



## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO – FUGA

2022



## Equipo Técnico

**María del Pilar Salgado Hernández**  
Profesional Especializado

**Irma Barrera Barrera**  
Profesional Universitario

**Lina Stefania Arévalo Sanabria**  
Contratista

**Nancy Liliana Sierra Beltrán**  
Contratista

**Beatriz Andrea Álvarez Vélez**  
Contratista



## Contenido

1. Introducción.....	4
2. Objetivo General.....	5
3. Objetivos Específicos.....	5
4. Diagnóstico de Necesidades de Talento Humano.....	5
4.1. Medición de madurez de la política del GETH.....	5
4.2. Resultados del FURAG 2021.....	6
4.3. Resultados de la encuesta de necesidades.....	7
4.4. Medición del clima organizacional.....	12
4.5. Resultados de la evaluación de desempeño.....	12
4.6. Normatividad vigente, presupuesto asignado y rubro correspondiente.....	14
4.7. Asesoría y apoyo de la ARL, Caja de Compensación Familiar, Panorama de Riesgos aplicables al caso.....	18
4.8. Resultados obtenidos en informes de gestión, planeación, entes de control internos y externos, entre otros.....	20
4.9. Porcentaje de cumplimiento del Acuerdo Sindical vigente y compromisos por cumplir.....	21
4.10. Información transversal (MIPG- Informes de control interno y planeación). 23	
4.11. Informe de auditoría del Proceso de Gestión del Talento Humano.....	25
4.12. Recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral generadas por denuncias realizadas por funcionarios.....	28
4.13. Recomendaciones realizadas por Control Interno Disciplinario generadas por denuncias realizadas por presuntos actos de corrupción.....	28
4.14. Resultados de los análisis e informes de impacto del PETH 2022.....	29
4.15. Resultados de las encuestas de desvinculación laboral.....	30
4.16. Solicitudes transversales de capacitación.....	32
4.17. Resultados de la medición de SST en línea.....	36
5. Conclusiones.....	36
6. Anexos.....	38



## 1. Introducción

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

Lo anterior, tiene como propósito que el mismo sea el insumo para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2023 de la Fundación, el cual será la ruta de navegación de las actividades que desarrollará el Proceso de Gestión de Talento Humano para la mencionada vigencia y contribuirá al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

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

1. Medición de madurez de la política del GETH.
2. Resultados del FURAG 2021.
3. Resultados de la encuesta de necesidades.
4. Resultados de la evaluación de desempeño.
5. Normatividad vigente, presupuesto asignado y rubro correspondiente.
6. Asesoría y apoyo de la ARL, Caja de Compensación Familiar, Panorama de Riesgos aplicables al caso.
7. Resultados obtenidos en informes de gestión, planeación, entes de control internos y externos, entre otros.
8. Porcentaje de cumplimiento del Acuerdo Sindical vigente y compromisos por cumplir.
9. Información transversal (MIPG- Informes de control interno y planeación).
10. Informe de auditoría del Proceso de Gestión del Talento Humano.
11. Recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral generadas por denuncias realizadas por funcionarios.
12. Recomendaciones realizadas por Control Interno Disciplinario generadas por denuncias realizadas por presuntos actos de corrupción.
13. Resultados de los análisis e informes de impacto del PETH 2022.
14. Resultados de las encuestas de desvinculación laboral.



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

## 2. Objetivo General

Identificar las necesidades de capacitación, bienestar y salud y seguridad en el trabajo presentadas por los servidores públicos de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño para la vigencia 2023.

## 3. Objetivos Específicos

1. Identificar los temas esenciales que contribuyen al desarrollo de los objetivos de los procesos, según los servidores públicos y líderes de área para el año 2023.
2. Implementar las oportunidades de mejora para el año 2023 derivadas de las recomendaciones y los resultados obtenidos en instrumentos del Proceso de Gestión del Talento Humano y transversales.
3. Cumplir los compromisos adquiridos por el Proceso de Gestión del Talento Humano para el año 2023 derivados del Acuerdo Sindical vigente y temas transversales.

## 4. Diagnóstico de Necesidades de Talento Humano

### 4.1. Medición de madurez de la política del GETH.

El índice de Gestión Estratégica de Talento Humano tiene como objetivo evaluar el conjunto de prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención de un talento humano competente, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Las Entidades Distritales tienen como línea de acción la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que apalanca la innovación y las buenas prácticas.

Para lo anterior, el DASCD pone a disposición una metodología de evaluación denominada “Batería de indicadores sobre la gestión de Talento Humano”, la cual evalúa 36 elementos claves que permiten fortalecer la gestión de esta área en el Distrito. Estos factores son considerados estratégicos dado que su resultado permite integrar a la formulación de las estrategias de intervención, las mediciones asociadas a capacitación, bienestar, clima laboral y SST.

Para esta vigencia, los resultados de los elementos evaluados se encuentran



disponibles en el siguiente link: <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano> cuyos resultados se tendrán en cuenta para la formulación del PETH en la vigencia 2023.

#### 4.2. Resultados del FURAG 2021.

La Fundación Gilberto Álzate Avendaño, obtuvo un 91.8% de cumplimiento del FURAG, para la vigencia del 2021, encontrando que la dimensión 1 de talento humano cuenta con un 89.2% de cumplimiento, de la cual, la Gestión Estratégica de Talento Humano obtuvo un 86.4% y la Integridad, un 89.5%, es así como se presentaron las siguientes recomendaciones:

1. Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2. Ajustar el Manual de Funciones de la entidad, de acuerdo al Decreto 815 de 2018.
3. Disponer de espacios de trabajo adecuados a las necesidades de los diferentes procesos y áreas de trabajo de la entidad, como parte de una gestión integral de los bienes y servicios de apoyo.
4. Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
5. Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de planeación del Talento Humano de la entidad.
6. Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la OPEC.
7. Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación de la nueva etapa de vida con respecto a servidores que se retiran.
8. Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes quedan vinculados.
9. Elaborar un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual.
10. Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad a los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
11. Implementar el eje de convivencia social en el Plan de Bienestar.
12. Vincular a los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
13. Establecer incentivos y estímulos al personal de atención al ciudadano.



14. Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización de Código de Integridad y principios del servicio público.
15. Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de valores y principios del servicio público.
16. Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
17. Realizar análisis sobre las declaraciones de bienes y rentas, y registro de conflicto de interés con el fin de identificar zonas de riesgo e implementar acciones preventivas.

Ahora bien, teniendo en cuenta las recomendaciones derivadas de los resultados del FURAG, se indica que para la elaboración del PETH 2023, se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

**a. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.**

- ✓ Participación de la Alta Dirección en actividades de socialización del Código de Integridad y principios del servicio público.
- ✓ Actividad de desvinculación laboral asistida para cualquier forma de retiro.
- ✓ Actividad de reconocimiento y entrega de estímulos a servidores y contratistas del Proceso de Servicio al Ciudadano.
- ✓ Actividad de feria de talentos, como eje de convivencia social.
- ✓ Informe de medición de clima laboral.

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

- ✓ Elaboración de un diagnóstico sobre el análisis y accesibilidad a los puestos de trabajo de los servidores públicos de la FUGA.

Las demás actividades contempladas como recomendación no se incluyen en el PETH 2023 al no tener relación directa con las actividades a desarrollar, sin embargo, se realizarán de forma transversal por parte del Proceso de GTH.

