
	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

**FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO - FUGA**

Bogotá D.C., enero 2021

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

**Equipo Directivo**

**ADRIANA PADILLA LEAL**

Directora General

**MARTHA LUCÍA CARDONA VISBAL**

Subdirectora de Gestión Corporativa

**CÉSAR ALFREDO PARRA ORTEGA**

Subdirector Artístico y Cultural

**MARGARITA MARÍA DÍAZ CASAS**

Subdirectora para la Gestión del Centro

**Equipo Técnico**

**MARÍA DEL PILAR SALGADO HERNÁNDEZ**


Profesional Especializado

**NATALIA SABINA DE LA ROSA**

Contratista

**NANCY LILIANA SIERRA**


Contratista

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1


## TABLA DE CONTENIDO

### Contents

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>2. ALCANCE</b> .....	6
<b>3. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL</b> .....	6
<b>4. OBJETIVO GENERAL</b> .....	6
<b>5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	6
<b>6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN</b> .....	7
<b>7. MARCO NORMATIVO</b> .....	11
<b>8. DIAGNOSTICO DEL TALENTO HUMANO</b> .....	13
<b>9. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA</b> .....	17
<b>10. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> .....	20
10.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	20
Objetivo .....	20
Objetivos específicos .....	20
Diagnóstico de Necesidades .....	21
Actividades .....	22
10.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	24
Objetivo .....	24
Objetivos Específicos .....	24
Diagnóstico .....	24
Actividades .....	34
10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	35
Objetivo .....	35
Objetivos específicos .....	35
Insumos .....	35
Actividades .....	36
10.4 PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	36

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

Objetivo.....	36
Diagnóstico.....	36
Estrategia .....	37
Actividades .....	37
Seguimiento .....	37
<b>11. ACUERDO COLECTIVO 2020 .....</b>	<b>38</b>
<b>12. PRESUPUESTO .....</b>	<b>38</b>
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD: Lineamientos y aliado en capacitación, bienestar y SST.....	39

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

## 1. INTRODUCCIÓN

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

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


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

Para que lo anterior sea posible, resulta necesario orientar los esfuerzos en la propiciar un adecuado ambiente de trabajo, bajo condiciones de seguridad, satisfacción y motivación, el desarrollo del potencial individual, la distribución apropiada de cargas de trabajo y la satisfacción de necesidades de capital humano, acorde con la realidad institucional, incorporando en el siguiente Plan, la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar Social e incentivos, Vacantes y Previsión de Recursos Humanos y Capacitación.

La seguridad y salud en el trabajo tiene como propósito la acción conjunta entre la alta dirección y los funcionarios, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Así mismo, en el marco de la Ley 909 de 2004 y del Plan Nacional de Desarrollo, como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos para el desarrollo de competencias, cuyo objetivo principal es *“Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en los Servidores públicos y las entidades”*

Este plan estratégico, ejecutará acciones conjuntas para la mitigación o control de los riesgos a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, así como contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios diseñando

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

estrategias que garanticen ambientes favorables en el entorno laboral y articulados con las necesidades actuales para evitar la propagación del VIRUS COVID – 19.

El Gobierno Nacional ha diseñado lineamientos generales enfocados a prevenir la mitigación del Covid -19 en los diferentes contextos laborales y sociales. En este sentido, será un reto para las actividades que componen el Plan Estratégico de Talento Humano, configurar dinámicas que permitan orientar los recursos institucionales para hacer frente a las demandas de los funcionarios y colaboradores evitando el riesgo de enfermedad, aprovechando las tecnologías de la información.

Desde el área de Talento Humano, se hace constantemente una importante identificación de las variables psicosociales que pueden afectar las labores presenciales derivados de los constantes cambios que se ha presentado a raíz de la emergencia sanitaria y ambiental.


Es importante por este motivo, diseñar una estrategia que permita que los trabajadores continúen vinculados en las actividades de la Entidad y se siga fortaleciendo la identidad Institucional. En este sentido, entre la oficina de comunicaciones y el área de Talento Humano continuar articulando espacios que redunden en la calidad de vida de los colaboradores. Así pues, la Entidad brindará mecanismos de acompañamiento para atender las necesidades psicosociales y de salud mental de los trabajadores incluyendo los casos de aislamiento social.

En el presente documento, se formularán estrategias para garantizar diferentes horarios de entrada y de salida, con el fin de evitar aglomeraciones, la intención será minimizar los cruces entre los funcionarios y colaboradores durante las jornadas laborales una vez el Gobierno Nacional presenté los lineamientos para la presencialidad.

Adicionalmente será un compromiso del área de Talento Humano promover las líneas de atención Distritales y Nacionales para atender las necesidades psicosociales de los funcionarios y colaboradores, a través de los Boletines Institucionales, donde continuará con la divulgación de espacios de reflexión sobre las oportunidades derivadas de la actual condición pandémica para el fortalecimiento de los lazos familiares.

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria y ambiental actual, este plan fortalecerá mediante diferentes estrategias que los funcionarios puedan optimizar en sus hogares espacios saludables, compartir y preparar los alimentos en familia, realizar rutinas de ejercicio al inicio o al final del día, reforzar los espacios de interacción entre padres e hijos y coadyuvar en el proceso de enseñanza de conocimientos académicos y valores familiares, esto, incentivando la limpieza en casa, la disciplina y los horarios y recalcar con convicción de como aparecen diferentes oportunidades de convertir las crisis en una fuente de crecimiento personal.

La situación de confinamiento presentada a partir de marzo de 2020 a raíz del virus Covid-19 ha llevado a las entidades a repensarse y reformular sus dinámicas institucionales, ésta situación realmente no prevista por ningún sistema, pero que a su vez ha generado

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

grandes aprendizajes a nivel global y para el caso particular institucionalmente, hace que la FUGA determine priorizar actividades esenciales, realizables de acuerdo con la situación actual y que permitan aportar al mejoramiento de la calidad de vida y la salud de los funcionarios.

La Comisión de personal de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, participa mediante la generación de recomendaciones a la versión 2021 del Plan Estratégico de Talento Humano.

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño aplica a la población de servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas, estos últimos dependiendo del plan y de las características de las actividades que se relacionan de acuerdo con su vinculación y bajo la normatividad vigente aplicable.

## 3. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL


El presente Plan aporta directamente a la misión de la entidad, se articula aportando al cumplimiento de los objetivos estructurales a través del fortalecimiento de la gestión institucional mediante la implementación del Modelo planeación y Gestión MIPG, en concordancia con las políticas de gestión del talento humano y de integridad.

## 4. OBJETIVO GENERAL

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

## 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

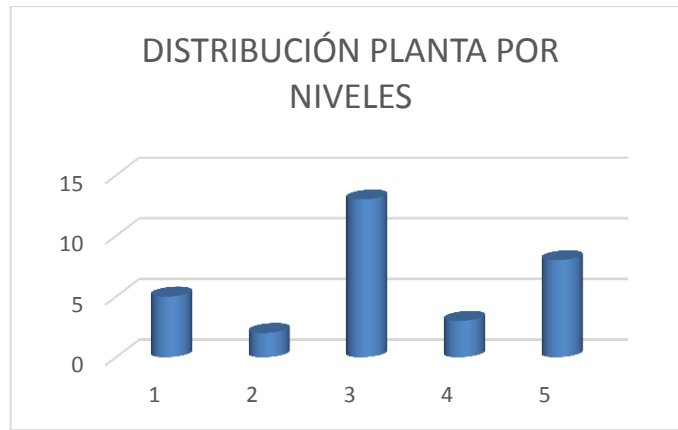
- Planificar las actividades de la gestión del talento humano en las etapas de ingreso, desarrollo y retiro de los funcionarios.
- Fortalecer competencias técnicas y comportamentales que permitan contar con equipos capacitados para el cumplimiento de la misión institucional.
- Propiciar un ambiente de trabajo bajo condiciones de seguridad y satisfacción que permita el pleno desarrollo de las capacidades individuales y colectivas.
- Planificar la provisión del recurso humano necesario para el cumplimiento de los fines institucionales, acorde con las condiciones propias del contexto institucional.

