



*Ilustración 1 Fuente: -Fundación Gilberto Álzate Avendaño*

# INFORME DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

## FUNDACIÓN GILBERTO ÁLZATE AVENDAÑO

### SEPTIEMBRE 2022



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



## EQUIPO DIRECTIVO

### **MARGARITA MARÍA DÍAZ CASAS**

Directora General

### **MARÍA DEL PILAR MAYA HERRERA**

Subdirectora para la Gestión del Centro de Bogotá

### **CÉSAR ALFREDO PARRA ORTEGA**

Subdirector Artística y Cultural

### **MARTHA LUCÍA CARDONA VISBAL**

Subdirectora de Gestión Corporativa

### **LUÍS FERNANDO MEJÍA CASTRO**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

### **ANDRÉS FELIPE ALBARRACÍN RODRÍGUEZ**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

### **ANGÉLICA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ**

Jefe Oficina de Control Interno

### **RAÚL ANDRÉS GUTIÉRREZ SÁNCHEZ**

Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario

### **ANA MARÍA GONZÁLEZ IBARRA**

Responsable de Comunicaciones



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



## CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN .....	4
II.	LA PLANTA DE PERSONAL Y SU GESTIÓN EN LA FUGA .....	7
III.	CONTRATISTAS EN LA FUGA .....	22
IV.	TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN DEL EQUIPO HUMANO	28



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



## I. INTRODUCCIÓN

Como parte del compromiso de la entidad con la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas, el presente informe, entrega a la ciudadanía e interesados, la información y resultados de la gestión del talento humano de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño - FUGA en lo corrido de la vigencia 2022.

### LA FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO (FUGA)

La Fundación Gilberto Alzate Avendaño (FUGA), fue creada mediante el Acuerdo No. 12 de 1970 del Concejo de Bogotá, como un establecimiento público adscrito a la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, cuyo objeto principal es la adopción, integración, coordinación y financiación de programas dirigidos al fomento y desarrollo de la cultura.

Sus 50 años de experiencia la han consolidado como uno de los centros artísticos y culturales más importantes de Bogotá, como escenario y espacio para la promoción de las artes plásticas, visuales, escénicas, musicales, literarias y audiovisuales; así como de la participación y formación a través de debates, foros, clubes y talleres y más recientemente como transformadora de espacios públicos a través de la estrategia de urbanismo táctico. Es la FUGA, quien tiene dentro de sus proyectos más importantes el desarrollo del nuevo Bronx Distrito Creativo como una de las áreas de Desarrollo Naranjas (ADN) de Bogotá.

**Visión:** En el 2030, la FUGA será referente de articulación y gestión de iniciativas de transformación del territorio del Centro de Bogotá como símbolo distrital de desarrollo desde el potencial creativo, el arte y la cultura.

**Misión:** La FUGA es la plataforma pública de la administración distrital que articula y gestiona la vitalización y transformación participativa del Centro de Bogotá a través de su potencial creativo, el arte y la cultura.



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



## Objetivos Estratégicos:

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

## La estructura organizacional

Para el desarrollo de su objeto y funciones, la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, cuenta con la siguiente estructura organizacional:

1. Junta Directiva
2. Dirección General
3. Oficina de Control Interno
4. Oficina de Control Interno Disciplinario
5. Oficina Asesora de Planeación
6. Oficina Asesora de Jurídica
7. Subdirección para la Gestión del Centro de Bogotá
8. Subdirección Artística y Cultural
9. Subdirección de Gestión Corporativa



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



Ilustración 1. Organigrama FUGA



## Gestión del Talento Humano

Para la FUGA su equipo humano es su principal capital y en ese sentido la gestión del Talento Humano, es fundamental en la entidad. A continuación, se presenta la información de la conformación del equipo humano de la entidad, la gestión del talento humano vinculado laboralmente a la entidad y de aquellas personas que trabajan para la entidad como contratistas. Así mismo, se presenta información del compromiso de la entidad con la integridad, la transparencia y la lucha contra la corrupción.



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



## II. LA PLANTA DE PERSONAL Y SU GESTIÓN EN LA FUGA

### 2.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS

La Fundación Gilberto Alzate Avendaño cuenta con una planta de personal conformada por treinta y dos (32) empleos, distribuidos en 5 niveles jerárquicos, conformada por los siguientes empleos:

*Tabla 1-Planta de personal FUGA*

PLANTA DE PERSONAL - FUGA			
DESPACHO DEL DIRECTOR			
Nivel Directivo			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Director General de Entidad Descentralizada	50	4	Uno (1)
PLANTA GLOBAL			
Nivel Directivo			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Subdirector Técnico	68	3	Dos (2)
Subdirector	70	3	Uno (1)
Jefe de Oficina	6	1	Dos (2)
Nivel Asesor			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Jefe de Oficina Asesora	115	1	Dos (2)
Nivel Profesional			
Denominación	Código	Grado	Número de empleos



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



Tesorero General	201	7	Uno (1)
Profesional Especializado	222	6	Dos (2)
Profesional Especializado	222	5	Cuatro (4)
Profesional Especializado	222	4	Uno (1)
Profesional Universitario	219	3	Uno (1)
Profesional Universitario	219	2	Dos (2)
Profesional Universitario	219	1	Dos (2)
<b>Nivel Técnico</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Número de empleos</b>
Técnico Operativo	314	3	Uno (1)
Técnico Operativo	314	2	Dos (2)
<b>Nivel Asistencial</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Número de empleos</b>
Auxiliar Administrativo	407	5	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	4	Dos (2)
Auxiliar Administrativo	407	3	Dos (2)
Auxiliar Administrativo	407	2	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	1	Uno (1)
Operario	487	1	Uno (1)
<b>Total planta de personal</b>		<b>Treinta y dos (32)</b>	

La planta de personal actual de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño se encuentra conformada por 32 empleos, de los cuales 9 corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y los restantes 23 a empleos de nivel profesional, técnico y asistencial.