### 4.3. Resultados de la encuesta de necesidades.

#### 4.3.1. Formulación del instrumento.

En el mes de octubre de 2022 mediante comunicaciones digitales se divulgó a los servidores públicos de la entidad la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación y bienestar (figura 1), el cual, se compuso por 3 ítems: el primero de ellos, relacionado con los datos personales, indagó por el nombre completo, dependencia a la que pertenece y el nivel jerárquico; el segundo, se centró en las necesidades de los servidores públicos, en donde se pretendía conocer según el



manual de funciones, los conocimientos básicos para el cumplimiento de sus funciones, la importancia en la promoción de hábitos saludables y prevención de enfermedades, y las actividades de bienestar que mejoren el clima laboral; y en tercer lugar, se destinó un acápite exclusivo a los líderes de área, en donde, se indagó por las capacitaciones que por normativa debían ser obligatoriamente ofertadas, así como, las capacitaciones y competencias comportamentales que requieren ser fortalecidas.



Figura 1. Pieza de divulgación del instrumento.

#### 4.3.2. Resultados del instrumento.

La encuesta de diagnóstico contó con la participación de 13 servidores públicos de la entidad, equivalentes al 43% de treinta funcionarios activos a la fecha de aplicación, pertenecientes a las áreas de: Dirección General (1 servidor), Oficina de Control Interno Disciplinario (1 servidor), Oficina Asesora de Planeación (1 servidor), Oficina Asesora Jurídica (1 servidor), Subdirección de Gestión Corporativa (8 servidores) y Subdirección Artística y Cultural (1 servidor), evidenciándose que no se contó con la participación de servidores públicos ni de la Oficina de Control Interno ni de la Subdirección para la Gestión del Centro de Bogotá.

Los 13 servidores participantes son pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos, encontrándose que, 1 servidor pertenece al nivel directivo, 1 servidor al nivel asesor, 8 del nivel profesional, 1 del nivel técnico y 2 del nivel asistencial.

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

##### 1. Necesidades de los servidores públicos.

###### a. De acuerdo al manual de funciones, mencione, cuáles son los



**conocimientos básicos o esenciales que requiere fortalecer para el cumplimiento de sus funciones y la consecución de metas del área.**

Clasificación general	Respuestas individualizadas
Normatividad	<ul style="list-style-type: none"><li>● Legislación laboral (2 veces).</li><li>● Impuestos (3 veces).</li><li>● Actualización normativa.</li><li>● Contratos.</li></ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"><li>● Impuestos (3 veces).</li><li>● Anteproyecto de presupuesto.</li></ul>
Tecnología	<ul style="list-style-type: none"><li>● Excel (2 veces).</li><li>● Tecnología.</li></ul>
Regulación interna	<ul style="list-style-type: none"><li>● Diligenciamiento de formatos, específicamente paz y salvo.</li><li>● Manual de funciones.</li></ul>
Otros	<ul style="list-style-type: none"><li>● Conocimientos técnicos de los equipos de producción en el área de luces.</li><li>● Marco lógico.</li></ul>

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados del interrogante, se evidencia que el interés principal de los servidores públicos reposa en la actualización normativa, el cual se tendrá en cuenta al momento de elaborar el Plan Institucional de Capacitación.

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



Grado de interés	Cantidad de respuestas
1	0
2	2
3	1
4	1
5	9

Fuente: Elaboración propia.

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

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



Clasificación general	Respuestas individualizadas
Integración institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Integraciones (3 veces).</li> <li>● Actividades de integración institucional de diferentes áreas (2 veces).</li> <li>● Integración.</li> </ul>
Deportes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacios para actividades físicas grupales (presenciales).</li> <li>• Tiqueteras para la práctica de deportes (natación).</li> <li>• Actividades deportivas.</li> </ul>
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones semanales de las áreas por meet o presenciales.</li> <li>• Capacitación en comunicación asertiva.</li> <li>• Mindfulness.</li> </ul>
Arte y recreación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recreación familiar.</li> <li>• Clases de baile, teatro, música, día en que los papitos llevan a sus hijos a la oficina.</li> <li>• Salidas fuera de la entidad.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la encuesta se evidencia que prima un alto interés en actividades relacionadas con la integración institucional, las cuales, se



tendrán en cuenta para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos.

## 2. Necesidades de los líderes de área.

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

Clasificación general	Respuestas individualizadas
Normatividad	<ul style="list-style-type: none"><li>● Actualización normativa, contratación pública y defensa judicial.</li><li>● Impuestos y presupuesto.</li><li>● Prevención de hechos de corrupción.</li></ul>
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"><li>● Impuestos y presupuesto.</li></ul>
Tecnología	<ul style="list-style-type: none"><li>● Seguridad de información financiera.</li></ul>
Otros	<ul style="list-style-type: none"><li>● Marco lógico.</li></ul>

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos por los líderes de proceso se evidencia un alto interés en capacitaciones relacionadas con actualización jurídica en materia presupuestal, contractual y en prevención de actos de corrupción, así mismo, se indica un interés en seguridad de la información, específicamente de información financiera, lo cual, se tendrá en cuenta, por lo tanto, para elaborar el Plan Institucional de Capacitación se realizará una única actividad de actualización general en normativa.

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

Respecto a este interrogante se recibieron solamente dos respuestas, relacionadas con:

1. Inteligencia emocional, habilidades de comunicación, resiliencia.



## 2. Participación.

Por lo tanto, el Plan de Bienestar e Incentivos diseñará una actividad de integración entre servidores públicos, así como una actividad de inteligencia emocional y habilidades de comunicación.

### 4.4. Medición del clima organizacional.

A la fecha de presentación del presente documento, no se ha hecho entrega por parte del DASCD los resultados de la medición, por lo tanto, no se incluye en este diagnóstico, sin embargo, al momento de formular el PETH 2023, estos se tendrán en cuenta para la programación de actividades, de así requerirse.

### 4.5. Resultados de la evaluación de desempeño.

La evaluación de desempeño tiene como objetivo valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Existen dos elementos importantes que deben ser tenidos en cuenta en el procedimiento de calificación.

1. Evaluación: Estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.
2. Calificación: Corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento.

De acuerdo con la información reportada en la plataforma EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil y dando cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, la Entidad ha realizado la verificación de las competencias de los funcionarios de planta a través de los formatos establecidos. A continuación, se relaciona la calificación definitiva de la evaluación del desempeño del periodo 2021 – 2022:

Nombre funcionario	C.C.	Calificación	Vinculación
Barrera Barrera Irma	46373909	97	Carrera administrativa
Cruz Vásquez horacio	9399674	97	Carrera administrativa
Casas Bohórquez Andrea Isabel	1104694951	97	Carrera administrativa
Cortes López Yury Patricia	53011381	97	Carrera



			administrativa
Vargas Vargas Luis Eduardo	71700275	95.79	Carrera administrativa
Cruz Fandiño Leidy Carolina	1019115525	95,56	Carrera administrativa
Durán Garzón Dayssy	52559408	96,8	Carrera administrativa
Delgado Caballero Claudia Marcela	52122795	93,03	Carrera administrativa
Esguerra Moreno Catalina	52144972	94,73	Carrera administrativa
Murcia Pineda Judy Milena	65717992	96,66	Carrera administrativa
Ramírez Rodríguez Freddy Ernesto	79994805	92,6	Carrera administrativa
Rodríguez Merchán Marisol	51712163	97	Carrera administrativa
Salinas Arevalo John Fredy	80188140	75,2	Carrera administrativa

Fuente: Elaboración propia.

Cabe resaltar que todos los funcionarios evaluados obtuvieron calificaciones sobresalientes y satisfactorias, es decir que su desempeño alcanzó los objetivos concertados con sus líderes de área. Adicionalmente, en ninguno de los formatos de evaluación se incluyeron planes de mejoramiento para las fechas evaluadas.

