



Culturas



Plan Estratégico del Talento Humano

**Ministerio de las Culturas,
las Artes y los Saberes**

Enero 2026

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción
Versión 1	30/01/2025	Se consolida la versión inicial del documento. El Grupo de Gestión Humana lo presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. 1 del 2025.
Versión 2	28/01/2026	Se actualiza el documento de acuerdo con los resultados de la Matriz de autodiagnóstico del 2025 y se actualiza las acciones a trabajar en la vigencia de 2026, el documento fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. 01 del 2026.

Contenido

Introducción.....	4
1. Marco normativo y referentes.....	6
2. Alcance.....	7
3. Objetivos.....	7
4. Componentes.....	8
5. Contexto direccionamiento estratégico del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes. 9	
5.1 Política de Gestión Estratégica de Talento Humano	9
5.2 Política de Integridad	10
6. Estructuración del Plan Estratégico del Talento Humano.....	10
6.1 Estructura organizacional.....	11
6.2 Planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes	0
Caracterización de los servidores públicos	1
6. Resultados mediciones adelantadas en la vigencia 2025	1
Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano.....	1
Medición formulario único reporte de avances de la gestión - FURAG	5
Plan de Acción 2025.....	6
7. Estructuración del Plan Estratégico del Talento Humano.....	9
7.1 Plan de Bienestar Social e Incentivos	9
7.2 Plan Institucional de Capacitación.....	9
7.3 Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	9
7.4 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	10
7.5 Temáticas adicionales	10
8. Plan de Acción	13
9. Seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano	14

Introducción

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes tiene como misión formular, coordinar e implementar la política cultural del Estado colombiano para estimular e impulsar el desarrollo de procesos, proyectos y actividades culturales y artísticas que reconozcan la diversidad y promuevan la valoración y protección del patrimonio cultural de la nación.

A su vez, una de las principales apuestas dentro del Plan Nacional de Desarrollo en el sector cultura es la promoción, defensa, divulgación y desarrollo de los procesos productivos del sector de las culturas, las artes y los saberes, que garanticen la creación, producción, circulación y apropiación de las expresiones artísticas y culturales en todo el territorio nacional. En donde se desarrollarán, entre otros temas clave para el sector, la creación del Consejo Nacional de Economías Culturales y Creativas y el establecimiento de Territorios Culturales, Creativos y de los Saberes – TCCS.

Para cumplir con los planes, programas, objetivos y metas institucionales la planeación estratégica del talento humano se constituye en una herramienta fundamental, que mediante la integración asertiva de políticas y lineamientos que permitan una transformación integral de la gestión del talento humano hacia una gobernanza pública enfocada en la excelencia, la calidad en sus bienes y servicios y la satisfacción propia de la ciudadanía, son componentes estratégicos que pueden lograr incrementar la confianza de la ciudadanía y sus servidores, generando valor público y fortalecimiento del sector cultural.

En este sentido, se elaboró el Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la Política de Integridad y los Planes de Bienestar Social e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo, y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

El presente documento se elaboró a partir del diagnóstico realizado en la Matriz de Autodiagnóstico del Talento Humano, que para tal efecto desarrolló el Departamento Administrativo de la Función Pública, y en concordancia con los preceptos del Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, el diagnóstico de necesidades de capacitación y de Bienestar e Incentivos, los resultados del Estudio de Clima Laboral y la Batería de evaluación de los factores riesgo psicosocial, el Plan de Previsión de Personal y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se tomó como referencia lo señalado en el “Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano” y la “Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público” emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano está basada en algunos de los principios básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los cuales se convierten en elementos fundamentales para este proceso de preparación.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la Política de Integridad, eje central del plan para la presente vigencia.

1. Marco normativo y referentes

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Ministerio se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Código Disciplinario Único. Ley 1952 de 2019
- Ley 397 de 1997. “Por la cual se desarrollan los artículos 70, 71 y 72 y demás artículos concordantes de la Constitución Política y se dictan normas sobre patrimonio cultural, fomentos y estímulos a la cultura, se crea el Ministerio de la Cultura y se trasladan algunas dependencias”.
- 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 Ley 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 el 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 fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”
- Ley 1185 de 2008. “Por medio de la cual se modificó y adicionó la ley 397 de 1997 – Ley General de la cultura”.
- Ley 1562 de 2012. “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
- 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 2195 de 2022. “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1072 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 815 de 2018. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG
- Decreto 612 de 2018, “Por el cual fija las directrices para la integración de planes institucionales y estratégicos con el Plan de Acción de la Entidad”.
- Decreto 2120 de 2018. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”

- Decreto 1800 de 2019. "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parle 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo".
- Acuerdo No. 617 de 2018, CNSC. "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Resolución 425 de 2009. "Por la cual se establecen las políticas y se dictan otras disposiciones para el desarrollo de los programas de capacitación en el Ministerio de Cultura".
- Resolución 667 del 03 de agosto de 2018. "Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas".
- Resolución 0312 de 2019. "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes".
- Decreto 1499 de 2022. "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.4.3 y 2.2.1.4.4 del Decreto 1083 de 2015, único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado al objeto y conformación de la Mesa "Por el empleo público, la actualización/ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente"
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Circular Externa 100-001 de 2025. Por la cual se reglamenta la formulación y publicación del Plan Estratégico del Talento Humano.
- Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura.

2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de los planes que lo integran, culminando con el seguimiento y evaluación de las actividades ejecutadas en el marco del mismo. En consecuencia, aplica a la población del Ministerio: servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

3. Objetivos

General

Identificar, diagnosticar, desarrollar e intervenir en acciones concretas que lleven a los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes a incrementar los niveles de felicidad y productividad, a cumplir las metas de la entidad y satisfacer las necesidades de los grupos de valor, destacando los valores del servicio público.

Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos a través del programa de bienestar e incentivos.
- Implementar acciones en el marco del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de provisión de empleos, con el fin de contar con el recurso humano idóneo para la entidad.
- Realizar acciones encaminadas al fortalecimiento de la planta y la modificación de la estructura de la entidad, de forma que flexibilice las cargas y contribuya al equilibrio en la vida laboral y personal de los colaboradores del ministerio.
- Implementar el plan de intervención de clima laboral y el plan de intervención de riesgo psicosocial.
- Implementar estrategias para fomentar la cultura organizacional y de integridad.

4. Componentes

Dando cumplimiento al Decreto 612 de 2018, por el cual fija las directrices para la integración de planes institucionales y estratégicos con el Plan de Acción de la Entidad, hacen parte integral del presente documento los planes



Ilustración 1. Planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano

5. Contexto direccional y estrategia del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Actualmente el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, se encuentra desarrollando la planeación estratégica, conforme al programa de Gobierno *"Colombia, potencia mundial de la vida"* identificando seis (6) ejes estratégicos que le permitirán cumplir los mandatos del Gobierno:



Cultura de paz, asociada a la dimensión cultural y social de la paz e integración del legado de la verdad a la narrativa histórica de la nación colombiana.



Culturas, artes y saberes para la vida, dentro del que se destaca el fortalecimiento de las expresiones artísticas y culturales del territorio.



Memoria viva y saberes, relacionado con el rescate, conversación y acrecentamiento de las memorias y oficios para una construcción diversa de nación.