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

- Mantener los niveles de satisfacción laboral e incrementar la identificación colectiva.
- Promover una cultura de integridad a través de la apropiación de los valores adoptados por la entidad.

## 6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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




Gráfica: Elaboración propia.

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

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



	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

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


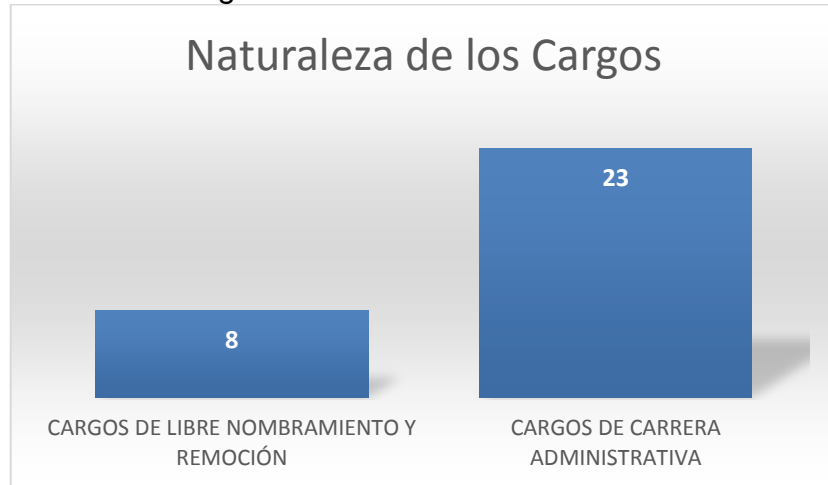
	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

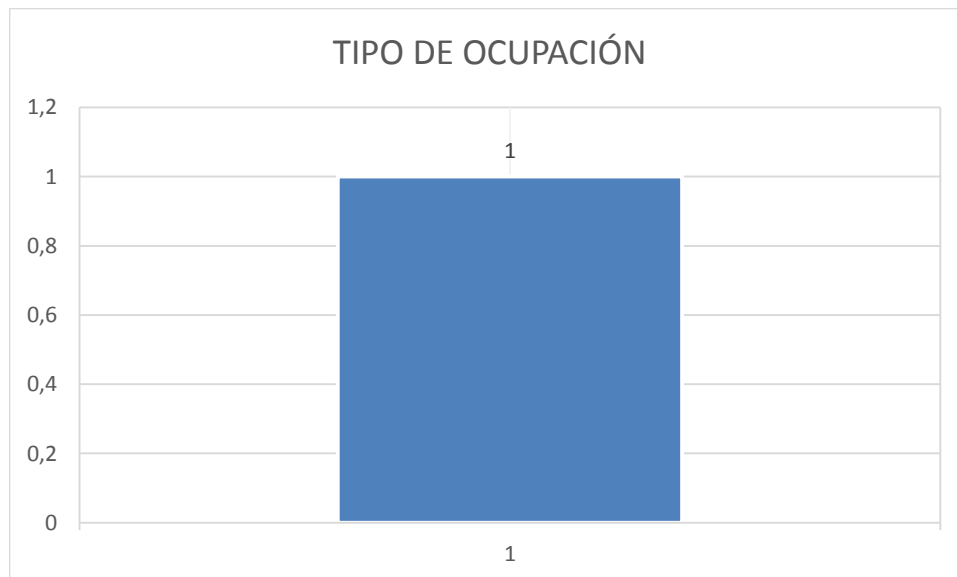
Tabla No. 1. Planta de Personal

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




Gráfica: Elaboración propia.

Por otra parte, 17 de los 31 cargos de la planta de personal se encuentran provistos en titularidad, lo cual corresponde al 54.8%, 8 pertenecen a libre nombramiento y remoción, lo cual equivale a un 25.8% y los restantes 8 cargos se encuentran en provisionalidad, el equivalente a un 19.3%, entre tanto se terminan los nombramientos de la convocatoria 809 de 2018.

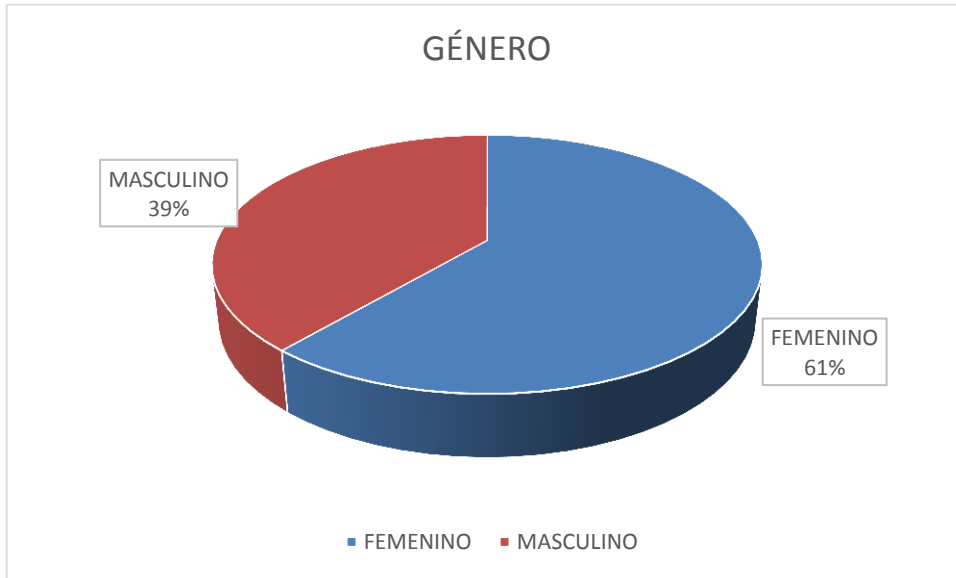


Gráfica: Elaboración propia.

Por otra parte, el 61% de la población corresponde a género femenino y el 39% a

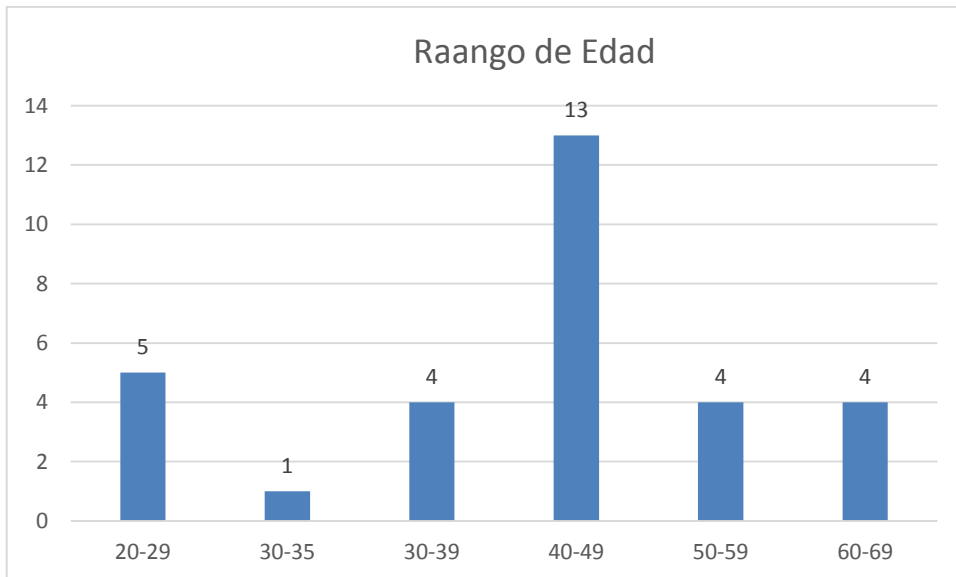
	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

masculino.