*Tabla 2 Distribución de servidores públicos -septiembre 2022*

Distribución de servidores públicos por nivel jerárquico Septiembre 15 de 2022				
Nivel	Número de Empleos	Ocupados	En titularidad	En periodo de prueba o inducción
Directivo (Libre Nombramiento y Remoción)	8	8	8	-
Profesional (LNR)	1	1	1	-
Profesional	12	10	10	-
Técnico	3	3	3	-
Asistencial	8	7	6	1
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>1</b>

Respecto a la caracterización por sexo de la planta de personal de la entidad, el 68,97% de los servidores públicos son mujeres y el restante 31,03% son hombres. Adicionalmente, hay paridad de género en los cargos directivos. En la entidad ningún servidor público se identifica como intersexual.

*Tabla 3. Distribución de la planta de personal por sexo – Septiembre 2022*

Distribución por sexo		
Nivel	Hombres	Mujeres
Directivo (Libre Nombramiento y Remoción)	4	4
Profesional (LNR)	0	1
Profesional	2	8
Técnico	1	2
Asistencial	2	5
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>20</b>



## 2.2 MERITOCRACIA EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL

### Concursos públicos Comisión Nacional del Servicio Civil

De conformidad con la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) realiza los concursos de las entidades que pertenecen al sistema general o a los sistemas específicos y especiales de origen legal.

El concurso público, se define como el procedimiento reglamentado por la administración, mediante que establece las bases o normas claramente definidas, para seleccionar entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público.

La fundación Gilberto Alzate Avendaño ha participado de las dos últimas convocatorias lideradas por el Distrito para la selección de los cargos de su planta de personal en carrera administrativa. En el marco de la convocatoria 809 de 2018, en el mes de noviembre de 2020, fueron nombrados y vinculados 16 aspirantes a cargos de carrera administrativa; posteriormente en el año 2021 y en el marco de la convocatoria Distrito 004, se llevó a cabo el concurso de méritos para la provisión de dos cargos de carrera administrativa; en ese sentido, a la fecha, de los 23 cargos de carrera administrativa de la planta de la Entidad, se encuentran ocupados 20, gracias a un proceso transparente liderado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De acuerdo con la estructura orgánica de la Entidad, los nombramientos de los cargos de libre nombramiento y remoción que conforman el nivel Directivo y asesor, se realizan a través del acompañamiento del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, quienes, de la mano de su equipo de profesionales, se encargan de evaluar las competencias funcionales y de integridad, de los aspirantes a ocupar los cargos Directivos.

Al interior de la FUGA, cuando se libera algún cargo por situaciones administrativas particulares, se realiza el análisis de los perfiles de la planta con el fin de realizar los respectivos encargos; es así como se han dado casos en los que personal del nivel profesional ha asumido las funciones de jefe de oficina, mientras el titular se



encuentra desempeñando otras tareas que lo desligan temporalmente de sus actividades laborales.

## 2.3 PRESUPUESTO PARA LA GESTIÓN DE PERSONAL DE LA PLANTA

Para la vigencia 2021, del primero de enero a 31 de diciembre 2021, la inversión y costos de la nómina se ejecutó de la siguiente forma:

Tabla 4. Costo de Nómina FUGA - Vigencia 2021

Costo de Nómina FUGA - Vigencia 2021		
CONCEPTO	VALOR 2021	% por cada concepto
Sueldo Básico	\$ 1.459.029.898	38,82%
Gastos de Representación	\$ 187.624.853	4,99%
Horas extras, dominicales, festivos, recargo nocturno y trabajo suplementario	\$ 4.724.633	0,13%
Auxilio de transporte	\$ 2.476.830	0,07%
Subsidio de alimentación	\$ 1.578.038	0,04%
Bonificación por servicios prestados	\$ 51.349.850	1,37%
Prima de servicios	\$ 221.230.244	5,89%
Prima de navidad	\$ 204.319.895	5,44%
Prima de vacaciones	\$ 82.483.874	2,19%
Prima de antigüedad	\$ 8.132.331	0,22%
Prima técnica	\$ 484.408.037	12,89%
Aportes a la seguridad social en pensiones	\$ 264.786.647	7,05%
Aportes a la seguridad social en salud	\$ 186.970.521	4,97%
Aportes de cesantías	\$ 245.344.442	6,53%
Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 106.063.300	2,82%
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 22.275.200	0,59%
Aportes al ICBF	\$ 79.553.500	2,12%
Aportes al SENA	\$ 53.043.800	1,41%
<b>TOTAL 2021</b>	<b>3.758.243.131</b>	

Para la vigencia de enero primero (1) a agosto treinta y uno (31) de 2022, la inversión y costos de la nómina se ha ejecutado de la siguiente forma:

Tabla 5. Conceptos de Nómina 2022

CONCEPTO	VALOR 2022
Sueldo Básico	\$ 1.085.605.054
Gastos de Representación	\$ 151.676.569
Horas extras, dominicales, festivos, recargo nocturno y trabajo suplementario	\$ 4.016.626
Auxilio de transporte	\$ 1.773.203
Subsidio de alimentación	\$ 1.100.935
Bonificación por servicios prestados	\$ 35.777.602
Prima de servicios	\$257.464.387
Prima de navidad	\$ 1.028.328
Prima de vacaciones	\$ 66.946.182
Prima de antigüedad	\$ 6.471.228
Prima técnica	\$ 355.205.368
Aportes a la seguridad social en pensiones	\$ 187.779.900
Aportes a la seguridad social en salud	\$133.586.000
Aportes de cesantías	\$ 2.164.033
Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 75.514.500
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 17.478.300
Aportes al ICBF	\$ 56.639.200
Aportes al SENA	\$ 37.763.800
<b>TOTAL A AGOSTO 31 DE 2022</b>	<b>2.518.904.035</b>