Colombia en el planeta y en el mundo, orientado a identificar los componentes culturales que aportan a la defensa de la vida, el territorio, la diversidad natural y cultural del país.



Gobernanza cultural, referido al fomento de la participación ciudadana en la cultura, la cual debe ser, ante todo, activa, democrática y diversa y alcanzar un fortalecimiento institucional hacia la justicia social y descentralización con equidad.



Poblaciones activas, enfocado en el rol de las mujeres deliberantes y los liderazgos juveniles para la creación y la transformación de la sociedad.

5.1 Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

Para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el propósito de esta política es permitir que el Ministerio cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

En ese sentido, durante la vigencia 2023 el Ministerio creó la Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano conforme los lineamientos del documento de política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano elaborada por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, Julio de 2018; el documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano, diseñado por Función Pública, Julio de 2020; la Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público elaborada por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, Noviembre de 2022; y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión elaborado el Departamento Administrativo de la Función Pública, Marzo de 2023.

5.2 Política de Integridad

Durante la vigencia 2018 se adopta el Código de Integridad como una herramienta, para que se desarrollen reglas claras y precisas. En ese sentido, el Ministerio es consciente de su responsabilidad social y del compromiso de mantener altos estándares éticos y morales en todas sus acciones forjando y depositando una cultura que genere la confianza de la ciudadanía hacia la entidad y los servidores públicos que la conforman, razón por la cual se estableció “Nuestro Código de Integridad”, ajustándolo a los “Valores del Servidor Público – Código de Integridad”, del Departamento Administrativo de Función Pública- DAFP, mediante Decreto 1499 de 2017.

En la vigencia 2021 el Ministerio desarrolló la Política de Integridad que tiene como objetivo consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción, la lucha contra el soborno y como eje principal en los comportamientos de los funcionarios y contratistas.

Bajo dicho contexto, durante la vigencia 2023, el Ministerio actualizó la política de Integridad del Ministerio en la cual se incorpora como parte de la política la cero tolerancia frente a las prácticas o conductas que lesionen o atenten contra el buen nombre de los colaboradores. Se articula la política con su instrumento fundamental, el código de integridad, y se actualiza lo referente a la implementación de la política: cuadro de responsables y formulación y ejecución del Plan Anual de Integridad.

Así mismo, durante la vigencia 2024 se realizó la actualización del Código de Integridad del Ministerio, en temas de fondo, forma, diseño y contenido.

6. Estructuración del Plan Estratégico del Talento Humano

La política de gestión estratégica del talento humano se fundamenta en los pilares del empleo público: 1) el mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

La primera dimensión de MIPG “Talento Humano”, lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el factor crítico de éxito que les facilita la gestión

y el logro de sus objetivos y resultados.

Así, para el desarrollo de esta dimensión deben tenerse en cuenta los lineamientos que garanticen la articulación de las políticas de gestión y desempeño institucional asociadas (Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad):

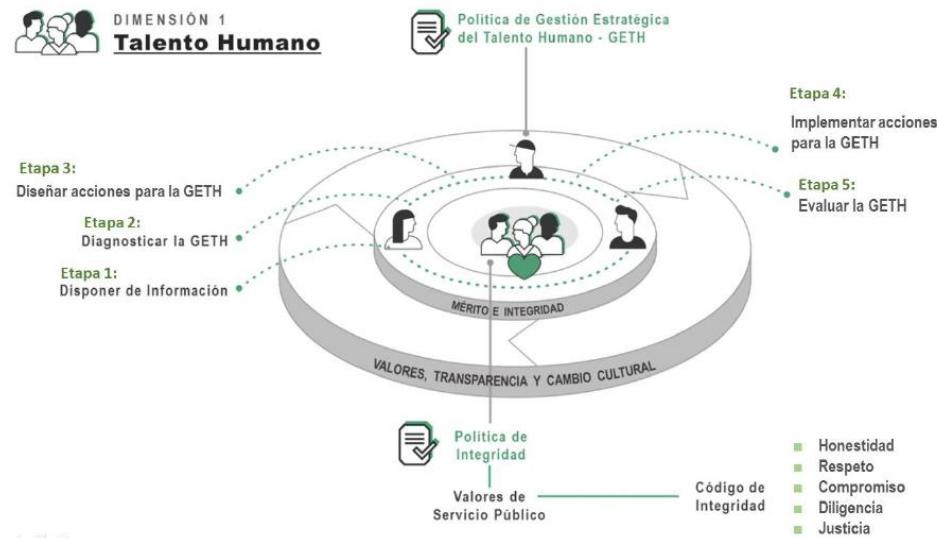


Ilustración 2. Dimensión del Talento Humano MIPG
Fuente: Manual Operativo MIPG - DAFP

Lo anterior, teniendo en cuenta las siguientes etapas que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.

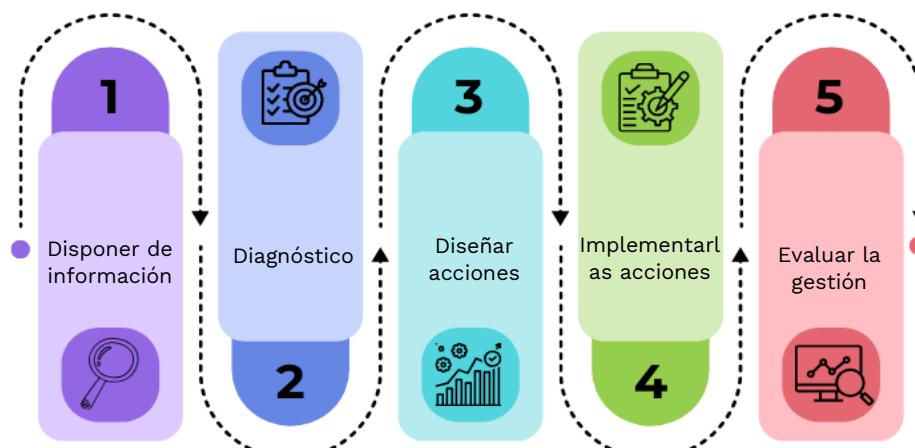


Ilustración 3. Fases de la Gestión Estratégica del Talento Humano

6.1 Estructura organizacional

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 2120 de 2018, Decreto 692 de 2020 y la Ley 2319 de 2023, para el cumplimiento de sus funciones el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes está organizado en trece dependencias, dos unidades administrativas sin personería jurídica y tres entidades adscritas.