Gráfica: Elaboración propia.

Asimismo, se puede evidenciar que en la planta un 41.9% se encuentra en un rango de edad de 40 a 49 años, el 16.1% entre los 20 y 29 años, así como el mismo porcentaje para el rango entre 30 y 39. Un 12.9% se encuentra entre 50 y 59 y entre 60 y 69 años como se puede evidenciar en la gráfica a continuación.




Gráfica: Elaboración propia.


	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

## 7. MARCO NORMATIVO

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 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”
Ley 734 de 2002	“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”
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”.
Decreto 2539 de 2005	“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.
Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.
Decreto 4465 de 2007	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.
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”.

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

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 (artículo 5)
Ley 1780 de 2016	Por la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar las barreras de acceso al mercado de trabajo
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)
Ley 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
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 612 de 2018	"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"
NTC-ISO 45001:2018	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 312 de 2019	“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo”.
Decreto 417 de 2020	Declaración del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, con el fin de conjurar la grave calamidad pública por el COVID-19
Decreto 491 de 2020	“Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.”


	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

Resolución 666 de 2020	Por el cual adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID 19.
Resolución 2230 de 2020	Por la cual se prorroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid 19, declara mediante la resolución 385 de 2020, modificada por la resolución 1462 de 2020.
Normatividad con ocasión a la Pandemia Covid 19	<p>Decreto Distrital 081 del 11 de marzo de 2020 “Por el cual se adoptan medidas sanitarias y acciones transitorias de policía para la preservación de la vida y mitigación del riesgo con ocasión de la situación epidemiológica causada por el Coronavirus (COVID-19) en Bogotá, D.C.</p> <p>Circular 024 de 2020 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Por la cual se dictan “Lineamientos Distritales para la Contención del Virus Covid – 19 en Entidades y Organismos Distritales en el marco del Decreto Distrital 081 de 2020” y habilita como medida transitoria, excepcional y de carácter preventivo el teletrabajo extraordinario.</p> <p>Directiva Presidencial 02 de 2020 que dicta “Medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19, a partir del uso de las tecnologías de la Información y las telecomunicaciones – TIC-“.</p> <p>Decreto 531 de 2020 “Por el Cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19 y el mantenimiento del orden público.”</p> <p>Decreto 491 de 2020 reglamentado por el Decreto 1287 de 2020 “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.”</p> <p>Decreto Distrital 106 de 2020 “Por el cual se imparten las órdenes e instrucciones necesarias para dar continuidad a la ejecución de la medida de aislamiento obligatorio en Bogotá D.C.”</p>

Tabla 2. Marco Normativo

## 8. DIAGNOSTICO DEL TALENTO HUMANO

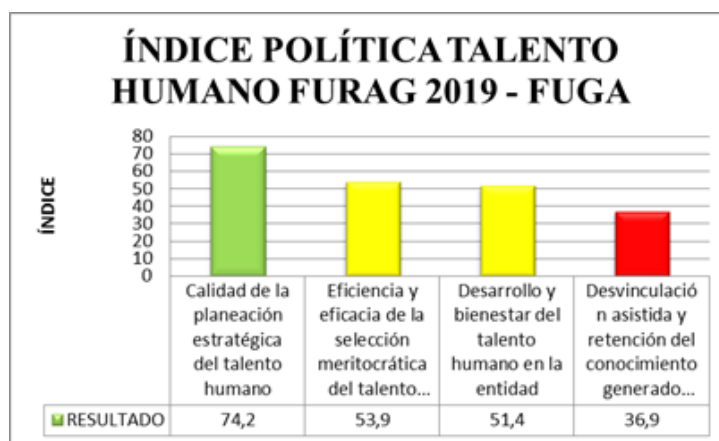
Para definir la estrategia de gestión del Talento Humano para la vigencia 2021, resulta necesario tomar como referencia la aplicación de los instrumentos diseñados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la implementación del

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, mediante el cual se identifican las rutas a fortalecer para mejorar la gestión institucional.

La política de Talento humano en el MIPG comprende 4 frentes articulados de manera que abordan toda la gestión del talento humano dentro de las entidades que operan bajo el modelo; La planeación del talento humano, ingreso, desarrollo y retiro de los funcionarios y el índice de desempeño institucional mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos. (DAFP, 2019).

Dentro de este diagnóstico se tienen en cuenta los resultados de la medición de gestión y desempeño institucional de MIPG, a través del FURAG 2019, en la política de Talento humano e integridad. La entidad FUGA obtuvo como resultado 60.9% en la política de talento humano, 61.4% en política de integridad. Así, los resultados obtenidos en el índice de talento humano, en la dimensión de talento humano son:




Fuente: elaboración propia basado en los resultados FURAG.

Tal y como se observa en la gráfica la política de talento humano de la FUGA en promedio obtuvo un índice de 54.1%.

Se tomó como referente bibliográfico la Guía de gestión estratégica del talento humano GETH, de la Función pública, que sirve como carta de navegación e instrumento de la política de gestión estratégica del talento humano para que los jefes de TH puedan orientar sus actividades desde un enfoque estratégico al logro de resultados y así contribuir a la creación de valor público (Función pública 2018)


A través de las mediciones se evidencian fortalezas y oportunidades de mejora que serán uno de los instrumentos para el desarrollo de este plan estratégico, de acuerdo con los

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

recursos técnicos, humanos y presupuestales que tiene la entidad para atender a dichos requisitos. También se tienen en cuenta las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la medición de la política en 2019


Una vez identificadas las oportunidades de mejora y teniendo en cuenta los recursos institucionales se señala la ruta de trabajo en donde se prioriza y se atenderán los distintos frentes:



	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

<b>ETAPA DEL SERVIDOR</b>	<b>Oportunidad de mejora</b>	<b>Instrumento en el que se Integra y se atiende</b>
Ingreso- Retiro	Integrar a la planeación del talento humano Monitoreo SIDEAP	Seguimiento a través del PETH
Ingreso	Fortalecimiento de los procesos de Inducción	Plan de Capacitación 2021
Desarrollo	Reinducción	Plan de Capacitación 2021
	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Plan de capacitación, bienestar y SST 2021
	Capacitar en lineamientos sobre la Evaluación de desempeño	Plan de Capacitación 2021 - MIPG
	Evaluar a los servidores de carrera administrativa en periodo de prueba de acuerdo a la normatividad vigente	PETH - Plan de Capacitación 2021
	Socializar y emitir lineamientos adecuados en los Acuerdos de Gestión	Plan de Capacitación 2021
	Aplicar el sistema Horarios Flexibles	Plan de Bienestar 2021
	Capacitar en temas de atención al ciudadano	Plan de Capacitación 2021
	Capacitar Transparencia y acceso a la información pública	Plan de Capacitación 2021
	Capacitar en tecnologías de la información, buen gobierno y gobierno en línea.	Plan de Capacitación 2021
Retiro	Incorporar actividades recomendadas para desvinculación asistida para prepensionados	Plan de Bienestar 2021


Tabla 3: Oportunidades de mejora de FURAG 2019

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1


Por otro lado en cada uno de los planes que conforman el presente plan se tendrán en cuenta los diagnósticos de necesidades identificados específicamente en cada uno de ellos, los planes de mejoramiento por proceso y plan de mejoramiento institucional suscrito con la Contraloría de Bogotá, así como la oferta de capacitación interna y la normatividad que rige en la materia en cada caso particular.