En relación con funcionarios de libre nombramiento y remoción evaluados en el mismo periodo, se presentan las calificaciones obtenidas en los acuerdos de gestión los cuales igualmente se ubican en una escala sobresaliente.

Nombre del funcionario	C.C.	Calificación	Vinculación
César Adolfo Parra Ortega	79671444	98	LNR
Martha Lucía Cardona Visbal	35462372	99.4	LNR
María del Pilar Maya Herrera	52384794	99	LNR
Andrés Felipe Albarracín Rodríguez	1020714987	100	LNR
Luis Fernando Mejía Castro	79558456	96	LNR

Fuente: Elaboración propia.

De lo anterior se deriva que para la siguiente vigencia, se realizará un seguimiento a los resultados de evaluación, con el fin de generar para los casos que se requiera, un trabajo de acompañamiento y fortalecimiento de sus competencias.

Adicionalmente y teniendo en cuenta las recomendaciones expuestas en el



informe de auditoría de control interno, se tendrán en cuenta mecanismos para generar alertas en el cumplimiento de los términos de evaluación y de la actualización oportuna de las plataformas EDL y Orfeo para los casos de los cargos de libre.

#### 4.6. Normatividad vigente, presupuesto asignado y rubro correspondiente.

##### 1. Normatividad externa e interna.

Normativa externa aplicable	
Norma	Descripción
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
NTC-OHSAS 18001:2007	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 160 de 2014	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1083 de	Por medio del cual se expide el Decreto Único



2015	Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1072 de 2015	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
Ley 1811 de 2016	Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1111 de 2017	Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (SG-SST). Bogotá D. C
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 052 de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2121 de 2021	Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1252 de 2021	Por el cual se modifica el literal a del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del libro 2 y se sustituye el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 107 de 2015, Único Reglamentario del Sector Transporte, en lo relacionado con los Planes Estratégicos de Seguridad Vial.
Decreto 1662 de 2021	Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos



	autónomos e independientes del Estado.
Resolución 4272 de 2021	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo del trabajo de alturas.
Decreto 173 de 2022	Por medio del cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 para el mantenimiento del orden público en la ciudad de Bogotá D.C., la reactivación económica segura y se dictan otras disposiciones.
Ley 2214 de 2022	Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Elaboración propia.

Normativa interna aplicable	
Norma	Descripción
Acuerdo 012 de 1970	Por medio del cual se crea la fundación "Gilberto Álzate Avendaño"
Acuerdo 001 de 1973	Por el cual se adoptan unos Estatutos
Acuerdo 002 de 1999	Por el cual se adoptan los Estatutos de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño y se modifica su estructura orgánica
Acuerdo 004 de 2001	Por el cual se modifican unos Estatutos
Acuerdo 001 de 2011	Por el cual se modifica el Acuerdo 002 de 1999
Acuerdo 004 de 2017	Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño
Resolución 195 de 2017	Manual de funciones y competencias laborales para la planta de empleos De la Fundación Gilberto Álzate Avendaño
Resolución 149 de 2019	Por la cual se implementó la modalidad de teletrabajo en la Fundación Gilberto Álzate Avendaño y se fijaron los lineamientos internos para la materialización de dicha modalidad de trabajo
Resolución 130 de 2020	Por la cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el empleo Jefe de Oficina Código 006 Grado 01 de la Oficina de Control Interno de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
Resolución 020 de 2020	Por la cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.



Resolución 036 de 2021	Por la cual se modifica y aclara el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para algunos Empleos de la Planta de Personal de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
Resolución 149 de 2021	Por medio de la cual se modifica la Resolución 148 de 2019 "Por medio de la cual se implementa la modalidad de teletrabajo de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño
Acuerdo 02 de 2022	Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño
Acuerdo 03 de 2022	Por el cual se modifica la planta de empleos de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño
Resolución 113 de 2022	Por la cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
Resolución 170 de 2022	Por la cual se adopta la actualización de la Plataforma Estratégica de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño y se deroga la Resolución 035 de 2021
Acuerdo 04 de 2022	Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
Acuerdo 05 de 2022	Por el cual se modifica la planta de empleos de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.

Fuente: Elaboración propia.

## 2. Presupuesto.

A continuación, se desglosan los valores con los que se cuenta para la ejecución del PETH 2023 y la nómina de personal de la entidad, así:

Rubro	Valor
Capacitación	\$43.655.000 Cuarenta y tres millones seiscientos cincuenta y cinco mil pesos M/cte.
Bienestar e incentivos	\$50.972.000 Cincuenta millones novecientos setenta y dos mil pesos M/Cte.



Servicios de organización y asistencia de convenciones y ferias	\$2.976.000 Dos millones novecientos setenta y seis mil pesos M/Cte.
Salud ocupacional	\$28.350.000 Veintiocho millones trescientos cincuenta mil pesos M/Cte.
Previsión de vacantes y Recursos Humanos	\$0
Nómina de personal	\$4.862.336.000 Cuatro mil ochocientos sesenta y dos millones trescientos treinta seis pesos M/Cte.
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 4.988.289.000</b> <b><i>Cuatro mil novecientos ochenta y ocho millones doscientos ochenta y nueve mil pesos MCTE</i></b>

Fuente: Elaboración propia.

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

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

En primer lugar, se indica que la ARL Positiva a través de los informes en los cuales ha participado, y que se encuentran en los Orfeos 20222800069563 y 20222800103203 ha presentado las siguientes recomendaciones:

1. Capacitación en Riesgos Biomecánicos (Ergonomía, manejo de cargas, desórdenes músculo esqueléticos y como prevenirlos).



2. Taller de autocuidado, actividades de relajación y control mental para la mitigación del estrés y postura corporal.
3. Capacitación en emergencias, primeros auxilios, evacuación, incendios, seguridad vial y atención a víctimas.
4. Mediciones ambientales sobre iluminación.
5. Auditoría del anual del SG- SST conforme a los estándares mínimos descritos en la Resolución 0312 de 2019.

En segundo lugar, la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR a través del contrato FUGA 214 de 2021 presta servicios al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo desde el área de salud ocupacional, en los Orfeos 20222800110493 y 20222800102843 se han presentado las siguientes recomendaciones

1. Capacitación en Riesgos Biomecánicos (Ergonomía, manejo de cargas, desórdenes músculo esqueléticos y como prevenirlos)
2. Actividades de promoción y prevención de los hábitos saludables (alimentación sana, pausas activas).
3. Taller de autocuidado, actividades de relajación y control mental.
4. Capacitación en emergencias, primeros auxilios, evacuación, incendios, seguridad vial y atención a víctimas.

En tercer lugar, el panorama de riesgos de la entidad ha permitido evidenciar las siguientes recomendaciones:

1. La matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, con radicado Orfeo 20228000789730 establece la necesidad de realizar actividades prioritarias, que conlleven a la disminución del riesgo no aceptable; apropiando a los funcionarios y contratistas, conceptos y comportamientos seguros en el marco del fortalecimiento de entornos laborales seguros y saludables para la formulación del PETH 2023.
2. El Comité del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha indicado la necesidad de dar continuidad de las actividades que permitan el funcionamiento tanto del COPASST con Orfeo como del Comité de Convivencia Laboral, con el fin de tomar acciones dirigidas al mejoramiento del ambiente laboral y al funcionario, para prevenir los daños a la salud, provenientes de los factores de riesgo presentes en su ámbito laboral.
3. Para la vigencia 2021 se llevó a cabo un análisis del riesgo psicosocial de la FUGA, el cual reposa en el Orfeo 20212800062543, en donde se concluye que, según la percepción de los trabajadores, existen algunos factores asociados a las variables intra y extra laborales, que influyen en la presentación de altos indicadores de estrés. Por lo tanto, para mitigar este



riesgo, se establecen actividades que promuevan el mejoramiento de hábitos de salud física y mental.