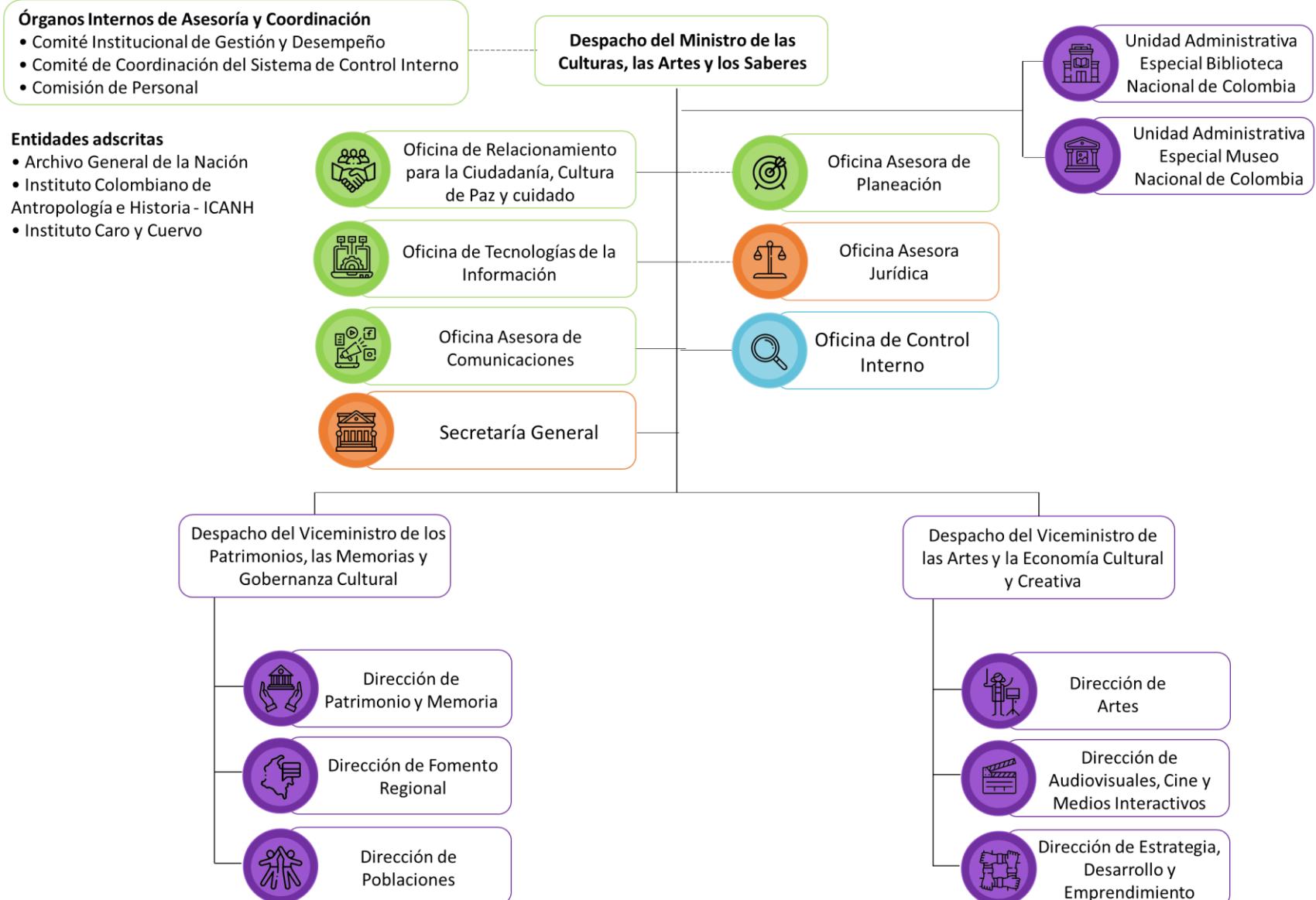


Ilustración 4. Organigrama general Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

6.2 Planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

En el marco de las políticas del Plan Nacional de Desarrollo orientadas a la formalización del empleo, el Ministerio de Culturas, las Artes y Los Saberes se adelantó un proceso de fortalecimiento institucional que permitió la creación de 323 nuevos empleos. En consecuencia, la planta de personal quedó conformada por un total de 635 empleos, de los cuales 509 corresponden a cargos de carrera administrativa y 126 a cargos de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con el nivel jerárquico, los empleos se distribuyen conforme se presenta en el siguiente gráfico.

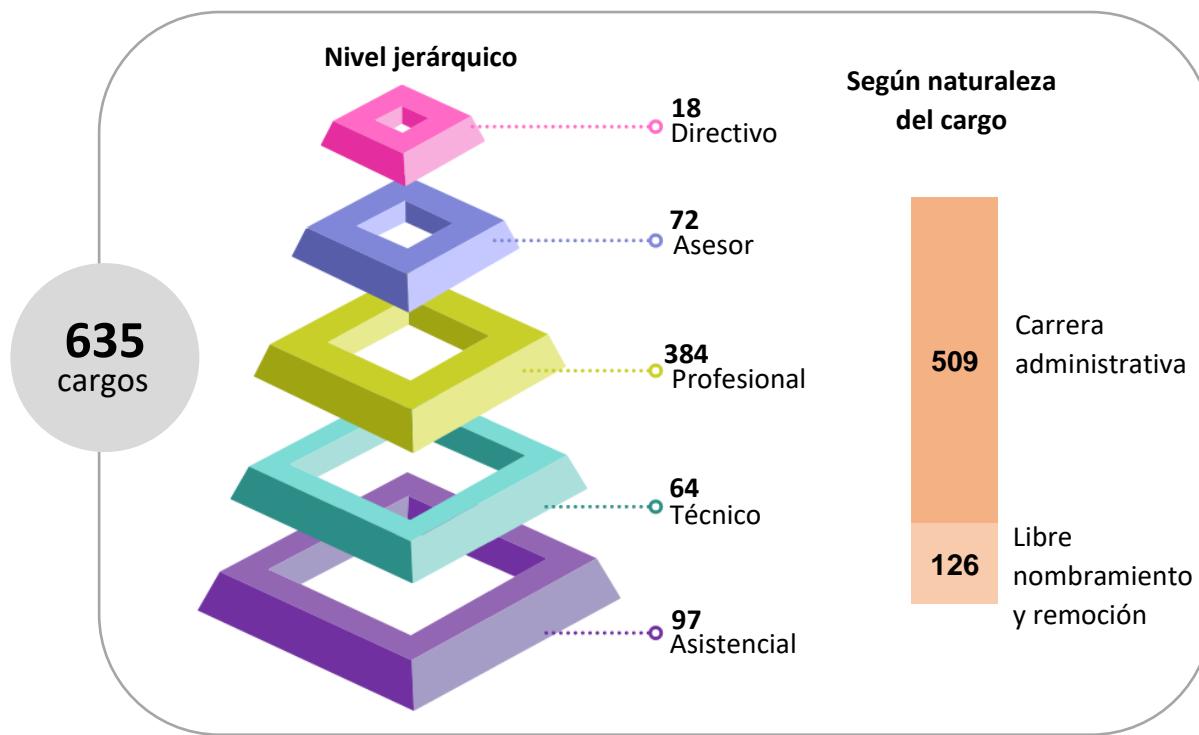


Ilustración 5. Planta de personal Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

De los cuales, con corte a 31 de diciembre de la vigencia 2025, 502 se encuentran provistos.

Naturaleza	Cargos provistos
Carrera Administrativa	123
Periodo de Prueba	20
Libre Nombramiento	118
Provisional	241
Total	502

Tabla 1. Provisión de la planta al cierre de la vigencia 2025

Asimismo, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas, el Ministerio creó grupos internos de trabajo, de conformidad con lo señalado en la ley 489 de 1998.

Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, el Ministerio adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la CNSC (Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018). De igual forma, en materia de evaluación de la gestión de los gerentes públicos, mediante Resolución 352 de 2024, el Ministerio actualiza la metodología para concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión.