## 9. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA


LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGÍA	ACCIONES
Gestión del Talento Humano	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores de la entidad.	Concurso de Méritos Plan de vacantes y de previsión de recursos humanos	Analizar las normas, políticas, estrategias, manuales y procedimientos.
			Determinar la orientación estratégica en los temas conducentes al desarrollo humano integral, articulando las políticas vigentes.
Cultura y Clima Organizacional	Mejoramiento de la calidad de vida laboral.	Plan de Bienestar Social e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Articular y establecer políticas orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores.
			Programa de incentivos a los mejores servidores públicos.
			Medición y Mejoramiento del Clima Organizacional.
			Aplicación batería de riesgo psicosocial

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGÍA	ACCIONES
			Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo que contribuyan a la recuperación de condiciones laborales adecuadas, al bienestar integral y a la estabilidad mental y física de los servidores públicos, buscando incrementar la productividad.
Formación del Talento Humano	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Plan Institucional de Capacitación	<p>Determinar necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de competencias del personal.</p> <p>Implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.</p> <p>Implementar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según</p>

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGÍA	ACCIONES
			<p>requerimientos de la norma.</p> <p>Elaborar y Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación.</p> <p>Evaluar el impacto del Plan Institucional de Capacitación.</p>
Sistemas de Información y Comunicación	Fortalecer los sistemas de comunicación interna de la entidad.	Canales oficiales de comunicación	Divulgar las actividades de gestión de Talento Humano por los canales oficiales de comunicación interna de la entidad.
Evaluación de la Gestión	Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral y evaluación de la gestión de la gerencia pública, a fin de garantizar que sea desarrollado en los términos que establece la CNSC y el DAFP.	Informe Consolidado de la EDL y Evaluación de la gestión de la Gerencia Pública	<p>Adoptar los sistemas de evaluación del desempeño diseñados para cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad</p> <p>Promover la capacitación a los actores del proceso, para garantizar la efectividad de la evaluación.</p> <p>Realizar seguimiento y brindar acompañamiento a través del proceso de evaluación del desempeño laboral.</p>

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGÍA	ACCIONES
			Realizar un informe Consolidado de la EDL y Evaluación de la gestión de la Gerencia Pública

Tabla 4: Formulación

## 10. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Plan Estratégico de Talento Humano de Fundación Gilberto Alzate Avendaño, se enfoca en atender el ciclo de vida del servidor público, ingreso, desarrollo y retiro a través del plan institucional de capacitación, plan de bienestar social e incentivos, plan de seguridad y salud en el trabajo, plan de vacantes y de previsión de recursos humanos, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia, así como el código de integridad adoptado por la entidad, basado con lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y en las herramientas de gestión del Talento humano.

**Responsables:** Profesional Especializada del área de talento humano y el apoyo profesional por prestación de servicios.


### 10.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

#### Objetivo

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

#### Objetivos específicos

- Contribuir al mejoramiento institucional a través del desarrollo y fortalecimiento de competencias individuales en los servidores.
- Aumentar el nivel de compromiso de los funcionarios, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Incorporar procesos de inducción y reinducción que favorezcan la adaptación de los servidores a la cultura organizacional.
- Articular esfuerzos para propender por la multiplicación del conocimiento y la difusión de saberes útiles para el cumplimiento de la misión institucional.

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

- Atender las necesidades de capacitación identificadas para la formulación del presente plan de capacitación.
- Propiciar una mejora en la calidad de vida laboral, a través de la adquisición de conocimientos que faciliten el desarrollo de las funciones de los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.
- Promover niveles de excelencia y potencializar el máximo nivel de desempeño de los servidores públicos de la entidad, dando espacio a la creatividad y generación de capital intelectual.

## Diagnóstico de Necesidades

Se remitió un instrumento de evaluación de necesidades de capacitación a través de cada uno de los correos electrónicos de los colaboradores, con el fin de conocer sus expectativas y necesidades frente a los ejes temáticos en la formulación del Plan Institucional de Capacitación. Adicionalmente, se revisaron los planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño, con el fin de verificar las acciones correctivas y las propuestas de intervención formuladas por los colaboradores, donde no solo se encontraron recomendaciones, sino que 16 de los funcionarios de la planta son nuevos en la Entidad.

Dentro del Plan Institucional de Capacitación 2021 se incluirá la ejecución del programa de inducción y reinducción de conformidad con lo señalado en la normatividad vigente en esta materia, a través de la incorporación de la estrategia digital de la herramienta de reinducción, que faciliten el acceso a la información.

Siguiendo los lineamientos de la Función Pública y con el fin de orientar los ítems más importantes en la tarea de elevar los niveles de calidad de vida de los servidores públicos se presenta a continuación el resultado de las evaluaciones del diagnóstico de necesidades.

### Datos demográficos:

De la planta de la Fundación, contestaron la encuesta un total de 7 funcionarios, lo cual corresponde al 22,5%. El mayor porcentaje de funcionarios que contestaron la evaluación corresponden al perfil profesional (4).


### Información de los líderes de área:

Competencias comportamentales (actitudes) que requieren ser fortalecidos en los servidores a su cargo y que deberían ser tenidos en cuenta en la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2020.

- Oportunidad en la entrega de compromisos
- Adaptación al cambio, orientación por resultados y trabajo en equipo
- Orientación a resultados

Áreas en las cuales se deben realizar procesos de capacitación para el año 2021.

- Indicadores de gestión

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

- Gestión documental, MIPG, formulación de indicadores, elaboración de estudios previos, supervisión de contratos, manual de contratación.

Conocimientos específicos a importantes para cumplir los objetivos estratégicos del área.

- Planeación estratégica
- Redacción, conceptos de auditoría interna, gestión del conocimiento
- Conocer los proyectos misionales

### Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

- Actualización, sensibilización o formación en materia de ética e integridad orientada a los gestores de integridad de la Entidad
- Socialización y sensibilización a todos los funcionarios de la Entidad sobre la Guía de gestión de conflicto de intereses de la FUGA


### Relación de temas adicionales:

- Excel Avanzado
- Plataforma Secop II
- Políticas transversales de Talento Humano
- Derechos Humanos
- Normatividad de situaciones administrativas
- Aplicativos de la Entidad
- MIPG
- Derecho disciplinario

### Actividades

Se realizó la priorización de actividades de interés y de necesidad institucional, junto con lo detectado en el diagnóstico, contrastado con los recursos disponibles y necesidades detectadas desde la alta dirección, así mismo teniendo en cuenta que ingresaron a la Entidad 16 nuevos funcionarios que fueron nombrados en periodo de prueba. Dentro de esta clasificación se encuentran temas como:


ACTIVIDADES		
TEMAS TRANSVERSALES – ARTICULACIÓN MIPG	RANGO FECHA INICIO	RANGO FECHA FIN
Divulgación y promoción de las actividades de capacitación ofrecidas por el DASCD	15-02-21	31-12-21
Liderazgo	01-03-21	30-06-21
Supervisión de contratos, manual de contratación y contratación pública	01-03-21	30-06-21
Gobierno en línea – Buen gobierno	01-03-21	30-06-21
Evaluación del desempeño	01-03-21	30-06-21
Sensibilización Directiva 003 de 2013: directrices para prevenir conductas irregulares relacionadas con	30-09-21	30-09-21

