Liliana Patricia Hernández Hurtado Subdirectora de Gestión Corporativa  Comisión de Personal  COPASST  Sindicato- SINTRACULTUR	Comité Directivo Fecha: 29/01/2025 Acta Expediente Orfeo: 202510000200800001E