Caracterización de los servidores públicos

Al cierre de la vigencia 2025, se recolectó un registro del total de la información de caracterización de 413 funcionarios de los 502 vinculados a esa fecha, lo que corresponde a un 82,3% de la población objetivo.

A continuación, se detallan los resultados de las variables de información recolectada durante este periodo, las cuales han servido como insumo para la toma de decisiones en la construcción de los Planes del Talento Humano y en el desarrollo de las diferentes actividades que se desarrollan desde el Grupo de Gestión Humana

- **Sexo asignado al nacer**

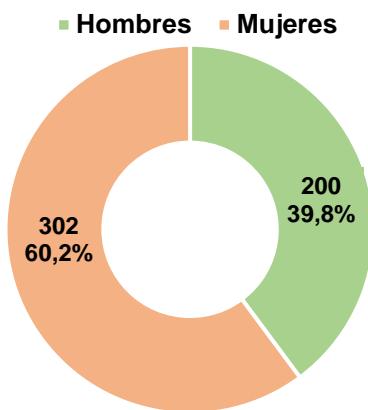


Ilustración 6. Distribución servidores públicos
Ministerio de Cultura según sexo asignado al nacer

En cuanto al sexo biológico, de los 502 funcionarios con los que contaba el Ministerio, 302 (60,2%) correspondían al sexo femenino y 200 (39,8%) al sexo masculino.

De esta manera, se identifica una relación de 1,51 personas del sexo femenino por cada persona del sexo masculino.

- **Rango etario**

La siguiente tabla muestra la distribución de los servidores del Ministerio de Cultura según rango etario:

Rango etario	Número de funcionarios	Proporción
18 a 25 años	7	1%
26 a 35 años	135	27%
36 a 45 años	173	34%
46 a 55 años	117	23%
56 a 65 años	62	12%
66 años en adelante	8	2%
Total	502	-

Tabla 2. Distribución servidores públicos Ministerio de Cultura según rango etario

- **Nivel máximo de formación académica**

En cuanto al último nivel de educación aprobado reportado por los funcionarios del Ministerio de Cultura se tiene que:

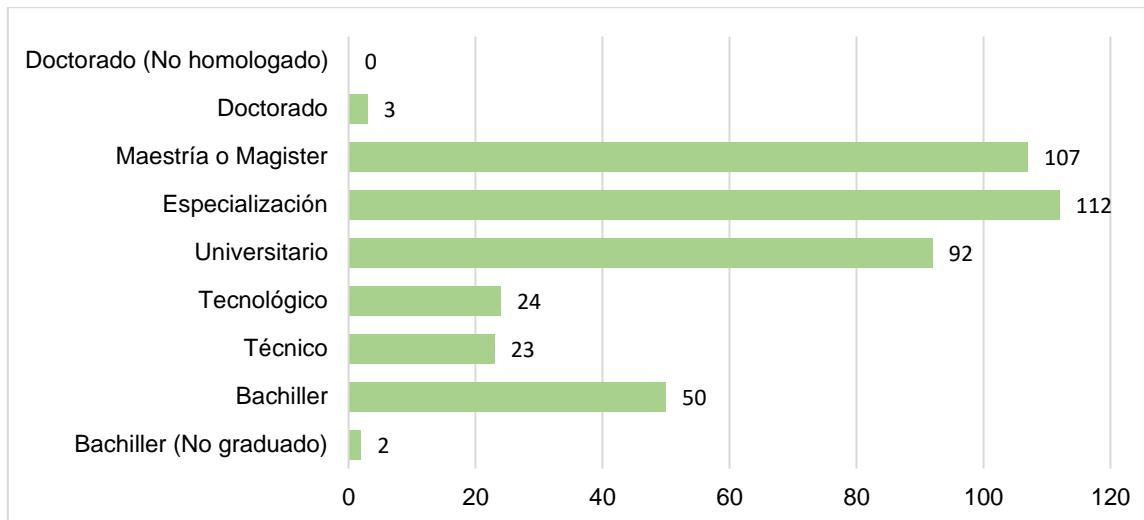


Tabla 3. Máximo nivel académico alcanzado por los servidores del Ministerio

- **Identidad étnica**

Respecto a la participación de los servidores públicos del Ministerio en los diferentes grupos poblacionales, así:

Grupo poblacional	
Comunidades de pueblos indígenas	4
Comunidades negras, afrocolombianas	11
Población LGBTQ+	14
Población con discapacidad	8
Población en condición de desplazamiento	2
Cabeza de hogar	51
No pertenece a ningún grupo	321
Otro	2
Total	413

Tabla 4. Distribución porcentual servidores públicos Ministerio de Cultura según su identidad étnica

En ese sentido, la proporción por grupo funcional se muestra en la siguiente ilustración:

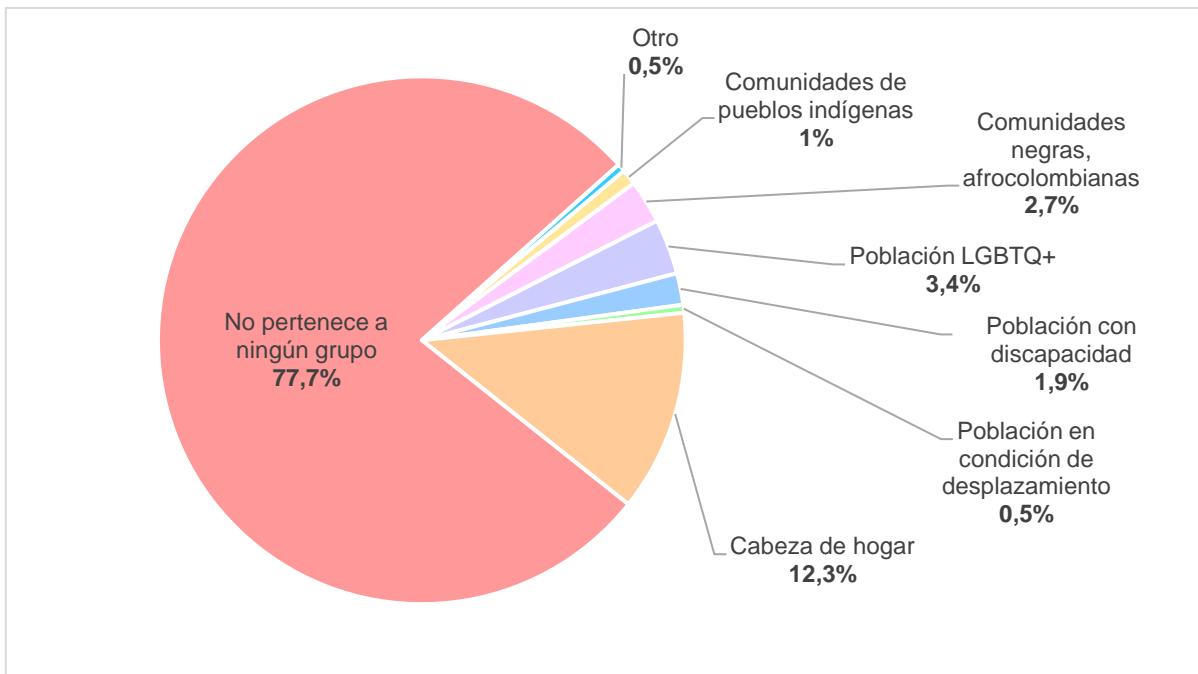


Ilustración 7. Distribución porcentual servidores públicos Ministerio de Cultura según grupo poblacional

- **Discapacidad**

Teniendo en cuenta que el Decreto 2011 de 2017 reglamenta un porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad, estableciendo un 3% para plantas de personal entre 1 y 1.000 empleos, con corte al 22 de diciembre de 2025 se reporta la vinculación de 8 funcionarios auto reconocidos y registrados en el SIGEP II. Esta cifra corresponde a un 1,9% de un total de 413 empleos caracterizados de la planta de personal. Si bien esta proporción evidencia avances en la garantía del principio de igualdad de oportunidades y en el fortalecimiento de un servicio al ciudadano más incluyente, se observa una disminución frente al año 2024, atribuible al aumento en el tamaño de la planta de personal.