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

incumplimiento de los manuales de funciones y de procedimientos y la pérdida de elementos y documentos públicos.		
Capacitación en auditorías	01-06-21	30-11-21
Administración del riesgo	15-02-21	30-06-21
Derechos humanos	01-06-21	30-11-21
Indicadores de gestión	30-04-21	31-10-21
Innovación y Gestión del Conocimiento	01-06-21	30-11-21
Gestión Financiera	15-04-21	31-07-21
Riesgos laborales para teletrabajadores	01-07-21	30-11-21
Ley de transparencia y derecho a la información	01-03-21	30-09-21
<b>TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN</b>		
Gestión de las tecnologías de la información	01-04-21	01-07-21
Ofimática	01-04-21	01-07-21
Seguridad de la Información	01-04-21	01-07-21
<b>GESTIÓN AMBIENTAL (PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN AMBIENTAL)</b>		
Taller ruta del agua	01-06-21	31-07-21
Manejo de residuos y uso de los recursos	01-03-21	01-04-21
Seguridad vial	01-08-21	30-09-21
<b>SEMANA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>		
Temas de las áreas misionales	22-02-21	31-03-21
Temas de la Oficina Asesora de Planeación MIPG	22-02-21	31-03-21
Temas de la Oficina de Control Interno	22-02-21	31-03-21
Atención al ciudadano	22-02-21	31-03-21
Políticas transversales de Talento Humano	22-02-21	31-03-21
Gestión Documental - ORFEO	22-02-21	31-03-21
Temas disciplinarios y Ley 1010 de 2006	22-02-21	31-03-21
<b>PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO</b>		
Actualización, sensibilización o formación en materia de ética e integridad orientada a los gestores de integridad de la Entidad	01-02-21	30-11-21
Cultura de la rendición de cuentas	01-03-21	30-09-21
Participación ciudadana (bases y conceptos)	01-03-21	30-09-21
Socialización y sensibilización a todos los funcionarios de la Entidad sobre la Guía de gestión de conflicto de intereses de la FUGA	01-04-21	30-08-21
Atención al ciudadano (con criterio diferencial a personas en situación de discapacidad visual y auditiva)	01-04-21	30-11-21

Tabla 5: Actividades PIC 2021



	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

## 10.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### Objetivo

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

### Objetivos Específicos

1. Promover actividades que mitiguen los factores de riesgo de estrés laboral, burnout y que mejoren las condiciones del clima organizacional.
2. Facilitar espacios de integración y participación entre equipos de trabajo, buscando el mejoramiento del ambiente laboral.
3. Promover actividades de prevención de enfermedades y promoción de condiciones para la vida saludable.
4. Propiciar estrategias para mitigar la propagación del virus COVID – 19 y su comorbilidad con otras condiciones de salud.
5. Gestionar la mejora continua del clima laboral y de las relaciones entre los servidores.
6. Incentivar la participación de actividades que programe el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás entidades afines a los objetivos del presente plan.
7. Brindar espacios culturales, recreativos, deportivos e intelectuales que estimulen el desarrollo integral de los funcionarios.
8. Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de cada uno de los funcionarios.

### Diagnóstico


El Programa de Bienestar Social e incentivos 2021 de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de Bienestar 2020, siendo esta el principal insumo para la realización del Programa y del cronograma de actividades.

### Encuesta de Bienestar 2020

La encuesta de bienestar 2020 contó con la participación de 11 funcionarios, equivalente 35.5% del total de la Entidad, donde calificaron los enunciados de los criterios de 1 a 5, siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de mayor preferencia. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

Las categorías evaluadas fueron:

- a. Satisfacción con el lugar de trabajo
  - i. Satisfacción en el trabajo

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1



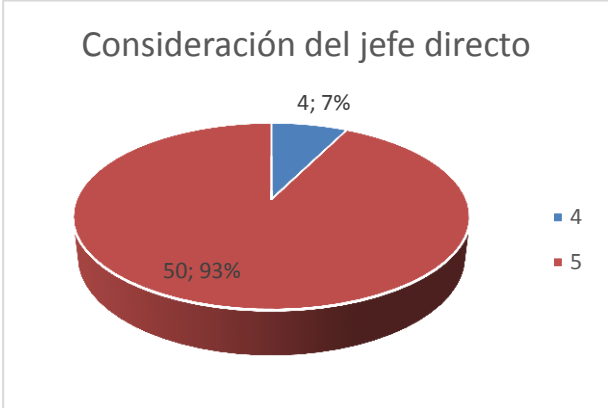
Fuente: Elaboración propia

ii. Experiencia en el trabajo remoto en casa




Fuente: Elaboración propia

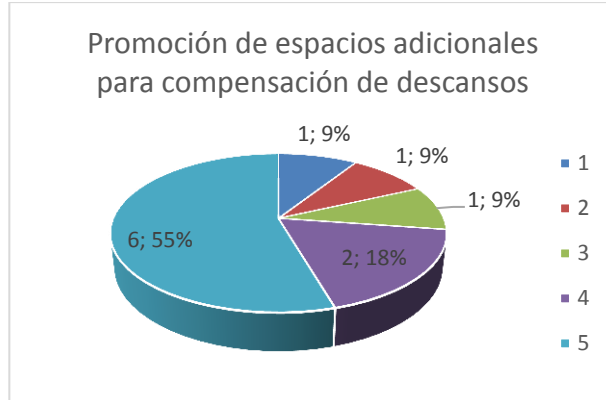
iii. Consideración del jefe directo ante posibles eventualidades




Fuente: Elaboración propia

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

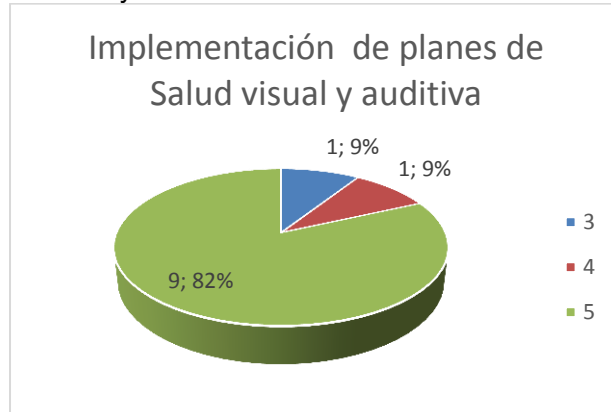
iv. Promoción de espacios adicionales para los formatos de compensación de descansos