## 2.4 BENEFICIOS Y VALORES AGREGADO DE ESTAR VINCULADO LABORALMENTE A LA FUGA

El área de Talento Humano de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, realiza la formulación del Plan Estratégico Institucional, a través de diferentes fuentes de información como encuestas realizadas a sus funcionarios de planta, informes de los entes de control, revisión de las evaluaciones de desempeño, indicadores de resultados en el marco de MIPG, batería de riesgo psicosocial, medición de clima laboral, entre otros. Estos insumos permiten formular las actividades orientadas a mejorar la calidad de vida de los funcionarios en el ciclo de desarrollo al interior de la Entidad. Para la presente vigencia, de acuerdo con la evaluación de necesidades de capacitación, se formularon 34 capacitaciones orientadas al fortalecimiento de las competencias de los funcionarios; a la fecha se ha alcanzado el 95% del cumplimiento del plan. Adicionalmente en relación con el plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, se formularon 21 actividades en su mayoría con el objetivo de promover hábitos saludables, mitigar los riesgos psicosociales y fortalecer las rutas de atención para los colaboradores. Uno de los ejes fundamentales en el cumplimiento de estas estrategias, es incentivar los espacios de integración de los funcionarios con su familia en ambientes naturales a partir de diferentes actividades de recreación, que permitan fortalecer los vínculos e incentivar la identidad institucional. Para lo que va recorrido del año, se han generado actividades en el Parque Jaime Duque, vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios, torneos deportivos, entrega de estímulos y reconocimiento por el tiempo de servicio; espacios de integración entre los funcionarios y la alta Dirección y otros eventos encaminados a la calidad de vida y el bienestar psicosocial.

## 2.5 PROCESO DE TALENTO HUMANO EN LA FUGA Y SU GESTIÓN

El proceso de Talento Humano de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño hace parte de la Subdirección de Gestión Corporativa y lleva a cabo su gestión a través del Plan Estratégico de Talento Humano- PETH, diseñado e implementando anualmente, el



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



cuál es, una herramienta institucional que permite articular todos los planes, programas, proyectos y actividades orientadas a fortalecer el capital humano de la entidad, a través de las líneas estratégicas definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en aras de la consecución de los objetivos institucionales, basados en una cultura de crecimiento, productividad y desempeño.

Así mismo, busca determinar las acciones a seguir para su desarrollo contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional, que fortalezca la gestión institucional en pro de la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, resulta necesario orientar los esfuerzos, para propiciar un adecuado ambiente de trabajo, bajo condiciones de seguridad, satisfacción y motivación, el desarrollo del potencial individual, la distribución apropiada de cargas de trabajo y la satisfacción de necesidades del capital humano, acorde con la realidad institucional.

## CIFRAS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA FUGA

- **Inasistencia, licencias, incapacidad, indicadores de SGSST**

Desde el modelo de seguridad y salud en el trabajo realizamos el seguimiento correspondiente a las ausencias de funcionarios por temas de salud, permisos y licencias, obteniendo los siguientes resultados

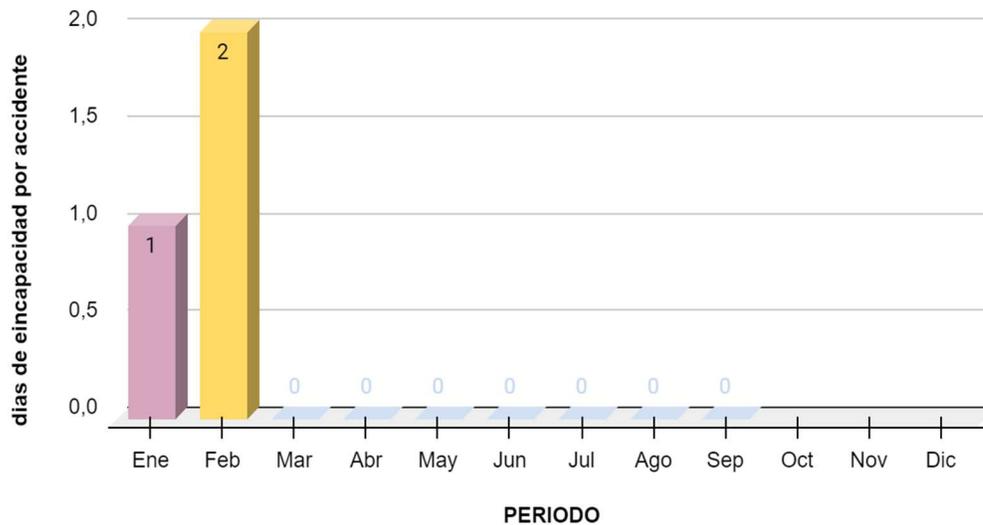


Dirección: Calle 10 # 3-16, Bogotá D.C. - Colombia  
Atención virtual de servicio al ciudadano: Línea de WhatsApp  3227306238  
Oficina virtual de correspondencia: [atencionalciudadano@fuga.gov.co](mailto:atencionalciudadano@fuga.gov.co)  
Teléfono: +60(1) 432 04 10  
Información: Línea 195  
[www.fuga.gov.co](http://www.fuga.gov.co)



Figura 1. Días de Incapacidad por accidentes de trabajo 2022

### DIAS DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTES DE TRABAJO - Periodo de Enero - Septiembre 2022



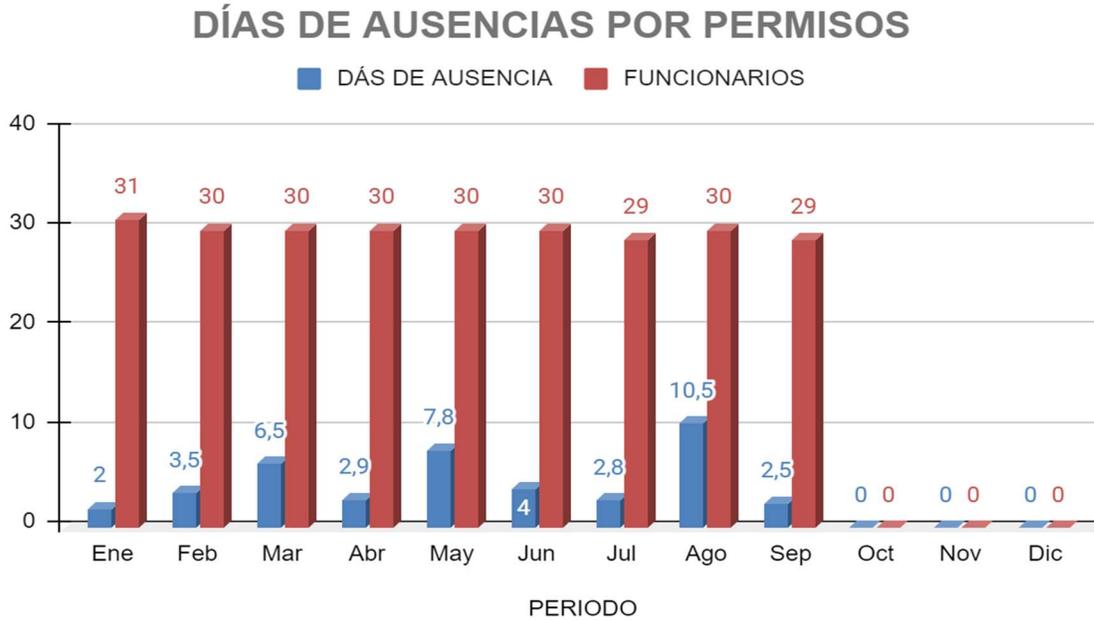
En la figura 1 se describen los días de incapacidad generados por accidentes de trabajo reportados por funcionarios y contratistas en el periodo comprendido de enero primero y 15 de septiembre de 2022, evidenciando así dos (2) accidentes leves con tres (3) días de incapacidad en total.