Teniendo en cuenta, las recomendaciones establecidas previamente, se indica que el PETH 2023 contemplara las siguientes actividades:

**a. Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo:**

- ✓ Actividad de promoción de hábitos saludables y prevención de enfermedades.
- ✓ Actualización del programa de orden y aseo de la entidad.
- ✓ Actualización del programa de estilos de vida saludable de la entidad.

**b. Plan Institucional de Capacitación:**

- ✓ Capacitación en Riesgos Biomecánicos (Ergonomía, manejo de cargas, desórdenes músculo esqueléticos y como prevenirlos).
- ✓ Capacitación en emergencias, primeros auxilios, evacuación, incendios, seguridad vial y atención a víctimas.
- ✓ Capacitación en riesgos del trabajo en alturas.
- ✓ Capacitación en riesgo público, de tránsito y manejo defensivo.

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

**1. Informe Seguimiento Implementación y Sostenibilidad Ley de Transparencia Mayo a agosto de 2022 (Orfeo 20221100087013)**

El informe al cual se hace mención en el presente diagnóstico obedece al cumplimiento de la Ley 1712 del 2014, "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información", en donde se evidenciaron las siguientes oportunidades de mejora relacionadas con el Proceso de Gestión del Talento Humano:

- a. Mantener actualizada la información en el Directorio Institucional publicado.
- b. Se recomienda documentar la gestión realizada relacionado con la publicación de las HV sobre la publicación de la información de los procesos que adelantó la entidad de tal manera que sea posible asegurar el cumplimiento de lo normado.

Teniendo en cuenta las observaciones generadas, se evidencia que el mejoramiento de las mismas no puede incluirse en el PETH 2023, por lo tanto, no se tienen en cuenta al momento de la formulación del Plan.



## 2. Informe Verificación Cumplimiento Normas de Austeridad del Gasto – I Trimestre del 2022 (Orfeo 20221100040563)

El mencionado informe presenta las siguientes oportunidades de mejora relacionadas con el Proceso de Gestión del Talento Humano:

- a. Garantizar la implementación integral del procedimiento Vinculación Código TH-PD-01 Versión 5.

Teniendo en cuenta que, la observación generada se deriva de procedimientos del SIG, el mejoramiento de las mismas no puede incluirse en el PETH 2023, por lo tanto, no se tienen en cuenta al momento de la formulación del Plan.

## 3. Informes de Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – I y II cuatrimestre (Orfeo 20221100044433 - 20221100087043)

Los mencionados informes presentan la siguiente recomendación relacionada con el Componente de Integridad, liderado principalmente por el Proceso de Gestión del Talento Humano:

- a. Continuar con la sensibilización a todos los servidores de todos los niveles sobre los riesgos de corrupción identificados en la entidad y formular controles articulados con el plan de integridad que atiendan a las causas identificadas relacionadas con posibles faltas de integridad.

Teniendo en cuenta la observación generada en los dos informes, se evidencia que la misma puede mejorarse en la formulación de una actividad de sensibilización sobre los riesgos de corrupción en el Plan Institucional de Capacitación.

## 4. Informe Verificación Cumplimiento Normas de Austeridad del Gasto – II Trimestre del 2022 (Orfeo 20221100069303)

El mencionado informe presenta las siguientes oportunidades de mejora relacionadas con el Proceso de Gestión del Talento Humano:

- a. En el caso de las horas extras, se evidenció diferencia entre el valor pagado y la resolución de aprobación, lo cual genera un incumplimiento normativo interno; por lo que se recomienda validar la coherencia de la información que soporta el pago de las horas extras antes de proceder a su pago. De igual manera y teniendo en cuenta que se observa que se gestionan horas extras ejecutadas en enero se recomienda gestionar el pago de las horas autorizadas por lo menos en el mes siguiente de su ejecución.
- b. De igual forma se recomienda tramitar de manera oportuna la reprogramación de las actividades previstas en el PIC, por cuanto se



observó que la gestionada se realizó con un día de antelación al vencimiento de las mismas, lo anterior teniendo en cuenta que estas contaban con un plazo de ejecución de tres meses.

Teniendo en cuenta que, la primera observación generada se deriva del manejo de la nómina, el mejoramiento de la misma no puede incluirse en el PETH 2023, por lo tanto, no se tienen en cuenta al momento de la formulación del Plan, sin embargo, respecto a la segunda observación, se indica que se tendrá en cuenta a la hora de planear las fechas para la ejecución de las actividades del PETH 2023.

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

En la reunión de seguimiento llevada a cabo el día 20 de octubre de 2022, se evidencia que los acuerdos cuentan con una programación de 24 compromisos, es decir cuenta con un 55% de cumplimiento, así mismo, 8 compromisos, equivalentes al 18%, se encuentran en ejecución para su próxima finalización.

Con lo anterior, se evidencia un cumplimiento total del 73% de los acuerdos sindicales, sin embargo, respecto del 27% que se encuentra pendiente por ejecutar, existen las siguientes actividades:

1. Realizar un estudio con el fin de determinar la posibilidad de movilidad de empleos entre entidades del sector.
2. Dar participación a SINTRACULTUR en el diseño e implementación de los planes de capacitación, bienestar, salud y seguridad en el trabajo.
3. Celebrar el día del servidor público con actividades pedagógicas alusivas a los valores y brindará un espacio a SINTRACULTUR en la agenda programada para ese día.
4. Incluir en el anteproyecto de presupuesto 2023, recursos de al menos 1 SMMLV para la realización de dos (2) eventos deportivos al año que incluyan diferentes modalidades deportivas, con la participación de las entidades adscritas y vinculada del sector, los cuales serán organizados de manera conjunta con SINTRACULTUR.
5. Incluir en el anteproyecto de presupuesto 2023 de la entidad, hasta 1 SMMLV para la compra de uniformes para los servidores públicos vinculados a LA FUGA, con el fin de que representen a la entidad en eventos deportivos.
6. Incluir en el Plan Institucional de Capacitación 2023, la temática de los principios sindicales y el derecho a la libre asociación, dictado por un experto en el tema, para toda la comunidad institucional, permitiendo la asistencia de los funcionarios en jornada laboral. Los costos que esto implique serán asumidos por SINTRACULTUR. La FUGA suministrará los refrigerios para las personas de planta que se inscriban.



Teniendo en cuenta los compromisos pendientes, se informa que el PETH 2023 contemplará las siguientes actividades:

**a. Plan Institucional de Capacitación.**

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

**b. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.**

- ✓ Dos (2) eventos deportivos.
- ✓ Celebración del día del servidor público con la participación de SINTRACULTUR.

**c. Plan de vacantes y provisión de empleos.**

- ✓ Informe de movilidad laboral entre las entidades distritales.

**4.10. Información transversal (MIPG- Informes de control interno y planeación).**

**1. MIPG.**

A la fecha de elaboración del presente diagnóstico se encuentra vigente la versión 23 del Formato GM -FT-11 Plan Implementación y Sostenibilidad MIPG, en el cual, se encuentran programadas 12 actividades a cargo del Proceso de Gestión del Talento Humano para el año 2023, relacionadas con los siguientes productos:

- Actualización del Manual de Funciones con el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1800 de 2019.
- Decisiones del Comité Directivo respecto a la suficiencia de la planta de personal de la entidad.
- Indicadores formulados y cuantificados respecto a cargas laborales por empleo y dependencia.
- Evaluación periódica del desempeño en la atención del servicio al ciudadano, diferente a la Evaluación del Desempeño Laboral.
- Conformación de la Comisión de Personal.
- Reporte de la proporción de contratistas con relación a los servidores públicos.
- Evaluación del desempeño aplicada a servidores con funciones de servicio al ciudadano realizada periódicamente a través de encuestas de



satisfacción sobre: La atención presencial; pqrs; valoración de la calidad y calidez del servicio prestado.