Fuente: Elaboración propia

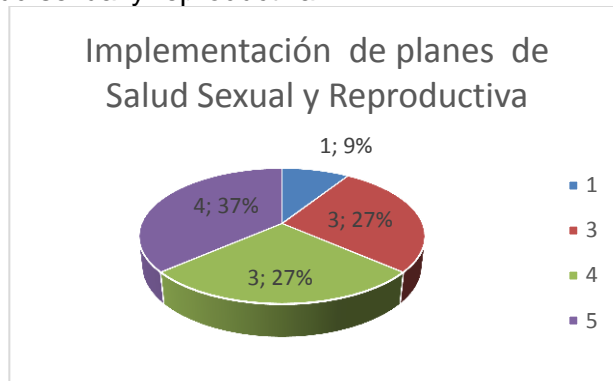
	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

b. Promoción y prevención de la salud  
i. Salud visual y auditiva



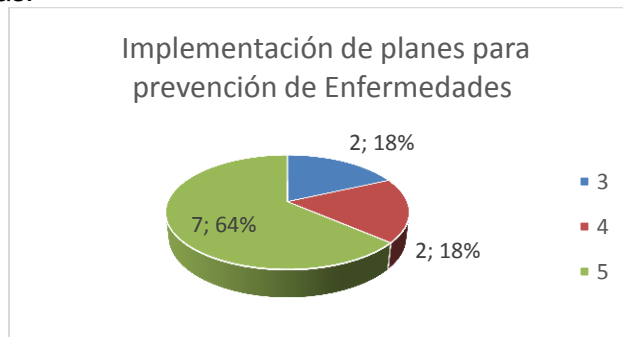
Fuente: Elaboración propia

ii. Salud sexual y reproductiva




Fuente: Elaboración propia

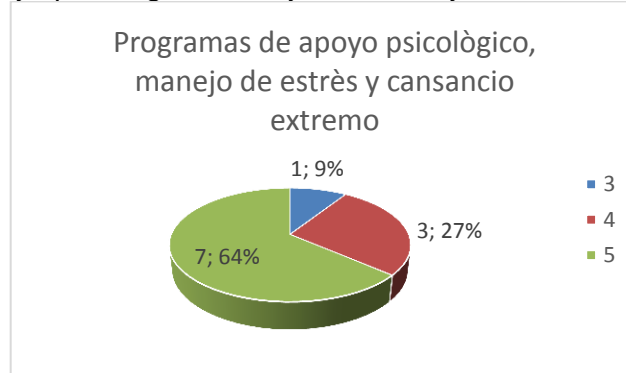
iii. Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.



Fuente: Elaboración propia

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

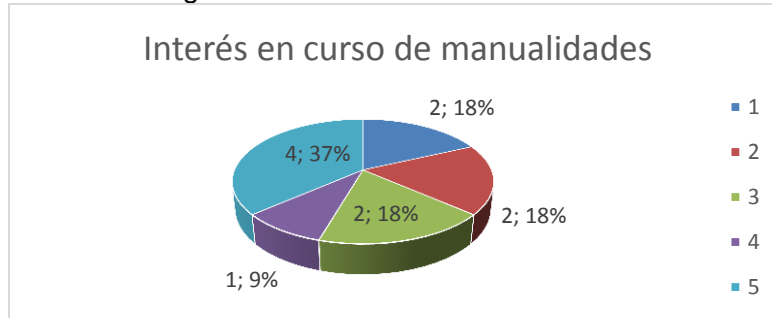
iv. Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo



Fuente: Elaboración propia

c. Actividades Artísticas

i. Practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad

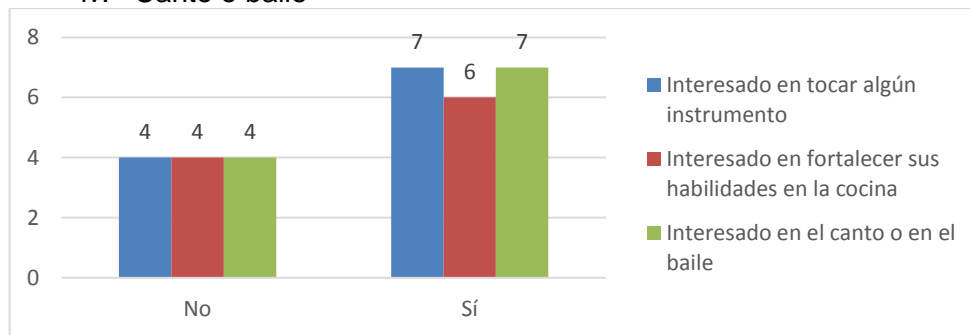


Fuente: Elaboración propia


ii. Tocar algún instrumento

iii. Fortalecer habilidades en la cocina

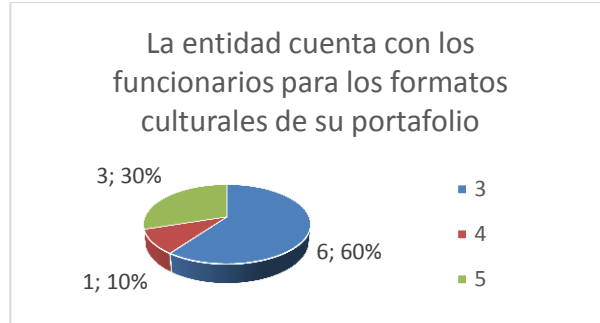
iv. Canto o baile



Fuente: Elaboración propia

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

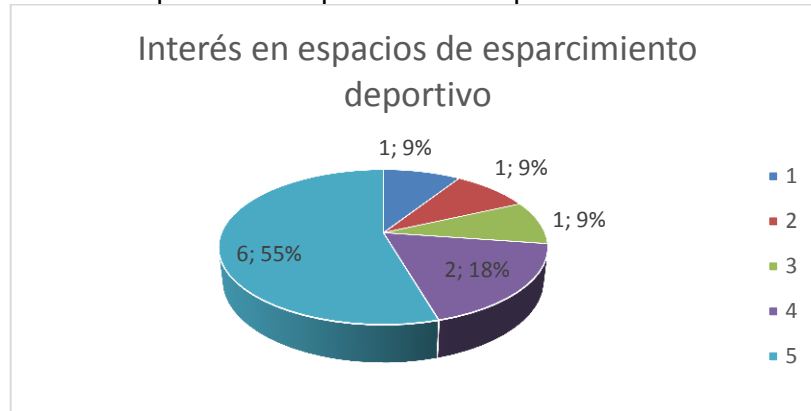
v. La entidad cuenta con los funcionarios para los formatos culturales de su portafolio



Fuente: Elaboración propia

d. Deportivas, recreativas y vacacionales

i. Abrir espacios de esparcimiento deportivo




Fuente: Elaboración propia

ii. Pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad



Fuente: Elaboración propia

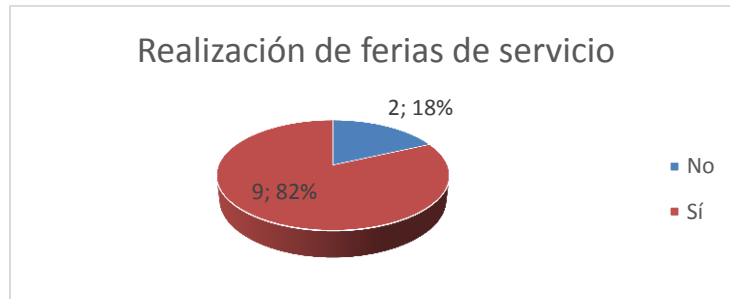
	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

iii. Celebración de fechas y eventos especiales



Fuente: Elaboración propia

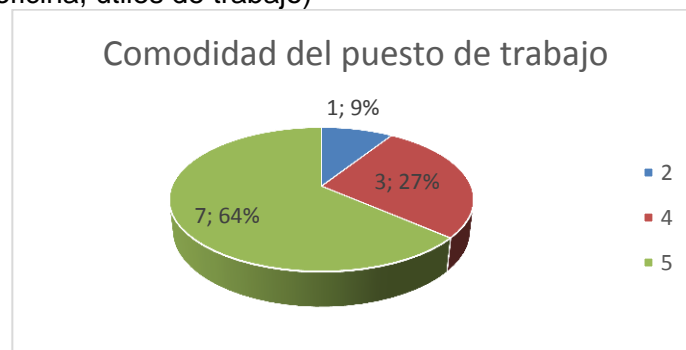
iv. Realización de ferias de servicio al interior de la entidad