- **Municipio y localidad de residencia**

De los 413 funcionarios públicos de los que se cuenta con información, 24 (5,8%) residen por fuera de Bogotá, mientras que el restante 94,2% (389 servidores) viven dentro de la ciudad. De esta manera, a continuación, se detalla esta distribución:

Fuera de Bogotá D.C.

Departamento	Municipio	Nº de servidores	Proporción
Cundinamarca	Cajicá	2	0,4%
	Chía	1	0,4%
	Cota	2	0,8%
	La Calera	3	0,4%
	Mosquera	2	1,3%

Departamento	Municipio	Nº de servidores	Proporción
Caldas	Soacha	8	4,6%
	Zipaquirá	4	0,8%
	Facatativá	1	0,4%
	Total	23	9,2%
Caldas	Manizales	1	0,4%
	Total	1	0,4%

Tabla 5. Servidores residentes fuera de la ciudad

Dentro de Bogotá D.C.

Localidad	Nº de servidores	Proporción
Antonio Nariño	4	1,03%
Barrios Unidos	9	2,31%
Bosa	8	2,06%
Chapinero	36	9,25%
Ciudad Bolívar	15	3,86%
Engativá	36	9,25%
Fontibón	19	4,88%
Kennedy	51	13,11%
La Candelaria	13	3,34%
Los Mártires	4	1,03%

Localidad	Nº de servidores	Proporción
Puente Aranda	9	2,31%
Rafael Uribe Uribe	12	3,08%
San Cristóbal	11	2,83%
Santa Fe	38	9,77%
Suba	43	11,05%
Sumapaz	0	0,00%
Teusaquillo	35	9,00%
Tunjuelito	8	2,06%
Usaquén	31	7,97%
Usme	7	1,80%
Total	389	94,2%

Tabla 6. Servidores residentes fuera de la ciudad

- **Modalidad de trabajo**

Dentro del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes se han establecido estrategias que permiten flexibilidad respecto al lugar desde el cual se desarrolla el trabajo, de las cuales se benefician los servidores así:

Modalidad	Nº de servidores	Proporción
Trabaja desde su lugar de residencia	29	7,02%
Debe asistir a su lugar de trabajo algunos días	115	27,85%
Debe asistir a su lugar de trabajo todos días	252	61,02%
Debe asistir a su lugar de trabajo ocasionalmente	17	4,12%
Total	413	

Tabla 7. Modalidad de trabajo servidores del Ministerio

Nota: En el marco de la encuesta, se recolectó información sobre la composición familiar de los servidores y servidoras, así como sus necesidades e intereses de capacitación, condiciones laborales y aspectos relacionados con su bienestar, entre otros. Los resultados obtenidos se han integrado en los planes correspondientes para su abordaje.

6. Resultados mediciones adelantadas en la vigencia 2025

Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha desarrollado una herramienta de autodiagnóstico que permite a las entidades del sector público evaluar internamente el cumplimiento de los requisitos y lineamientos establecidos por la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Esta herramienta facilita el monitoreo de los avances en la implementación de la política, asegurando que las instituciones se alineen con los estándares y objetivos definidos.

Los resultados se establecen a través de *Rutas de Creación de Valor*, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:



Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reincidencia, movilidad, mejoramiento individual.



Ruta del Crecimiento: liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reincidencia, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.



Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reincidencia, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.



Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.



Ruta del análisis de datos: conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

En este contexto, y con el propósito de medir el progreso del Ministerio en relación con dicha política, el Grupo de Gestión Humana aplicó el instrumento correspondiente, con corte al 31 de diciembre de 2025. A través de este proceso, se obtuvieron resultados clave que permiten analizar el grado de avance en cada uno de los componentes y categorías asociados a la política. Identificando que en el Ministerio la Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra en el nivel de **Consolidación** con un 89,4%, lo que significa que:

- La implementación de GETH se ha establecido como una buena práctica
- La GETH se encuentra en un buen nivel de desarrollo para los estándares propuestos y ha logrado posicionarse como un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados
- Los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal

Producto de la revisión diagnóstica se evidencia el nivel por cada uno de los componentes principales de la Gestión Estratégica del Talento Humano:

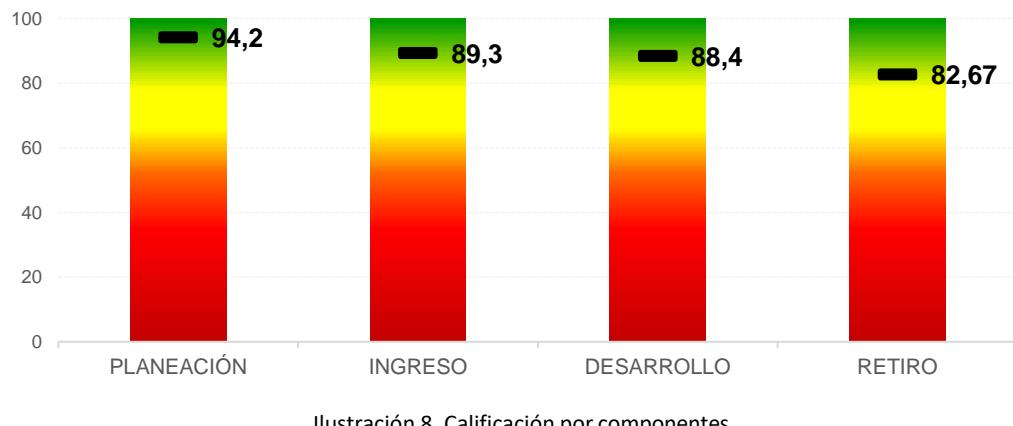


Ilustración 8. Calificación por componentes

Lo anterior, evidencia que el Ministerio debe enfocar sus estrategias en los componentes de Desarrollo y Retiro.

Ahora bien, al analizar las categorías asociadas a cada componente, se identifica que en el componente de Planeación es necesario continuar fortaleciendo el conocimiento normativo y del entorno. Así mismo, se requiere definir e implementar estrategias que permitan evaluar la eficacia de las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como seguir fortaleciendo el monitoreo y seguimiento del SIGEP, con el fin de evaluar su efectividad.