- h.** Actualización de procedimientos del SIG, definiendo los mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados y los mecanismos de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual.
- i.** Diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones al líder de Proceso y al Proceso de Recursos Físicos, para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
- j.** Incentivos y estímulos especiales, para los servidores públicos y contratistas de servicio al ciudadano.
- k.** PETH elaborado con los componentes de las rutas de valor con el despliegue correspondiente, en: Ruta de la felicidad; ruta del crecimiento; ruta del servicio; ruta de la calidad; y, ruta del análisis de datos.
- l.** Plan de Bienestar e Incentivos con la programación e implementación del eje de convivencia social.

Ahora bien, respecto a los productos de sostenibilidad del modelo, los cuales se programan de forma reiterativa en cada vigencia, se informa que se contemplan los siguientes:

- a.** Plan Estratégico de Talento Humano con reporte de seguimiento e impacto dos veces al año al Comité Directivo.
- b.** Informe de medición del clima laboral que incluya: Reporte de servidores beneficiados de: El programa servimos; bilingüismo; horarios flexibles; teletrabajo; estrategia de entorno laboral saludable. Así como el reporte de las acciones de mejora implementadas sobre: El conocimiento de la orientación organizacional; el conocimiento del estilo de dirección; la percepción de la comunicación interna e integración; el trabajo en equipo; la capacidad profesional; y, acciones pedagógicas e informativas sobre el ambiente físico.
- c.** Informe de retiro de servidores con la identificación de causas de la desvinculación de funcionarios y la evaluación de las actividades de retiro del personal.
- d.** Socialización al Comité Directivo de los resultados de las actividades del PAAC.
- e.** Reporte SIDEAP con caracterización de servidores públicos.

Respecto a los compromisos programados por MIPG para la vigencia 2023 se implementarán actividades al interior del PETH 2023 destinadas al cumplimiento



de algunos de los mismos, encontrándose las siguientes actividades programadas:

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

- ✓ Elaboración de un diagnóstico sobre el análisis y accesibilidad a los puestos de trabajo de los servidores públicos de la FUGA.

**b. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.**

- ✓ Reconocimiento y entrega de estímulos a servidores y contratistas del Proceso de Servicio al Ciudadano.
- ✓ Programación del eje de convivencia social.
- ✓ Informe de medición de clima laboral.

**c. Plan de vacantes y provisión de empleos.**

- ✓ Levantamiento de cargas laborales, que sirva como insumo en la toma de decisiones en el Comité de Dirección y formulación de indicadores de gestión.
- ✓ Informe de retiro de servidores con la identificación de causas de la desvinculación de funcionarios y la evaluación de las actividades de retiro del personal.

Así mismo, se precisa que los demás compromisos no se programan al interior del PETH 2023, por cuanto, no están anidados a los Planes que componen el mismo, sin embargo, el Proceso de Gestión de Talento Humano los cumplirá de forma transversal en lo corrido de la vigencia 2023.

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

El 31 de octubre de 2022 mediante Orfeo 20221100102473 se profirió por parte de la Oficina de Control Interno, el informe definitivo a la auditoría del Proceso de Gestión del Talento Humano, la cual arrojó, los siguientes hallazgos:

- a. Sobre la vinculación de personal:** No todos los expedientes, cuentan con todos los documentos que acreditan el cumplimiento de los requisitos; En algunos casos los formatos establecidos normativamente (Sideap) no se diligencian de manera integral y adicionalmente algunos presentan incoherencia en la información reportada; Se evidenciaron documentos que no contienen la información requerida en la norma; Documentos cargados en Orfeo que no corresponden a lo solicitado y algunos que requieren



contraseña para su visualización, sin que esta se indique en ninguna parte del expediente por lo cual no es posible su consulta; Documentos desactualizados.

Respecto a los hallazgos encontrados en este ítem, se informa que en el PETH 2023 no es procedente realizar procesos de mejora, por cuanto, no trata asuntos relacionados con el mismo.

**b. Sobre la inducción, reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo:**

Teniendo en cuenta las debilidades en los registros de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo expuestas en los numerales 1.4 y 1.5 del presente informe, no se puede asegurar que se cumple integralmente lo establecido en el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Respecto a los hallazgos encontrados en este ítem, se informa que el PETH 2023 contempla como evidencia de las actividades de inducción y reinducción, acta de reunión firmada por todos los servidores públicos donde se contemplen las temáticas de todas las áreas de la entidad, en conjunto con la evaluación de la inducción.

**c. Sobre el manual de funciones:** El Manual de funciones y competencias laborales para la planta de empleos - FUGA vigente (Resolución Interna 195 de 2017 -2017 y sus posteriores modificaciones a través de las Resoluciones internas 130 y 020 de 2020, 036 de 2021 y 113 de 2022), no cumple con lo establecido en el Artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo primero del Decreto 815 de 2018.

Respecto a los hallazgos encontrados en este ítem, se informa que en el PETH 2023 no es procedente realizar procesos de mejora, por cuanto, no trata asuntos relacionados con el mismo.

**d. Sobre el Plan Estratégico de Talento Humano:** De acuerdo con lo expuesto en el numeral 3 del presente informe, el plan estratégico de talento humano aprobado para la vigencia 2022 presenta debilidades relacionadas con: Caracterización de los empleos y servidores; Diagnóstico; Articulación de objetivos estratégicos con las rutas de creación de valor; Formulación del Plan Institucional de Capacitación; Formulación Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos; Formulación Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

Respecto a los hallazgos encontrados en este ítem, se informa que se aplicarán mejoras en la formulación del PETH 2023, en el cual, se



subsanen las observaciones presentadas en el informe de auditoría.

- e. **Sobre salud y seguridad en el trabajo:** Incumplimiento de requisitos del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo descritos en la Resolución 0312 de 2019. (Ver numeral 4. del presente informe).

Respecto a los hallazgos encontrados en este ítem, se informa que se establecerá como actividades del PSST: La formulación del programa de estilos de vida y trabajo saludable; La realización de mediciones ambientales; La actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Los hallazgos no contemplados en este numeral, no se tendrán en cuenta para la formulación del PETH 2023, por cuanto, no trata asuntos relacionados con el mismo.

- f. **Sobre liquidación de nómina y prestaciones sociales:** Teniendo en cuenta lo expuesto en el Numeral 5. Liquidación de Nómina y Prestaciones Sociales del presente informe, en la muestra seleccionada se evidencia: Diferencias en el pago de prima técnica; Inconsistencia entre el valor pagado y la Resolución 48 de 2022 de aprobación de horas extras; Pago de aportes a seguridad social durante vacaciones sin tomar como base el último salario base de cotización reportado; Pago erróneo de bonificación por servicios prestados; El proceso no ha implementado un control para garantizar que todas las novedades se incluyen dentro de la nómina del mes y llevar la trazabilidad histórica de las liquidaciones efectuadas; No se está realizando la concertación entre nómina y contabilidad para verificar la información de los certificados de ingresos y retenciones antes de emitirlos; No se está ejecutando el procedimiento Liquidación de Nómina y Prestaciones Sociales código TH-PD-04 tal como está descrito.