Fuente: Elaboración propia

e. Lugar de trabajo

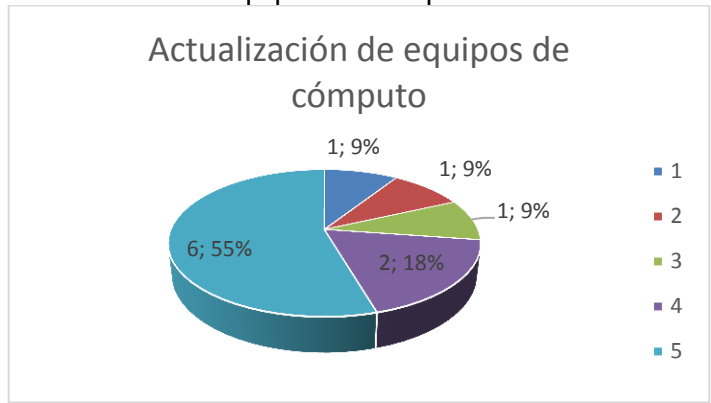
i. Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)



Fuente: Elaboración propia

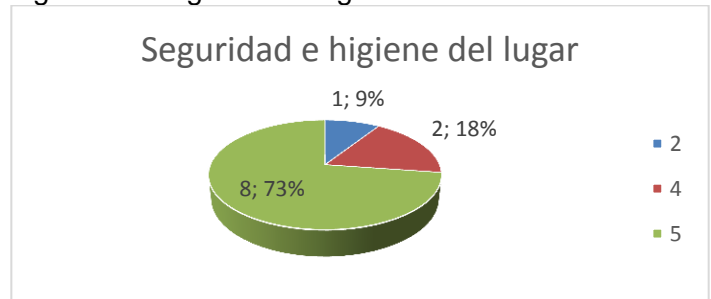
	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

ii. Actualización de equipos de cómputo



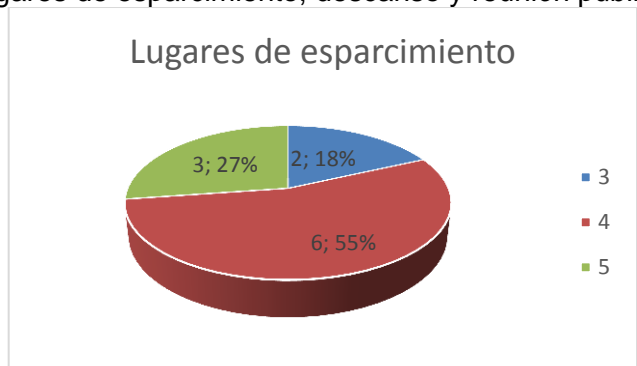
Fuente: Elaboración propia

iii. Seguridad e higiene del lugar




Fuente: Elaboración propia

iv. Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública



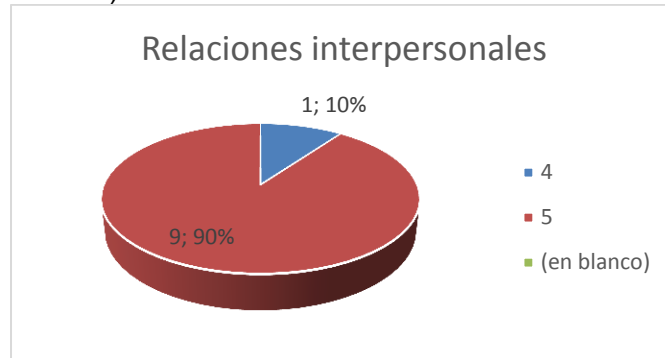
Fuente: Elaboración propia



	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

f. Ambiente de trabajo

- i. Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)



Fuente: Elaboración propia

- ii. Cercanía con el jefe o directivos




Fuente: Elaboración propia

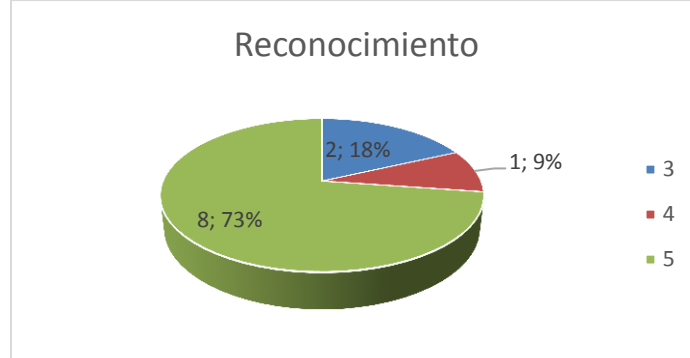
- iii. Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo



Fuente: Elaboración propia

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

- iv. Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)



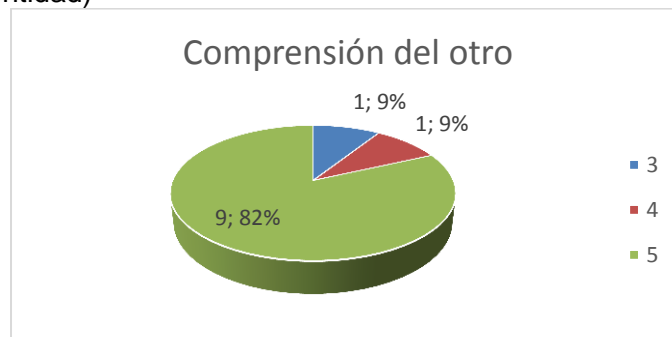
Fuente: Elaboración propia

- v. Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor




Fuente: Elaboración propia

- vi. Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)



Fuente: Elaboración propia

- vii. Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1



Fuente: Elaboración propia

viii. Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas




Fuente: Elaboración propia

**Actividades**

ACTIVIDAD	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Ofrecer trabajo desde casa y horarios flexibles	01-02-21	31-12-21
Implementación de teletrabajo (4 funcionarios)	01-07-21	30-11-21
Divulgación y promoción de las actividades de bienestar ofrecidas por el DASCD	01-02-21	31-12-21
Semana de la Mujer (articulados con el DASCD)	08-03-21	12-03-21
Reconocimiento por el día del servidor público	21-06-21	28-06-21
Celebración día de la familia	01-09-21	31-10-21
Vacaciones recreativas para hijos de funcionarios.	01-07-21	31-12-2021
Medición clima laboral	01-07-21	31-12-2021
Charla para repensionados	01-07-21	31-12-2021
Reconocimiento a los mejores empleados	15-10-21	30-11-21

Tabla 6: Actividades Plan de Bienestar social e incentivos 2021

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

### 10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Objetivo

Planificar actividades requeridas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, para ser aplicable a la FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO, para la protección y promoción de la salud de los funcionarios y contratistas de la entidad en el cumplimiento de las políticas y legislación vigente.


#### Objetivos específicos

1. Establecer actividades de seguridad industrial, que permitan disminuir el riesgo de exposición y la presencia de accidentes laborales o eventos indeseados.
2. Establecer actividades de preparación ante situaciones de emergencia, con el fin de estar preparados ante situaciones de emergencia.
3. Establecer actividades, que permitan el funcionamiento de los respectivos comités de seguridad y salud en el trabajo y convivencia.
4. Identificar, valorar e intervenir los factores de riesgo y su causalidad asociada al trabajo de los funcionarios de la entidad.
5. Establecer acciones dirigidas al ambiente laboral y al funcionario para prevenir los daños a la salud, provenientes de los factores de riesgo presentes en su ámbito laboral.