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



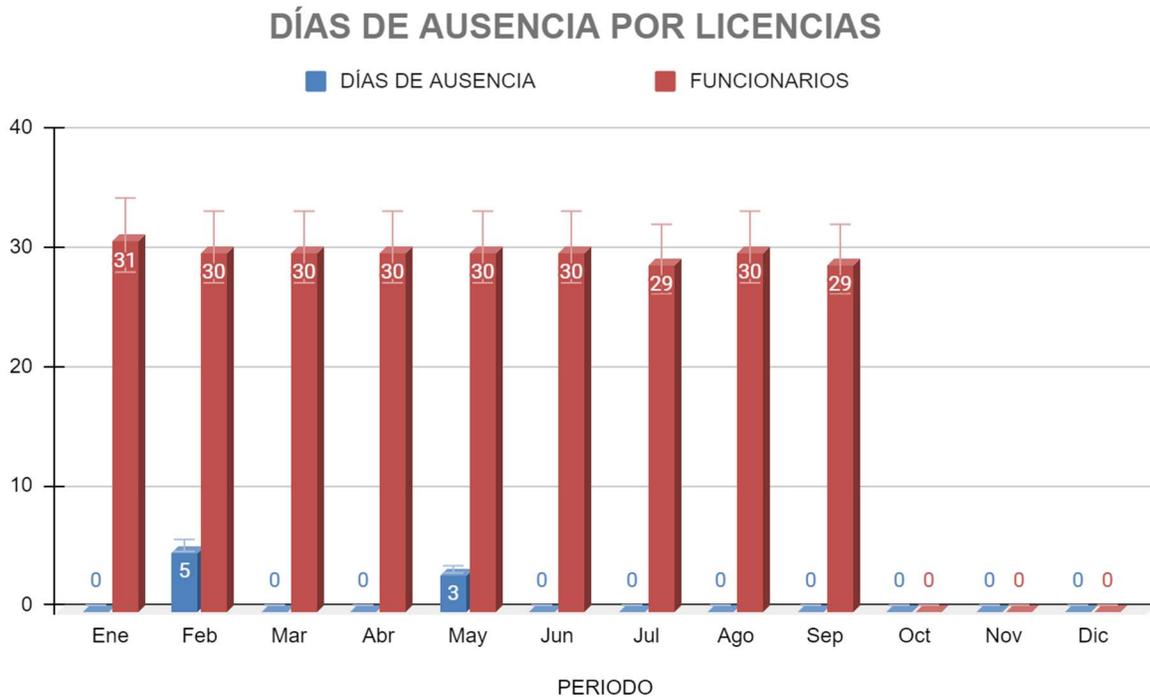
Figura 2. Días de ausencia por permisos



En la figura 2 se describen los días de permiso reportados en el periodo relacionado de enero primero y 15 de septiembre de 2022. Según la población total de funcionarios, a esta fecha se ausentaron en total por cuarenta y tres (43) días.



Figura 3. Días de ausencia por licencias



La figura 3 describe los días de licencia reportadas en el periodo relacionado de enero primero y 15 de septiembre de 2022.

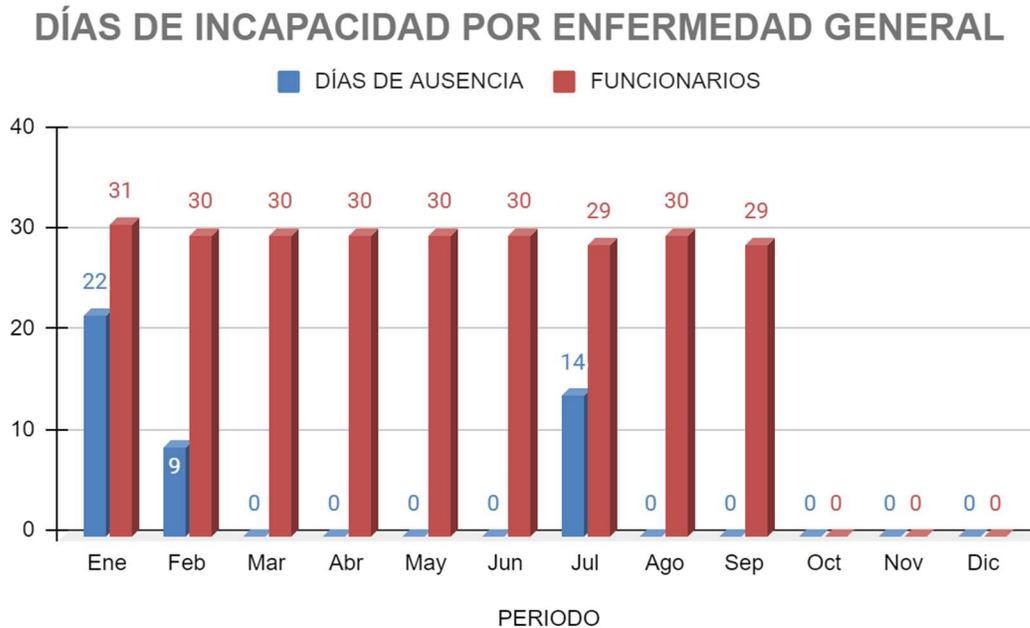
Teniendo en cuenta el total de la población de funcionarios, las ausencias corresponden a ocho (8) días por licencias remuneradas; cinco (5) días por licencia de luto y tres (3) días por licencias no remuneradas.