Respecto a los hallazgos encontrados en este ítem, se informa que en el PETH 2023 no es procedente realizar procesos de mejora, por cuanto, no trata asuntos relacionados con el mismo.

- g. **Sobre el SIDEAP:** Con base en las observaciones del numeral 6. SIDEAP del presente informe, se evidencian las siguientes debilidades: El Tablero de Control del DASCD no es coherente con lo reportado en la Certificación Reporte Talento Humano de SIDEAP Código E-GCO-FM-002 de junio de 2022; Una de las actualizaciones de Bienes y Rentas, no corresponde al año inmediatamente anterior a la presentación; Algunos Formatos de Declaración de Bienes y Rentas no se encuentran en la correspondiente historia laboral; Tres declaraciones de Conflicto de Intereses fueron



realizadas en julio de 2021 y una se encuentra sin diligenciar; Algunos cargos directivos no actualizaron la información requerida en la página de la función pública; No se gestionó oportunamente en todos los meses del 2021 la Certificación de Reporte para Talento Humano; De la verificación realizada a la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas al momento del retiro se observa cumplimiento parcial; El control de comprobación selectiva no está siendo efectivo.

Respecto a los hallazgos encontrados en este ítem, se informa que en el PETH 2023 no es procedente realizar procesos de mejora, por cuanto, no trata asuntos relacionados con el mismo.

- h. Sobre los comités institucionales:** Se evidencian cumplimientos parciales e incumplimientos de la normatividad interna vigente, relacionada con los siguientes comités: Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo COPASST; Comité Coordinador de Teletrabajo; Comité de Convivencia.

Respecto a los hallazgos encontrados en este ítem, se informa que en el PETH 2023 no es procedente realizar procesos de mejora, por cuanto, no trata asuntos relacionados con el mismo.

- i. Sobre la evaluación del desempeño:** Teniendo en cuenta las debilidades expuestas en el numeral 8 del presente informe (Evaluación de desempeño); se genera un hallazgo por incumplimiento de los plazos establecidos en el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Respecto a los hallazgos encontrados en este ítem, se informa que en el PIC 2023 se incluirá actividad relacionada con la capacitación de evaluadores y evaluados respecto a la Evaluación de Desempeño Laboral.

- j. Sobre desvinculaciones:** De conformidad con la verificación realizada a la muestra seleccionada en el numeral 9 del presente informe, se observa cumplimiento parcial de los requisitos relacionados con desvinculación de personal y el procedimiento de desvinculación del personal TH-PD-02 presenta falencias en su formulación.

Respecto a los hallazgos encontrados en este ítem, se informa que en el PETH 2023 no es procedente realizar procesos de mejora, por cuanto, no trata asuntos relacionados con el mismo.



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

Para el año 2022, no se han presentado denuncias, sin embargo, se sugiere fortalecer las competencias comportamentales como el trabajo en equipos de trabajo y relaciones interpersonales. Las evidencias se encuentran en las actas de reunión suscritas por el Comité de Convivencia Laboral en los siguientes Orfeos (públicos): 20222800056203, 20222800101543, 20222800101643 y 20222800107713.

Teniendo en cuenta, la recomendación presentada, se fortalecerán las integraciones entre servidores públicos, en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

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

Mediante correo electrónico del 5 de diciembre de 2022, el Jefe de Control Interno Disciplinario manifestó que: “En relación con su solicitud, la Oficina de control Interno Disciplinario de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, le informa que durante la vigencia 2022, hasta la fecha no se han reportado denuncias por actos de corrupción”, por lo tanto, no se generan recomendaciones relacionadas con este aspecto, para el PETH 2023.

#### **4.14. Resultados de los análisis e informes de impacto del PETH 2022.**

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

##### **a. Informe del I trimestre 2022 (Orfeo 20222800034713)**

Se presentó el informe de 6 actividades de capacitación, en donde se evidencia que predomina la asistencia de contratistas sobre servidores públicos, así mismo, la participación del nivel directivo y asesor es reducido, sin embargo, los ítems evaluados, que están relacionados con el impacto en las labores; la divulgación; la presentación de la información; y, el dominio del tema, se calificaron en su mayoría en el máximo nivel de puntaje. Asimismo, se precisa que no se evaluó el



impacto de actividades de bienestar o salud y seguridad en el trabajo.

Teniendo en cuenta los resultados generales del I informe trimestral, se indica que para la formulación del PETH 2023 se priorizarán las actividades estrictamente necesarias, en aras de fomentar el aumento en la participación de los servidores públicos, así como de la participación del nivel directivo. Igualmente, se medirá el impacto de las actividades de bienestar o salud y seguridad en el trabajo.

### **b. Informe del II trimestre 2022 (Orfeo 20222800058943)**

Se presentó el informe de 11 actividades de capacitación, en donde se evidencia que predomina la asistencia de contratistas sobre servidores públicos, así mismo, la participación del nivel directivo y asesor es reducido, sin embargo, los ítems evaluados, que están relacionados con el impacto en las labores; la divulgación; la presentación de la información; y, el dominio del tema, se calificaron en su mayoría en el máximo nivel de puntaje. Asimismo, se precisa que no se evaluó el impacto de actividades de bienestar o salud y seguridad en el trabajo.

Teniendo en cuenta los resultados generales del II informe trimestral, se indica que para la formulación del PETH 2023 se priorizarán las actividades estrictamente necesarias, en aras de fomentar el aumento en la participación de los servidores públicos, así como de la participación del nivel directivo. Igualmente, se medirá el impacto de las actividades de bienestar o salud y seguridad en el trabajo.

### **c. Informe del III trimestre 2022 (Orfeo 20222800095263)**

Se presentó el informe de 10 actividades de capacitación en donde se evidencia que predomina la asistencia de contratistas sobre servidores públicos, así mismo, la participación del nivel directivo y asesor es reducido, sin embargo, los ítems relacionados con el dominio del tema y el impacto en las labores, presentó un alto puntaje de calificación, pero, la divulgación y la presentación de la información, presentaron oportunidades de mejora, así mismo, se concluyó que “También, se hace necesario, que las capacitaciones sean enfocadas a la funcionalidad y aplicabilidad para las personas en su día a día” (pág. 25).

Adicionalmente, se evaluaron 4 actividades del Plan de Bienestar, las cuales se calificaron con un alto impacto en la mejora de la calidad de vida de los participantes. Respecto al Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo, se evaluaron las actividades desarrolladas al interior de la semana de la salud, sin embargo, presentaron un impacto del nivel medio.

Por lo anterior, para el PETH 2023 se priorizarán las actividades estrictamente necesarias, así mismo, se diseñarán actividades dentro del Plan de Salud y



Seguridad en el Trabajo que generen una mayor percepción de impacto positivo en los servidores públicos y contratistas de la entidad.

#### **d. Informe del IV trimestre 2022 (Orfeo 20222800116663)**

Se presentó el informe de 4 actividades de capacitación y 1 actividad de bienestar, en donde se evidencia que predomina la asistencia de contratistas sobre servidores públicos, así mismo, la participación del nivel directivo y asesor es reducido, sin embargo, no se evaluó el impacto de otras actividades de bienestar, aunque se encuentra relacionado el cumplimiento en término de las mismas.

Así mismo, los ítems evaluados, que están relacionados con el impacto en las labores; la divulgación; la presentación de la información; y, el dominio del tema, se calificaron en su mayoría en el máximo nivel de puntaje.

Teniendo en cuenta los resultados generales del IV informe trimestral, se indica que para la formulación del PETH 2023 se priorizarán las actividades estrictamente necesarias, en aras de fomentar el aumento en la participación de los servidores públicos, así como de la participación del nivel directivo. Igualmente, se medirá el impacto de las actividades de bienestar o salud y seguridad en el trabajo.