#### Insumos

Los insumos que se tomaron en cuenta para la elaboración de este plan fueron los resultados de:

1. Los requerimientos del Decreto 1072 de 2015
2. La resolución 0312 de 2019 (La evaluación Inicial)
3. Informe de condiciones de salud
4. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos
5. Resultado de los indicadores del área vigencia 2020.
6. Actividades aplazadas en la gestión anterior
7. Declaración del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, con el fin de conjurar la grave calamidad pública por el COVID-19.
8. Protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus Covid-19.
9. Actividades y requerimientos del Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

## Actividades

Actividad	Cantidad	Fecha de inicio	Fecha final
Exámenes médicos ocupacionales periódicos	31	01-03-2021	01-09-2021
Vacunación (Influenza/Neumococo)	62	01-02-2021	31-12-2021
Exámenes ocupacionales trabajo en alturas	4	01-02-2021	31-12-2021
Medición de riesgo psicosocial	1	01-06-2021	01-11-2021
Actividades de estilo de vida y entorno saludable	Global	01-02-2021	31-12-2021
Mantenimiento de extintores	72	01-08-2021	01-09-2021
Estudio epidemiológico	1	01-02-2021	31-12-2021
Campañas de sensibilización de bioseguridad y autocuidado para prevenir el contagio del COVID-19 y evitar su propagación	2	01-02-2021	31-12-2021

Tabla 7: Actividades Salud y Seguridad en el trabajo 2021

## 10.4 PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### Objetivo


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

### Diagnóstico

De los treinta y un (31) cargos de la planta de personal, 25 empleos se encuentran provistos en titularidad, los seis (6) restantes se encuentran provistos en provisionalidad.

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 15 de enero de 2020, la Fundación Gilberto Alzate Avendaño tiene seis (6) empleos en nombramiento en provisionalidad, de los cuales (4) serán provistos a través de la Convocatoria 809 de 2018, por medio del Acuerdo No. CNSC 20181000007236 del 14 de noviembre de 2018, en el mes de febrero.

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

## Estrategia

En el 2020 se expidió el acuerdo No. 0417 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección, en la modalidad de concurso ABIERTO de mérito, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño -FUGA- Proceso de Selección No. 0417 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4”. En este se propone proveer el cargo Profesional Especializado 222 G5 y el Técnico Operativo 314 G3.

En relación con la provisión, de acuerdo al rediseño organizacional contemplado en el proyecto 7760 para 2022 y 2023, donde se establece el mejoramiento de la gestión administrativa frente a las responsabilidades de orden misional y de apoyo transversal de la entidad, a través de la modernización, entre otras de la estructura organizacional, dadas las necesidades identificadas para el adecuado desarrollo institucional, su formulación propone una nueva visión de la organización y del trabajo. La entidad cuenta con la necesidad de fortalecer la capacidad de gestión administrativa que responda adecuadamente a la gestión institucional. Con esto se pretende mejorar la capacidad administrativa frente a las responsabilidades de orden misional y de apoyo transversal de la entidad lo que significa revisar la estructura organizacional, por lo cual esta vigencia, se analizará el estudio de cargas realizado en la administración anterior, para que sirva como insumo para el proyecto de mejoramiento proyectado hasta el 2023.


## Actividades

Actividad	Fecha de inicio	Fecha final
Realizar seguimiento y presentar el estado de la convocatoria 0417 de 2020 CNSC	01-06-2021	30-11-2021
Analizar el estudio de cargas realizado en la administración anterior para ajustar la estructura organizacional de la entidad y su planta de empleos.	01-02-2021	30-11-2021

Tabla 7: Actividades de Plan de Vacantes y de Previsión 2021

## Seguimiento

Para el seguimiento se presentará semestralmente ante el comité directivo de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño en el marco del informe del plan estratégico del Talento Humano, los avances realizados dentro en el marco de la Convocatoria No. 0417 de 2020 – Distrito Capital 4.

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

## 11. ACUERDO COLECTIVO 2020


La Fundación Gilberto Alzate Avendaño (FUGA) y el Sindicato de Servidores Públicos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Entidades Adscritas y Vinculadas, SINTRACULTUR, con base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana en sus Artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56, 58 y 103, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, en la condición de Estado Social de Derecho y el Decreto Nacional 1072 de 2015, instalaron la mesa de negociación para dar inicio al proceso de negociación del Pliego de Peticiones presentado por SINTRACULTUR. El 1 de diciembre de 2020 se culminó el proceso de negociación, con un Acuerdo Laboral suscrito por las partes, el cual tendrá seguimiento trimestral por parte del Subdirector de Gestión Corporativa y el líder del Área de Talento Humano, en representación de la entidad y por parte de los designados por Sintracultur, en representación de dicha organización.

El Acuerdo Laboral, publicado en el mes de enero de 2021 en la intranet de la entidad, contempla temas de bienestar, capacitación y salud ocupacional dirigidos a los funcionarios de la planta.

## 12. PRESUPUESTO

Los costos asociados a la ejecución de los anteriores planes se respaldarán con presupuesto de gastos de funcionamiento 2021, con cargo a los siguientes rubros:

RUBRO	VALOR
Capacitación	\$ 42.830.000
Bienestar e incentivos	\$ 50.000.000
Salud ocupacional	\$ 74.951.000
<b>TOTAL 2021</b>	<b>\$167.781.000</b>

	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

## 13. RECURSOS

### Humanos:

- Líder de la Política de Talento Humano: Subdirectora de Gestión Corporativa
- Profesional Especializado de Talento Humano
- Profesional Universitario
- Contratista Apoyo Planes de Talento Humano
- Contratista Apoyo Transversal Talento Humano
- Contratista SST
- Profesionales de las áreas que realizarán procesos de capacitación

### Técnicos:

- **Empresas en:**
  - o Contratista para la ejecución de planes de Talento Humano
  - o Caja de Compensación Familiar: Aliado estratégico
  - o Proveedores de elementos de SST
  - o ARL- Aliado estratégico
  - o Empresas de Salud
- **Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASC:** Lineamientos y aliado en capacitación, bienestar y SST.
- **Comisión Nacional de Servicio Civil:** Aliado estratégico para la realización del plan de vacantes y de previsión de recursos humanos.
- **Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP:** Lineamientos.

### Tecnológicos.


- Plataforma tecnológica de la FUGA

## 14. SEGUIMIENTO

El Seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte de este, según corresponda, consolidado en la herramienta de seguimiento a planes institucionales.

A su vez se presentará periódicamente en comité directivo el avance del Plan Estratégico del Talento Humano





	<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano		
	<b>Documento:</b>	Formato Plan Estratégico de Talento Humano	<b>Código:</b> GTH-FTPL-02	<b>Versión:</b> 1

Anexo 1.

Herramienta de seguimiento a planes institucionales – Plan Estratégico del Talento Humano

Fecha	Versión	Razón del cambio	Verificación SIG
28/01/2021	1	Versión inicial -Formulación del plan estratégico de talento humano vigencia 2021	<p>Luis Fernando Mejía – Jefe Oficina Asesora de Planeación.</p> <p>Deisy Estupiñan- Profesional SIG- Oficina Asesora de Planeación.</p>

Elaboró:	Revisó	Aprobó:
		
María del Pilar Salgado Hernández- Profesional de Talento Humano	Martha Lucia Cardona Visbal Subdirectora de Gestión Corporativa	Comité Directivo en Sesión del 28 de enero de 2021, mediante acta registrada en el expediente documental interno 202110000200800001E