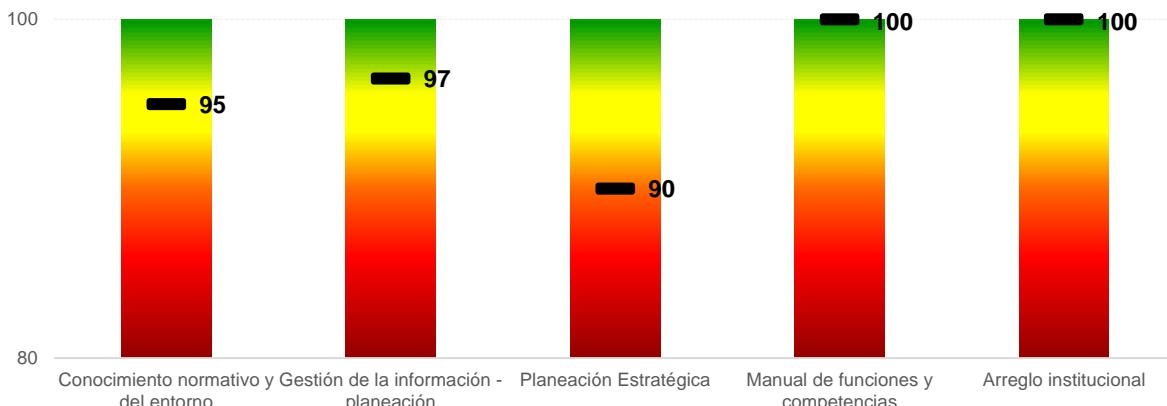


Ilustración 9. Categorías del componente de planeación

Por otro lado, en relación con el componente de Ingreso, se hace necesario definir e implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de las categorías de Meritocracia y Diversión e Inclusión.

En este contexto, es importante resaltar que la categoría de Meritocracia se vio impactada no por el envío oportuno de las solicitudes de inscripción ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, sino por la actualización de las novedades presentadas. En consecuencia, durante la vigencia 2026 se continuará fortaleciendo la actualización oportuna de dicha información.

Finalmente, se identifica la necesidad de establecer estrategias específicas para fortalecer la categoría de Diversidad e Inclusión dentro del componente de Ingreso.

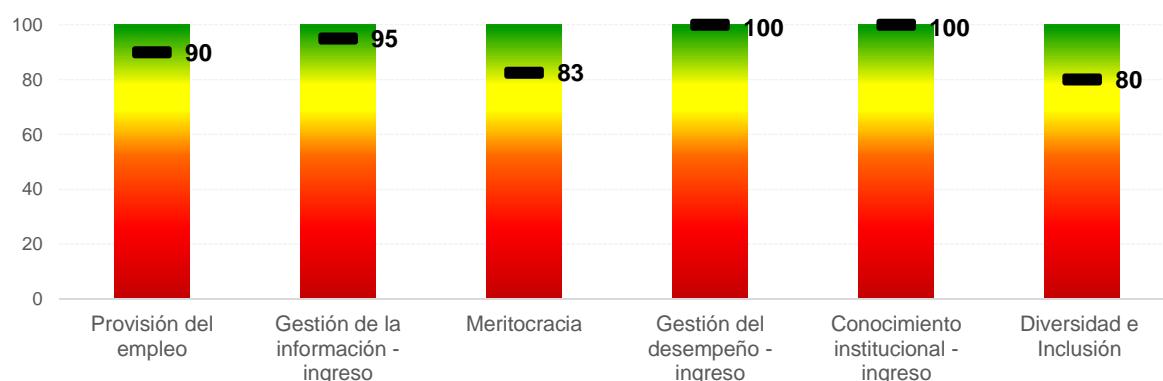


Ilustración 10. Categorías del componente de ingreso

Al analizar el componente de desarrollo es necesario continuar trabajando en estrategias para fortalecer cuatro de las categorías de este componente (Administración del talento humano, Clima organizacional y cambio cultural, Contratistas y Gerencia pública) en especial la información relacionada con el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios y el proceso de gerencia pública, como se observa en el gráfico a continuación:

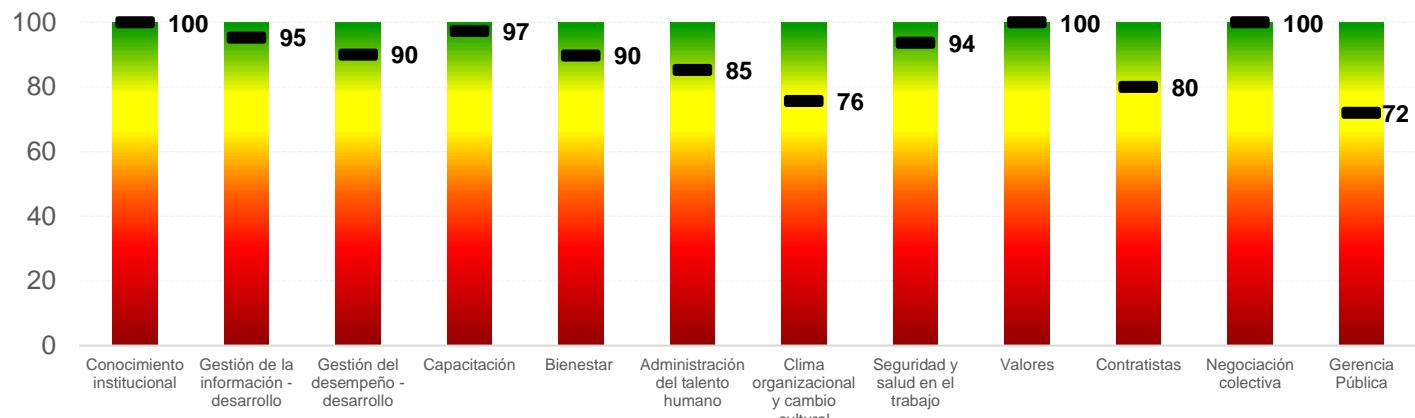


Ilustración 11. Categoría del componente de desarrollo

En cuanto al componente de retiro, se observa que se es necesario trabajar en estrategias para fortalecer la categoría de administración del talento humano y desvinculación asistida.

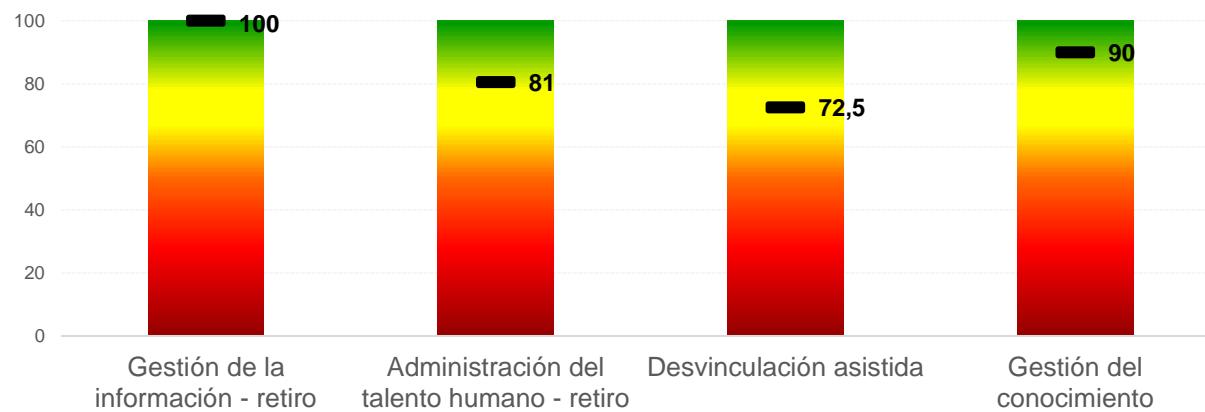


Ilustración 12. Categoría del componente de retiro

Al efectuar el análisis por rutas de creación de valor, se puede advertir que las rutas con menor puntaje corresponden a la del servicio, crecimiento y análisis de datos.