#### **4.15. Resultados de las encuestas de desvinculación laboral.**

Al momento de realización del presente diagnóstico, se han presentado en la vigencia 2022, 05 desvinculaciones, las cuales, cuentan con el diligenciamiento del Formato TH-FT-05 Encuesta desvinculación laboral de funcionarios, la cual se encuentra anidada en el Procedimiento TH-PD-02 Desvinculación, la aplicación de dichas encuestas arrojó los siguientes resultados:

##### **a. Yury Lorena Jaramillo Hoyos (Orfeo 20222000024653 – Anexo 2)**

La ex servidora pública calificó como buenos los beneficios laborales, la relación con la alta dirección, el clima laboral y el horario de trabajo, adicionalmente, manifestó que participó en las actividades programadas en los planes de capacitación, bienestar e incentivos y salud y seguridad en el trabajo. Finalmente, no dejó observaciones adicionales.

##### **b. Orlando Méndez Bernal (Orfeo 20222300050603)**

El ex servidor público calificó como excelente los beneficios laborales, la relación con la alta dirección, el clima laboral y el horario de trabajo, adicionalmente, manifestó que participó en las actividades programadas en los planes de



capacitación, bienestar e incentivos y salud y seguridad en el trabajo. Finalmente, no dejó observaciones adicionales.

#### **c. Sergio Yesid Sandoval Diaz (Orfeo 20222300061103)**

El ex servidor público calificó como excelente los beneficios laborales, regular, el clima laboral y el horario de trabajo y mal, la relación con la alta dirección adicionalmente, manifestó que participó en las actividades programadas en los planes de capacitación, bienestar e incentivos y salud y seguridad en el trabajo. Finalmente, como observación señala la necesidad de realizar seguimiento sobre las evaluaciones del desempeño.

#### **d. Diana Jazmín Ramos Domínguez (Orfeo 20222800082713)**

La ex servidora pública calificó como excelentes los beneficios laborales, la relación con la alta dirección, el clima laboral y el horario de trabajo, adicionalmente, manifestó que participó en las actividades programadas en los planes de capacitación, bienestar e incentivos y salud y seguridad en el trabajo. Finalmente, no dejó observaciones adicionales.

Adicionalmente, mediante Orfeo 20222800110273 del 30 de noviembre de 2022 reposa informe de vacantes presentado a la líder del proceso GTH, en donde se evalúan las actividades de retiro de personal, el cual, igualmente sirve como insumo del presente diagnóstico.

#### **e. Cesar Alfredo Parra Ortega (Orfeo 20222000002045)**

La desvinculación del ex servidor público se originó el 9 de diciembre de 2022 y el 12 de diciembre de 2022 se remitió por parte de Talento Humano, los documentos de desvinculación, evidencia de ello se encuentra en Orfeo 20222800115723, dentro de los cuales se encuentra la encuesta de desvinculación, sin embargo, a la fecha de realización del diagnóstico, el señor Parra no ha remitido la misma y por ello no se tendrá en cuenta ese resultado en este documento, sin embargo, los resultados de la misma, se tendrán en cuenta para la formulación del PETH 2023.

De los resultados derivados de las encuestas de desvinculación de personal, se contempla al interior del PIC, una capacitación de evaluadores y evaluados respecto a la Evaluación de Desempeño Laboral.

### **4.16. Solicitudes transversales de capacitación**

Mediante Orfeo 20222000101723 del 28 de octubre de 2022 la Subdirectora de



Gestión Corporativa solicitó la inclusión dentro del PIC 2023, de una actividad relacionada con programas de cualificación en atención preferente e incluyente, a personas en condición de discapacidad, en donde se contemplen las siguientes condiciones:

- a. Visual, auditiva, discapacidad múltiple (ej. Sordo ceguera), discapacidad física o con movilidad reducida, discapacidad psicosocial, discapacidad intelectual.
- b. Menores de edad y niños, adultos mayores, mujeres en estado de embarazo o de niños en brazos, personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad.
- c. Población indígena, comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales, gitanos Rom y grupos LGBTI.

Esta actividad relacionada con el área de atención al ciudadano se programará en el Plan Institucional de Capacitación como: Capacitación en atención a población diversa y Capacitación en atención a población en situación de discapacidad.

Adicionalmente, mediante correo electrónico del 03 de noviembre de 2022 se solicitó a los gestores SIG de la Subdirección Artística y Cultural, Oficina Asesora Jurídica, Oficina Asesora de Planeación, área de gestión documental, recursos físicos, gestión de las comunicaciones y gestión de las tecnologías informar con plazo del 10 de noviembre de 2022 las actividades de capacitación que son obligatorias en cada proceso, así como las capacitaciones que se contemplaran en los planes internos, planes de mejoramiento o planes por proceso, sin embargo, no se recibió respuesta en el tiempo previsto.

No obstante, el 15 de noviembre de 2022, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, solicitó mediante correo electrónico la inclusión de los siguientes temas:

- a. Capacitación en gestión de trámites, OPAS y otros servicios para el mes de mayo de 2023.
- b. Capacitación a Gestores SIG, en monitoreo y seguimiento a riesgos, indicadores, planes de mejoramiento, normogramas y solicitudes de documentación, en los meses de febrero y agosto de 2023.
- c. Políticas de gestión y desempeño MIPG, priorizadas, realizadas con el apoyo de un experto externo. Dirigido a los líderes y responsables de procesos y procedimientos.
- d. Metodología para la identificación de Riesgos de Prevención y Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, con apoyo de un experto externo preferiblemente de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional. Dirigido a los líderes y responsables de procesos y procedimientos.
- e. Medidas Anticorrupción, Anti cohecho y gestión de Conflicto de Intereses: De acuerdo a lineamientos de la Veeduría Distrital y CONPES D.C. 01 de 2019, se requiere integrar en el PIC y generar procesos de socialización permanente de los instrumentos preventivos de lucha contra la corrupción,



- facilitando la apropiación por parte de los funcionarios(as).
- f. Participación y rendición de cuentas.
  - g. Transparencia pasiva (PQRS) que debe ser impartida por el equipo de atención al ciudadano.

Respecto de las capacitaciones sugeridas por la Oficina Asesora de Planeación se manifiesta que se tendrán en cuenta en su totalidad para el Plan Institucional de Capacitación, dado que la Oficina mencionó que algunas de ellas serán realizadas por miembros de su equipo y otras, se conseguirá apoyo del sector, a través de las ofertas brindadas por el DASCD.