Dirección: Calle 10 # 3-16, Bogotá D.C. - Colombia  
 Atención virtual de servicio al ciudadano: Línea de WhatsApp [3227306238](https://www.whatsapp.com/channel/00299a00000000000000000000000000)  
 Oficina virtual de correspondencia: [atencionalciudadano@fuga.gov.co](mailto:atencionalciudadano@fuga.gov.co)  
 Teléfono: +60(1) 432 04 10  
 Información: Línea 195  
[www.fuga.gov.co](http://www.fuga.gov.co)



Figura 4. Días de incapacidad por enfermedad general



En la figura 4 se describen las ausencias por enfermedad general reportadas en el periodo relacionado de enero primero al 15 de septiembre de 2022; teniendo en cuenta el total de la población de funcionarios, las ausencias corresponden a cuarenta y cinco (45) días por enfermedad general.

- **Exámenes Médicos Ocupacionales**

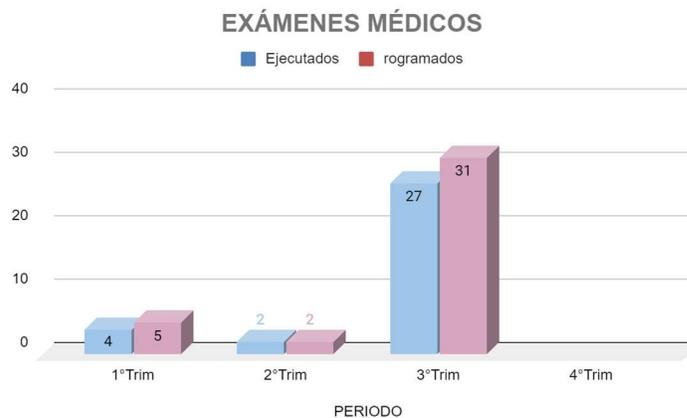
Los exámenes médicos ocupacionales son aquellos que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador en función de las condiciones de trabajo a las que están expuestos, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo, estos se realizan al ingreso, egreso y de forma periódica.



El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente sus labores, sin perjuicio de su salud o la de terceros, establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

Desde el área de seguridad y salud en el trabajo nos preocupamos por nuestros funcionarios. Hemos realizado de la mano con nuestro aliado estratégico Compensar Salud Ocupacional las siguientes actividades (Exámenes paraclínicos, exámenes médico ocupacionales con énfasis osteomuscular, audiometrías, optometría, nutrición y vacunación)

Figura 5. Exámenes médicos programados y ejecutados



En el gráfico anterior referenciamos los exámenes médicos programados a los funcionarios de planta en el periodo relacionado de enero primero a 15 de septiembre de 2022, donde se evidencia los funcionarios con citas programadas versus la asistencia. En lo corrido del tercer trimestre se programó 31 funcionarios para los exámenes médicos ocupacionales de los cuales se han ejecutado 27 correspondiente al 87% respecto a lo programado. Cabe indicar que, dado que en la entidad actualmente hay 29 funcionarios, los 27 exámenes corresponden al 93,10% de la planta.



- SEMANA DE LA SALUD

*Ilustración 2. Actividad recreativa - Funcionarios FUGA 2022*



En el marco de la semana de la salud y con el ánimo de promover espacios de promoción de la salud y prevención de enfermedad, se realizaron actividades para generar impacto en la cultura de autocuidado siendo “Yo” la persona más importante para nuestra entidad, hablando desde el ámbito de seguridad, salud y entorno laboral o familiar.

En este marco se realizaron actividades como:

- ❖ Rumboterapia
- ❖ Shiatsu y automasajes



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



- ❖ Capacitaciones de estilos de vida saludables
- ❖ Espacios de relajación
- ❖ Donación de sangre
- ❖ Autocuidado y protocolos para mitigar la propagación del covid 19 y la viruela de mono
- ❖ Se desarrollaron actividades para la reactivación de espacios como el gimnasio y la sala de bienestar, que se encuentran disponibles en la entidad
- ❖ Se abrió un espacio de taller de Feng shui para el manejo de las energías en nuestro entorno laboral
- ❖ Se propiciaron espacios para la presentación de las rutas de atención de violencia de género.
- ❖ Se abrió un espacio con el IDRDR en torno al desarrollo de habilidades y destrezas para el manejo de la bici en el marco del programa En bici al trabajo

Todas estas actividades están contempladas en el diagnóstico de necesidades adelantado en la formulación de los programas de vigilancia epidemiológica incluidos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Desde el área de Talento Humano de la Entidad, ha sido un eje fundamental el acompañamiento a los funcionarios y colaboradores para la mitigación del riesgo psicosocial.

En esta ruta, se han realizado actividades como el diseño, creación y divulgación de una herramienta de consulta TIC donde agrupamos diferentes fuentes de información visibilizando las áreas de apoyo emocional disponibles en el Distrito, un índice del directorio de la red de consultorios psicológicos de Universidades en la ciudad de Bogotá, y presentamos algunas alternativas de portales de meditación y hábitos saludables, red de bibliotecas públicas, herramientas académicas para los niños en casa y diversa información que ha sido valiosa para el acompañamiento emocional y para contrarrestar las consecuencias psicoafectivas derivadas de la pandemia por COVID 19.