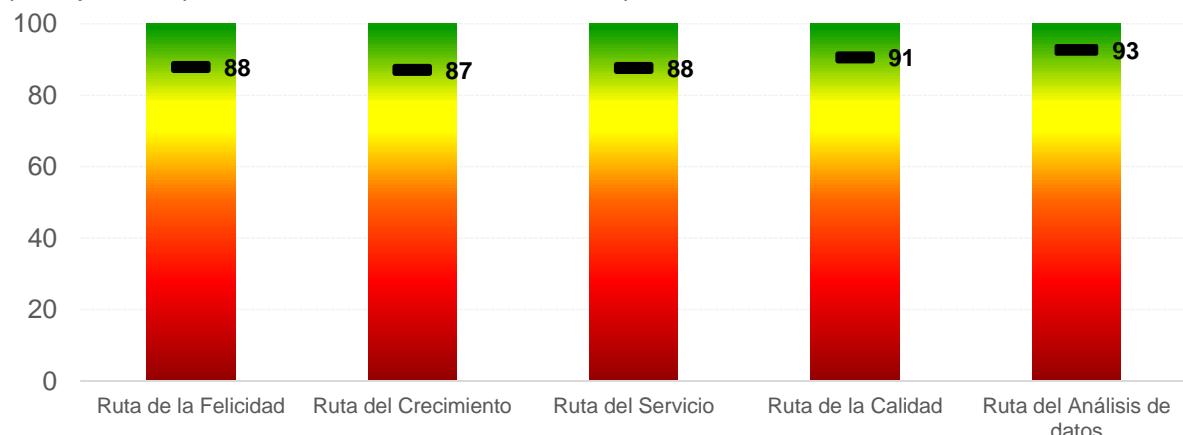


Ilustración 3. Clasificación por rutas de creación de valor

Es de señalar, que las rutas a intervenir sirvieron de insumo para la identificación de acciones a desarrollar durante el 2026.

Medición formulario único reporte de avances de la gestión - FURAG

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, que se usa como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional, de acuerdo con el ámbito de aplicación de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

En ese contexto, el FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, a partir de las respuestas registradas por parte del Ministerio de las Artes, las Culturas y los Saberes, a finales del segundo bimestre de la vigencia 2025, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II:



Ilustración 13. Resultados por dimensión

Fuente: Medición del Desempeño Institucional – MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública.

De manera específica, el Ministerio alcanzó un 96,4 sobre la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y 95,3 en la Política de Integridad.

Política	Resultado	Brecha
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	100	0
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	100	0
Desarrollo del talento humano en la entidad	97.7	2.3
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	83.3	16.7

Tabla 8. Resultados índices por política

Fuente: Medición del Desempeño Institucional – MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Es de señalar que, las recomendaciones señaladas a partir de los resultados de los índices por política se tuvieron en cuenta para la definición de acciones a desarrollar o fortalecer durante la vigencia 2026.

Plan de Acción 2025

A continuación, se relacionan los resultados sobre las acciones establecidas en el plan de acción del Plan Estratégico del Talento Humano de la vigencia 2025:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Instrumento de medición	Observaciones
Plan de bienestar e incentivos	Llevar un registro de la participación de los colaboradores que participan en las actividades desarrolladas	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Desde el equipo de Bienestar se cuenta con una herramienta de seguimiento que permite registrar la fecha de desarrollo de cada actividad y la participación de los servidores, conforme al cronograma de Bienestar. Una vez finalizadas las actividades programadas, se aplica una encuesta de satisfacción con el fin de evaluar la percepción de los participantes.
	Evaluar la satisfacción en todas las actividades que se desarrollan.		Durante la vigencia 2025, se programaron treinta y cuatro (34) actividades, de las cuales a veinte (20) se les aplicó la respectiva encuesta de satisfacción, lo que equivale a un cumplimiento del cincuenta y nueve por ciento (59 %).
Evaluación de desempeño	Solicitar a los involucrados (evaluador y evaluado) un informe de cumplimiento del Plan de Mejoramiento, en el que se señalen las actividades que se establecieron y la efectividad de su aplicación	Plan Estratégico del Talento Humano	Para los tres casos presentados se establecieron planes de mejoramiento, y el seguimiento correspondiente fue realizado por los actores involucrados.
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Desarrollar las acciones establecidas en el Plan de Intervención 2024-2025 de acuerdo con el cronograma establecido	Plan de Intervención de Clima 2024 – 2025	Debido a los cambios derivados del proceso de reestructuración, en el marco del fortalecimiento institucional y de la provisión de veinte (20) cargos correspondientes al Proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6, se programa la medición del clima laboral para el primer trimestre de 2026.
	Medir el impacto de las actividades desarrolladas en el Plan		No obstante, se realiza la intervención en las siguientes áreas:
	Gestionar el proceso para la medición de clima correspondiente.		<ul style="list-style-type: none"> Museos regionales: Casa Museo Rafael Núñez, Casa Museo Juan del Corral, Casa Museo La Gran Convención de Ocaña, Casa Museo Antón García de Bonilla, Casa Museo Guillermo León

			<p>Valencia, Casa Alfonso López Pumarejo y la Casa Museo Antonio Nariño.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Artes • Oficina Asesora Jurídica • Dirección de Patrimonio y Memoria • Grupo de Gestión Humana • Grupo de Gestión Documental • Grupo de Colecciones y Servicios, Biblioteca Nacional de Colombia. • Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos (DACMI). • Grupo de Convocatorias y Estímulos a las Culturas, las Artes y los Saberes.
Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	Llevar un seguimiento de las actividades desarrolladas, en el que se considere participación y satisfacción.	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Durante la vigencia 2025 se realizó seguimiento a la participación en las actividades desarrolladas; no obstante, para el año 2026 se requiere fortalecer el seguimiento a la satisfacción de las actividades realizadas en el marco de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Ajustar y socializar el Plan de Accesibilidad.		Se realizaron acciones orientadas a mejorar la accesibilidad en la entidad; sin embargo, el documento no fue actualizado, por lo cual se trabajará en su ajuste durante la presente vigencia.
Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Socializar los valores, teniendo en cuenta la gama de colores establecida en la actualización	Plan de Gestión de la Política de Integridad	Se enviaron piezas comunicativas asociadas a cada uno de los valores institucionales a la totalidad de los servidores, y la divulgación de estos se realizó el 06 de mayo, utilizando la gama de colores previamente establecida para este fin.
	Desarrollar actividades de participación en torno al que hago y que no hago de los 7 valores		

7. Estructuración del Plan Estratégico del Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, articulando los siguientes planes:

7.1 Plan de Bienestar Social e Incentivos

Las acciones propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, tienen el propósito de mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose ésta última como la existencia de un ambiente con condiciones laborales percibidos por el talento humano institucional, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los(as) servidores(as), para lo cual se requiere la participación y compromiso del personal directivo del Ministerio, de los servidores(as) públicos(as) y sus familias.