A su vez, el 22 de noviembre de 2022, un contratista del Proceso de Gestión Documental y Atención al Ciudadano conforme correo electrónico, propuso el siguiente cronograma de capacitación:

<b>Nombre de la Capacitación</b>	<b>Objetivo de la Capacitación</b>	<b>A quién va dirigido</b>	<b>Fecha estimada de realización (mes)</b>
Generalidades Gestión Documental - TRD	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Capacitación	Todos	Febrero
Administración de Comunicaciones Oficiales - Acuerdo 060	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Capacitación	Equipo Gestión Documental.	Marzo
Sistema integrado de conservación - SIC	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Conversatorio	Todos	Abril
Plan Institucional de Archivos PINAR	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Conversatorio	Todos	Junio
Programa de Gestión Documental - PGD	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA /	Todos	Agosto



	Conversatorio		
Plan de Emergencias Documentales	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Taller	Equipo Gestión Documental.	Mayo
Elaboración de Inventarios Documentales y Transferencias Documentales	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Taller	Todos	Por demanda
Identificación de archivos de derechos humanos	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Conversatorio	Todos	Julio
Aplicativo ORFEO y Gestión Documental - Generalidades	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Taller	Todos	Por demanda
Aplicativo ORFEO y Gestión Documental - Gestión de Comunicaciones	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Taller	Todos	Por demanda
Aplicativo ORFEO y Gestión Documental - Gestión de Archivo	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Taller	Todos	Por demanda
La Gestión Documental en el contexto de la Ley 1712 "Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública"	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Conversatorio	Todos	Agosto
Seguridad de la Información.	Normalización de la Gestión Documental de	Todos	Septiembre



	la FUGA / Conversatorio		
Gestión Electrónica de Documentos	Normalización de la Gestión Documental de la FUGA / Conversatorio	Todos	Octubre

Fuente: Correo electrónico del Proceso de Gestión Documental y Atención al Ciudadano

Respecto de las capacitaciones sugeridas por el Proceso de Gestión Documental y Atención al Ciudadano se manifiesta que el artículo 14 del Decreto 2609 del 2012 indica que "las entidades públicas y las privadas que cumplan funciones públicas, deberán incluir en sus planes anuales de capacitación los recursos necesarios para capacitar en el alcance y desarrollo del PGD, a los funcionarios de los diferentes niveles de la entidad", por lo tanto, si bien, las capacitaciones solicitadas por el Proceso de Gestión Documental y Atención al Ciudadano son importantes, deben contratarse de forma externa, es así que teniendo en cuenta los recursos presupuestales limitados de la entidad se incluirá en el Plan Institucional de Capacitación las siguientes:

1. Generalidades de Gestión Documental.
2. Uso del Orfeo en la Gestión Documental (generalidades, archivo y seguridad de la información).

Finalmente, mediante correo electrónico del 14 de diciembre de 2022, el equipo de Recursos Físicos de la entidad solicitó la inclusión de las siguientes capacitaciones en el PIC, dado que las mismas se encontraran programadas para el PIGA 2023, así:

1. Capacitación en uso eficiente de la energía.
2. Capacitación en gestión integral de residuos.
3. Capacitación en plásticos de un solo uso.

#### 4.17. Resultados de la medición de SST en línea.

Según la Resolución 0312 de 2019, se debe aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la mencionada Resolución.

Por lo anterior, se aplicó una autoevaluación, la cual, arrojó un resultado del 90.5%, lo cual es categorizado como ACEPTABLE, este resultado reposa en el Orfeo 20222800115303 y genera acciones para mantener la calificación en dicho nivel, así como, evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, y la inclusión



en el Plan Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Se recomienda fortalecer la integración de la SG - SST con otros sistemas de gestión de la entidad. Además, es indispensable propender por la gestión participativa basada en un SG-SST con mecanismos eficaces de participación y por la promoción de ambientes seguros y saludables.

Finalmente, las actividades derivadas de la medición, que se contemplaran en el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo son:

1. Mediciones ambientales sobre iluminación.
2. Auditoría anual al SG- SST conforme a los estándares mínimos descritos en la Resolución 0312 de 2019.

## 5. Conclusiones.

Teniendo en cuenta el resultado obtenido en las diferentes fuentes de información que sirvieron como insumo para realizar este diagnóstico de necesidades de personal, se indica que, el Plan Estratégico de Talento Humano 2023 contemplara la programación de las siguientes actividades:

### a. Plan Institucional de Capacitación (23 actividades):

1. Capacitación en generalidades de gestión documental.
2. Capacitación en el uso del Orfeo en la gestión documental (generalidades, archivo y seguridad de la información).
3. Capacitación en gestión de trámites, OPAS y otros servicios.
4. Capacitación a gestores SIG, en monitoreo y seguimiento a riesgos, indicadores, planes de mejoramiento, normogramas y solicitudes de documentación.
5. Capacitación en políticas de gestión y desempeño MIPG.
6. Capacitación en metodología para la identificación de Riesgos de Prevención y Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.
7. Capacitación en medidas de anticorrupción, anti cohecho y gestión de conflicto de intereses.
8. Capacitación en participación y rendición de cuentas.
9. Capacitación en transparencia pasiva (PQRS).
10. Capacitación en atención a población diversa.
11. Capacitación en atención a población en situación de discapacidad.
12. Capacitación de evaluadores y evaluados respecto a la Evaluación de Desempeño Laboral.
13. Semana de inducción y reinducción.
14. Capacitación en principios sindicales y el derecho a la libre



asociación.

15. Sensibilización sobre los riesgos de corrupción.
16. Capacitación en las últimas actualizaciones normativas.
17. Capacitación en Riesgos Biomecánicos (Ergonomía, manejo de cargas, desórdenes músculo esqueléticos y como prevenirlos).
18. Capacitación en emergencias, primeros auxilios, evacuación, incendios, seguridad vial y atención a víctimas.
19. Capacitación en riesgos del trabajo en alturas.
20. Capacitación en riesgo público, de tránsito y manejo defensivo.
21. Capacitación en uso eficiente de la energía.
22. Capacitación en gestión integral de residuos.
23. Capacitación en plásticos de un solo uso.

#### **b. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales (10 actividades):**

1. Actividad de reconocimiento y entrega de estímulos a servidores y contratistas del Proceso de Servicio al Ciudadano.
2. Actividad de feria de talentos, como eje de convivencia social.
3. Informe de medición de clima laboral.
4. Realización de dos (2) eventos deportivos.
5. Reconocimiento a los mejores servidores públicos, en donde se de entrega de un bono, un día de permiso remunerado, un reconocimiento en el boletín institucional y un certificado de felicitación que repose en la hoja de vida.
6. Celebración del día del servidor público con la participación de SINTRACULTUR.
7. Actividad de desarrollo de la inteligencia emocional y las habilidades de comunicación.
8. Actividad de integración entre dependencias.
9. Participación de la Alta Dirección en actividades de socialización del Código de Integridad y principios del servicio público.
10. Actividad de desvinculación laboral asistida para cualquier forma de retiro.

#### **c. Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo (6 actividades):**

1. Elaboración de un diagnóstico sobre el análisis y accesibilidad a los puestos de trabajo de los servidores públicos de la FUGA.
2. Actividad de promoción de hábitos saludables y prevención de enfermedades.
3. Mediciones ambientales sobre iluminación.
4. Auditoría anual al SG- SST conforme a los estándares mínimos



descritos en la Resolución 0312 de 2019.

5. Actualización del programa de orden y aseo de la entidad.
6. Actualización del programa de estilos de vida saludable de la entidad.

#### d. Plan de Vacantes y Provisión de Empleos (3 actividades):

1. Informe de retiro de servidores con la identificación de causas de la desvinculación de funcionarios y la evaluación de las actividades de retiro del personal.
2. Informe de levantamiento de cargas laborales.
3. Informe de movilidad laboral entre las entidades distritales.

## 6. Anexos.

Como anexos del presente diagnóstico se vinculan los resultados de la encuesta de necesidades aplicada a los servidores públicos de la entidad, así como las comunicaciones independientes remitidas por las demás áreas de la entidad, en donde realizan sus solicitudes de capacitación.

#### Documento 20222800116703 firmado electrónicamente por:

**Lina Stefanía Arévalo Sanabria**, Profesional apoyo transversal Talento Humano, Talento Humano - Nomina, Fecha firma: 14-12-2022 20:25:49

**María del Pilar Salgado Hernández**, Profesional Especializado, Talento Humano - Nomina, Fecha firma: 14-12-2022 19:45:00

Anexos: 3 folios



f76ba0e4be473a1301c56984e6b98654bd2492e8bfa178c288e3a41292adc8d8