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



### III. CONTRATISTAS EN LA FUGA

#### 3.1 CONTRATISTAS

La gestión contractual de Entidad respecto a la gestión del talento humano en la Fundación Gilberto Alzate Avendaño -FUGA es dada a través de los contratos de prestación de servicios profesionales, de apoyo a la gestión y artísticos en atención a las necesidades generadas por cada una de sus dependencias que conlleven al cumplimiento de las metas desde lo misional y lo administrativo por lo cual, durante la vigencia 2022 con corte al 20 de septiembre se han suscrito en la Entidad a través de este tipo contractual un total de 118 contratos, concentrados en 115 contratistas<sup>1</sup> así:

Tabla 6. Cantidad por Contratos Vigencia 2022

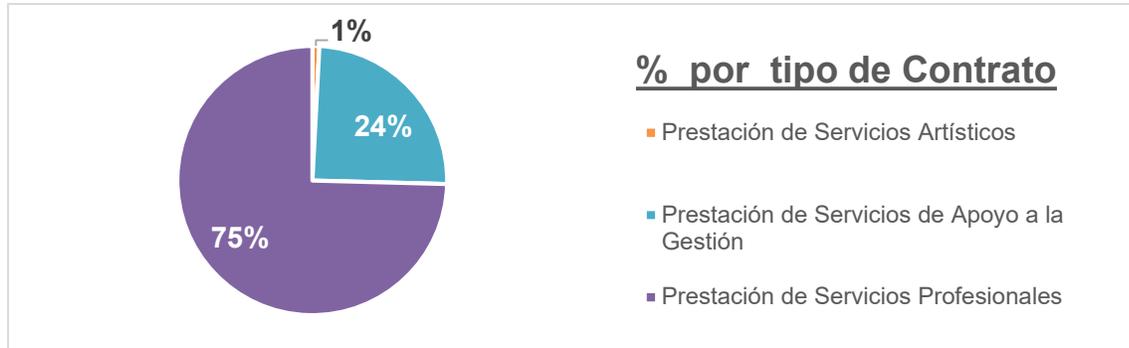
Cantidad por Contrato Vig. 2022	
Tipo Contrato	Cantidad
Prestación de servicios artísticos	1
Prestación de servicios de apoyo a la gestión	29
Prestación de servicios profesionales	88
<b>Total</b>	<b>118</b>

En términos porcentuales, el 75% de estas contrataciones en 2022, son por prestación de servicios profesionales. La otra tercera parte, es en su mayoría (24%) contratos de prestación de servicio de apoyo a la gestión y sólo 1% corresponde a prestación de servicios artísticos.

<sup>1</sup> La cantidad de contratistas puede ser menor a la cantidad de contratos, toda vez que una persona puede tener más de un contrato en la vigencia dependiendo la necesidad a cumplir con cada objeto y en tiempos diferentes.



Figura 6. Distribución % por tipo de Contrato 2022



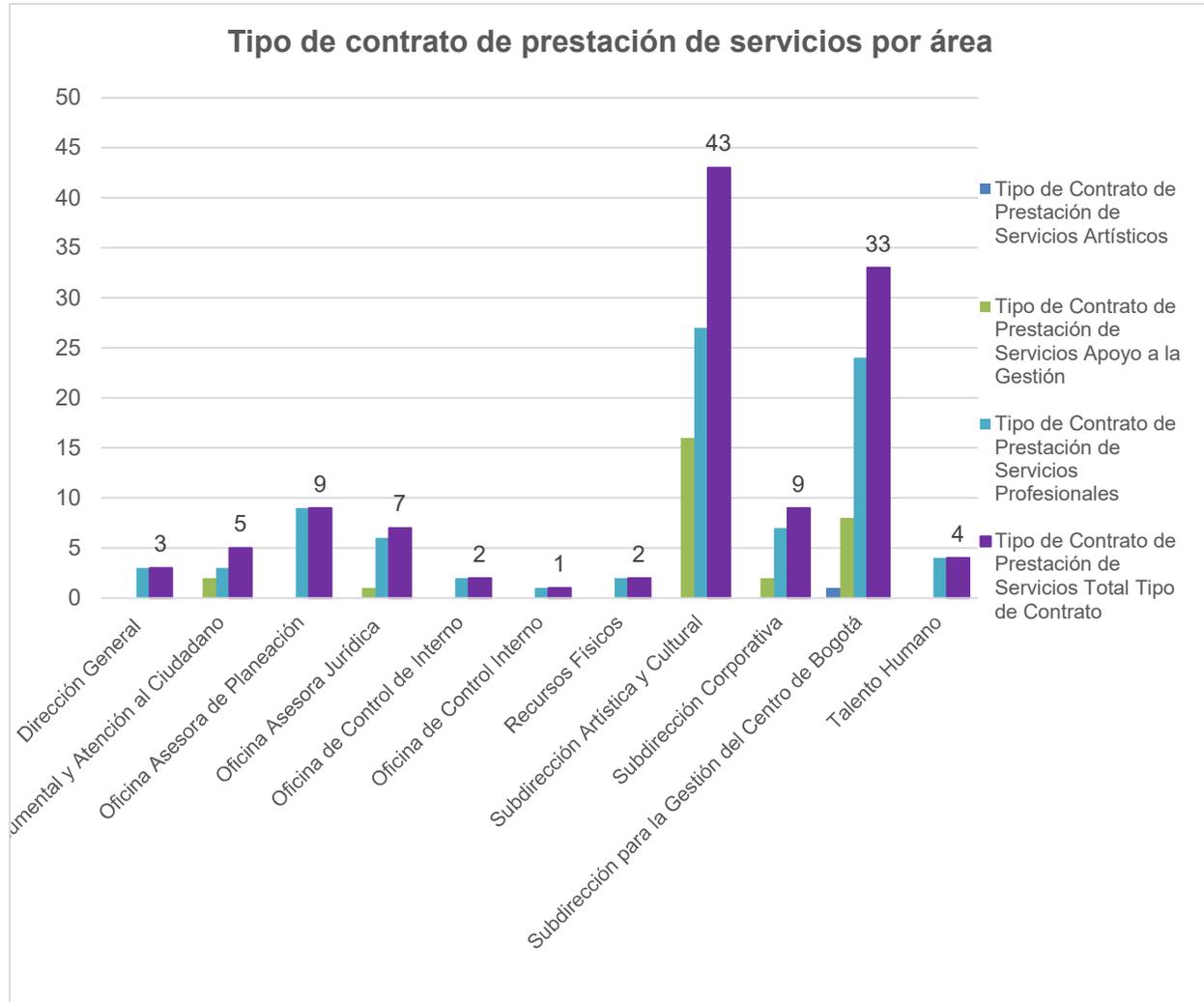
Al revisar las cifras de suscripción de estos contratos por cada dependencia de la FUGA, se encuentra que la mayor parte de las contrataciones son de las dos áreas misionales, así:

Tabla 7. Tipo de contrato de prestación de servicios

Dependencia	Tipo de Contrato de Prestación de Servicios			
	Artísticos	Apoyo a la Gestión	Profesionales	Total Tipo de Contrato
Dirección General			3	3
Gestión Documental y Atención al Ciudadano — Subdirección de Gestión Corporativa		2	3	5
Oficina Asesora de Planeación			9	9
Oficina Asesora Jurídica		1	6	7
Oficina de Control de Interno			2	2
Oficina de Control Interno			1	1
Recursos Físicos – Subdirección de Gestión Corporativa			2	2
Subdirección Artística y Cultural		16	27	43
Subdirección Corporativa		2	7	9
Subdirección para la Gestión del Centro de Bogotá	1	8	24	33
Talento Humano			4	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>88</b>	<b>118</b>



Figura 7. Prestación de servicios por área



Al revisar la variable de sexo, de las personas contratadas a través de prestación de servicios, se identifica que hay equilibrio de género. El 56% de las personas son hombres y el 44% mujeres. En el equipo de trabajo, no hay ninguna persona que se identifique como intersexual o que haya elegido otra opción.





### 3.2 PRESUPUESTO DESTINADO A CONTRATACIÓN PRESTACIÓN DE SERVICIOS OPS

Con corte al 31 de agosto de 2022, de los \$16.106.690.915 asignados al presupuesto de inversión, se ha destinado \$6.559.861.901 a la contratación de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, esto equivale a un 40,73% del gasto de inversión.

Con corte al 31 de agosto de 2022, de los \$1.159.578.000 asignados al rubro de adquisición de bienes y servicios del componente de funcionamiento, se ha destinado \$18.072.246 a la contratación de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, esto equivale a un 1,56% del gasto de funcionamiento para adquisición de bienes y servicios.



### **3.3 COMO FUNCIONA EL PROCESO DE CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, APOYO A LA GESTIÓN Y ARTÍSTICOS**

El proceso de vinculación de personal a través de contratos de prestación de servicios en el FUGA se lleva a cabo acorde al estatuto general de contratación pública (Ley 80 de 1993 y las normas que lo desarrollan).

Para este proceso la FUGA especifica en el documento de Estudios Previos la necesidad a satisfacer y los requisitos académicos y de experiencia que conlleven a realizar un proceso de contratación directa, para esto, la Entidad realiza el análisis de los requisitos en mención de las posibles personas a cumplir, este proceso es realizado por el área que corresponda la ordenación del gasto, para ello contando con las hojas de vida que tenga la dependencia que requiere la contratación o se realiza a través de la consulta en el Banco de Hojas de Vida en la plataforma Talento No Palanca, implementada a través de la directiva No. 01 de 2020 por parte de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Una vez surtido el proceso antes mencionado, desde la Oficina Asesora Jurídica de la FUGA se adelanta el trámite dando aplicabilidad al numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80, al artículo 2.2.1.2.1.4.9 Decreto 1082 de 2015; así como, a lo señalado en el Manual de Contratación de la Entidad (GJ-MN-01) y del procedimiento Contractual (GJ-PD-01) en el TÍTULO I. Planeación y Selección, específicamente en los puntos I. Aspectos generales procesos competitivos y contratación directa y VI. Prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión.

#### **Implementación de la Estrategia Talento no Palanca - contratación directa contratos de prestación de servicios**

Nuestra Entidad, en línea con la Directiva 001 de 2020, a través de la cual la Alcaldía Mayor de Bogotá, lidera la adopción de prácticas administrativas que se sustentan en una gobernabilidad incluyente transparente y objetiva que incentiva la pluralidad en el acceso a la administración a través de la modalidad de contratación de prestación de servicios. En ese sentido, desde el área de Talento Humano de la Entidad y previa solicitud de cada una de las dependencias, se realizan procesos de contratación de



personas a través de la consulta de la plataforma del Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C “Talento no Palanca”<sup>2</sup> para el fortalecimiento de los equipos de trabajo.

Esta plataforma constituye un canal oficial para que quienes están interesados en vincularse mediante contratos de prestación de servicios en entidades y organismos distritales, para que registren su perfil e identifiquen áreas y entidades de interés, según su currículo. La plataforma permite dotar a las entidades y organismos distritales de un repositorio que facilita la interacción con la ciudadanía, a través de la indexación de perfiles y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones —TIC, la búsqueda de talento para atender sus necesidades de vinculación contractual en el marco de sus programas y proyectos institucionales.

Según los registros institucionales y el procedimiento interno para el proceso de contratación por prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, a la fecha, se han realizado 16 contrataciones de personas que registraron su hoja de vida en Talento no Palanca, con lo cual, la entidad supera al 10% exigido por la norma divulgada por la administración.

---

<sup>2</sup> <https://www.talentonopalanca.gov.co/index.html>



## IV. TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN DEL EQUIPO HUMANO

La FUGA está comprometida con la transparencia, la integridad y la prevención de la corrupción, en este sentido, trabaja en el fortalecimiento de la cultura ética y la apropiación del código de integridad, la promoción de la transparencia y el acceso a la información y la prevención y gestión de riesgos de corrupción. Este compromiso, se implementa también en materia de gestión del equipo humano de la entidad.

### 4.1 INFORMACIÓN PÚBLICA SOBRE LA GESTIÓN DEL EQUIPO HUMANO FUGA

De acuerdo con los lineamientos de transparencia y gobierno abierto, específicamente en relación con el artículo 9. de la Ley 1712 de 2014, art. 5 del Decreto 103 de 2015 y la Resolución MINTIC 1519 de 2020, el equipo de Talento Humano realiza las actualizaciones de la página web en lo concerniente a la información pública del directorio de funcionarios, la descripción de las ofertas de empleo de la Entidad, y la publicación de las resoluciones de nombramiento del nivel Directivo.

Adicionalmente, y en línea con el Decreto 189 de 2020, “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”, en nuestra Entidad damos cumplimiento a lo que indica el “Artículo 7. Publicación de candidatos a empleos de libre nombramiento y remoción”. Modificado por el art. 1, Decreto 159 de 2021 en el que se señala: “En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción pertenecientes a los niveles directivo, asesor y profesional de las entidades y organismos distritales, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, donde se tiene en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.”



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



Igualmente, cumplimos lo contemplado en el Acuerdo 782 de 2020, “Por medio del cual se establece como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de declaración de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, para los servidores públicos de Bogotá y se dictan lineamientos para la para la publicación de los cargos de libre nombramiento y remoción en el Distrito Capital”.

Así mismo, en materia de contratación, también se publica la información de planeación y ejecución contractual y una vez se han contratado las personas por prestación de servicios, se actualiza la información del directorio de los contratistas con la información requerida para el cumplimiento de la Ley de transparencia.

#### **4.2 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

De acuerdo con lo contemplado en la Ley 1437 de 2011, a través de la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículos 11 y 12 y de la Ley 1564 de 2012, artículo 141, nuestra Entidad ha realizado diferentes actividades desde el Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano y de acuerdo con los compromisos frente al Plan de Gobierno Abierto , las cuales han estado orientadas desde el área de Talento Humano, la Oficina Asesora Jurídica y la Oficina de Control Interno Disciplinario, descritas a continuación:

- Campañas de sensibilización mediante charlas periódicas dirigidas a los servidores y contratistas de la FUGA.
- Difusión de la información sobre la importancia del cumplimiento de los lineamientos de conflicto de intereses en el marco de la inducción a los puestos de trabajo de los nuevos colaboradores.
- Implementación y socialización de la guía de conflicto de intereses de la Entidad, la cual se encuentra disponible en la Intranet de la FUGA. En la guía se establecen los pasos para la declaración inicial, periódica y eventualmente cuando se presentan posibles conflictos.
- Seguimiento a la actualización del reporte de la declaración inicial y periódica que deben hacer funcionarios y contratistas. Radicación de la información en los expedientes laborales de los funcionarios de planta.



- Informes periódicos (semestrales) presentados a la Dirección Distrital de asuntos disciplinarios, acerca de las posibles denuncias o quejas por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses.
- Es importante destacar que los canales dispuestos basados en la Directiva Conjunta 001 de 2021 de la Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. - Secretaría Jurídica Distrital; no están previstos únicamente para la recepción de las denuncias por actos de corrupción, sino que adicionalmente sirven como canales de recepción de información sobre eventuales hechos que puedan ser constitutivos de conflicto de intereses:
  - Línea 195
  - Puntos de atención al ciudadano presencial FUGA - de manera física en la oficina de correspondencia : Cra 3 # 10 - 27 Bogotá, D.C.
  - PBX de la Entidad - +57 (601) 4 32 04 10
  - Red CADE
  - Correo electrónico de la FUGA: [atencionalciudadano@fuga.gov.co](mailto:atencionalciudadano@fuga.gov.co)
- Enlace en la página web de la FUGA que canaliza al sistema “Bogotá te escucha” bajo la tipología “Denuncia por actos de corrupción” y se direccionan automáticamente al correo electrónico de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

#### 4.3 GESTIÓN RIESGOS DE CORRUPCIÓN EN LA CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO FUGA

En general la Entidad, cuenta con un sistema de gestión de riesgos, incluyendo riesgos de corrupción.

Desde el proceso gestión jurídica, en materia de contratación de prestación de servicios profesionales, de apoyo a la gestión y artísticos, se mitiga la materialización de los riesgos de corrupción, siguiendo lo indicado respecto al cumplimiento de la normatividad vigente para la contratación tal como se explicó en el punto 3.3 de este informe.



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



Adicionalmente, en materia de supervisión y seguimiento, se ha identificado como riesgo de corrupción “Posibilidad de recibir o solicitar dádivas para omitir la verificación de requisitos o cumplimiento de entregables en los pagos a contratistas”, el cual cuenta con controles implementados y su respectivo plan de tratamiento asociado a revisiones por parte de los supervisores y capacitaciones anuales.

Por parte, desde el proceso de gestión del talento humano, se identificó el riesgo de corrupción y conflicto de interés “Posibles alianzas para nombrar en cargos directivos sin el cumplimiento de requisitos y perfiles exigidos a familiares o amigos”, el cual cuenta con gestión de controles y plan de tratamiento.

Gracias a la implementación de los controles y planes de tratamiento frente a los riesgos identificados, no se materializó ningún riesgo.

#### 4.4 ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD DE LA FUGA



Desde el área de Talento Humano y en coordinación con el Comité de Integridad de la FUGA, adoptado para esta vigencia por la resolución 022 de 2022; se han venido desarrollando diferentes estrategias para la visibilización del código de integridad entre los funcionarios y colaboradores.

En el marco del Plan de integridad -componente 6 del Plan anticorrupción y atención al ciudadano y con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación, se han alcanzado logros significativos para la visibilización de los valores del código de integridad en las tareas cotidianas de nuestros servidores.

Para el año 2022, actividades como el rompecabezas de valor expuesto en el tráfico del Comité Directivo donde el objetivo fue mostrar a los líderes de las áreas que, al agrupar las piezas del rompecabezas, a partir del cual todos hacemos de la FUGA un espacio de integridad, han aportado significativamente al reconocimiento de los



elementos del código entre los integrantes de los equipos. Otra de las actividades emblemáticas fue la adecuación la esquina de la integridad, donde a través de representaciones gráficas, elementos como el diorama y el personaje de super íntegro se invitó a la comunidad institucional a reconocer los valores del código y finalmente la estrategia del Factor I (Integridad) realizada a través de la postulación de los representantes de cada uno de los valores justicia, honestidad, diligencia, respeto y compromiso donde un número significativo de colaboradores votaron por funcionarios y colaboradores del equipo de la FUGA.



Esta información ha sido divulgada por los canales institucionales y de comunicación interna con el fin de generar impacto en la identificación de los valores por parte de la comunidad institucional.

Elaborado por: Talento Humano – Subdirección de Gestión Corporativa; Oficina Asesora Jurídica con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación



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