En dicho sentido, el mencionado Plan comprende ejes que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los(as) servidores(as), de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

7.2 Plan Institucional de Capacitación

Con el fin de desarrollar su capital humano y fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores(as), a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor, el Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes, elaboró su Plan Institucional de Capacitación.

En ese sentido el Plan está enfocado en el desarrollo de las competencias de los funcionarios y el fortalecimiento de sus habilidades blandas, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de sus grupos de trabajo y en general lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales, incrementando así el nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad. La cobertura en capacitación fue definida de acuerdo con la detección de necesidades de capacitación a partir de las funciones del puesto de trabajo y la identificación de necesidades por parte de los directivos de la entidad, de igual manera se consideraron los resultados de las auditorías internas, la información recopilada de la Evaluación del Desempeño Laboral y la ejecución del PIC 2025.

7.3 Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad representa una de las herramientas de gestión más relevantes para mejorar la calidad de vida laboral en las entidades y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la Entidad promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud que debe estar sincronizada con el mejoramiento de los procesos, la calidad, productividad, desarrollo del talento humano y reducción de costos operacionales.

El Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante SG-SST, está orientado a lograr una adecuada gestión de los riesgos identificados, que permita mantener el control de estos, para lo cual el Ministerio, ha diseñado y establecido lineamientos para la estructuración y desarrollo del presente Sistema de Gestión, con el objeto de prevenir los riesgos ocupacionales con miras a lograr el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

El plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta práctica metodológica de planeación que puntualiza las actividades a desarrollar, de modo que pueda tenerse una perspectiva de las acciones, responsables, recursos y fechas de ejecución, por medio de un cronograma específico, a fin de realizar seguimiento a la ejecución de estos, facilitando así, el proceso de evaluación y ajustes.

Para el cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con la asesoría y acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales ARL – Positiva, en los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo; Seguridad e Higiene Industrial y el desarrollo de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, el Comité de Convivencia Laboral – COVILA - y la Brigada de Emergencias.

7.4 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Dentro de las herramientas de gestión del talento humano, se han establecido el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos como instrumentos técnicos que permiten identificar la disponibilidad de cargos de carrera administrativa en el sector público, así como las necesidades de personal requeridas para el adecuado funcionamiento de la entidad. En este sentido, el Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo informar la situación actual de la planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y la forma de provisión de las vacantes de carrera administrativa, garantizando la continuidad operativa de la entidad con el recurso humano necesario, de conformidad con los procedimientos establecidos para la provisión y selección meritocracia.

Por su parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos permite definir las necesidades de personal en las diferentes dependencias del Ministerio, a partir del análisis de la cantidad de servidores requeridos para el cumplimiento de los lineamientos, objetivos y responsabilidades del Gobierno Nacional. Así mismo, este instrumento facilita la planificación de la provisión de las vacantes identificadas en el Plan Anual de Vacantes, mediante el uso de las listas de elegibles derivadas de los procesos de selección Nación 3 y la culminación del proceso Nación 6. Adicionalmente, en atención a la expedición de los Decretos 1590 y 1591 de 2024, durante la vigencia 2025 el Ministerio enfocará sus esfuerzos en la finalización del proceso de implementación del rediseño institucional y la política de formalización laboral.

7.5 Temáticas adicionales

Evaluación del Desempeño Laboral

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, atendiendo la normatividad vigente relacionada con el seguimiento a los resultados en el desempeño de un empleo, a través de las etapas de concertación, evaluación y calificación a los servidores, con base en las metodologías y parámetros

previamente establecidos, desarrolla a través del Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General, las actividades requeridas en las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y en período de prueba de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 174 de 2019 “Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación para los funcionarios vinculados mediante carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción”.

Así mismo, desarrolla la evaluación a los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional conforme a la Resolución No. 177 de 2019 “Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación para los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional”.

En ese sentido, de la misma manera como fue desarrollado durante la vigencia anterior, para el 2026 se realizarán de forma permanentemente asesorías y acompañamientos a las dependencias, así como algunas capacitaciones que garanticen la correcta utilización y aplicación del Sistema Tipo y el cumplimiento de las cuatro (4) fases del proceso a saber: concertación, seguimiento, evaluación y calificación, en cumplimiento de los términos de ley asociados a las concertaciones, evaluaciones parciales eventuales, semestrales y calificación definitiva de los servidores públicos de la entidad.

Gerentes públicos

Los gerentes públicos, son servidores con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada entidad.

En ese sentido, se realizará la evaluación de la gestión gerencial de los directivos de la entidad, de acuerdo con lo reglamentado por la Resolución No. 0352 de 2024, *“Por medio de la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, de conformidad con la versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”*. Es de anotar que actualmente, la planta de personal del Ministerio de Cultura está conformada por 635 empleos de los cuales 13 son Gerentes Públicos.

SIGEP II

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional tanto Plan Estratégico de Talento Humano nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

En ese sentido, durante la vigencia 2025 se realizó el cargue de la planta de personal del Ministerio en el aplicativo SIGEP II; en ese sentido, con el fin de fortalecer esta actividad, se planteará un plan de trabajo orientado a garantizar la actualización permanente de este componente, asociado a las vinculaciones, desvinculaciones y demás situaciones administrativas que se generen durante el período 2026.

Ahora bien, en relación con la vinculación y desvinculación de funcionarios durante la vigencia 2025, se evidencia un cumplimiento del 100% en la entrega de las Declaraciones de Bienes y Rentas de INGRESO y de RETIRO.

Bajo dicho contexto, para la vigencia 2026, además de tener en cuenta los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública con relación al desarrollo del proceso, se adelantarán campañas informativas a nivel institucional y se realizará acompañamiento permanente a los funcionarios que lo requieran para contar con registros efectivos.

Así mismo, se actualizarán permanentemente las bases de datos que permitan ver reflejada la situación actualizada de la planta de personal del Ministerio en el SIGEP II y los demás sistemas de información de la entidad.

Negociación colectiva

En cumplimiento de la normatividad aplicable en materia de negociación y formalización de acuerdos con las organizaciones sindicales, durante el primer semestre de 2025 se activó el espacio de concertación entre los negociadores de la Asociación Sindical de Empleados del Ministerio, sus entidades adscritas y pensionados – ASOCULTURA y el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes. Así, el 10 de abril de 2025 se instaló la mesa de negociación para analizar los 45 puntos establecidos en el pliego de peticiones del sindicato, los cuales fueron agrupados por temáticas especiales conforme a la materia a tratar. El análisis, discusión y aprobación se adelantó a lo largo de cinco (5) sesiones. Así, una vez adelantado el respectivo proceso de negociación, las partes suscribieron el acta No. 7 del 18 de julio de 2025, a través de la cual se consolidaron los acuerdos y desacuerdos y a dar por cerrada la negociación.

De esta manera, a través de la Resolución DM No. 0415 del 11 de agosto de 2025, se adoptaron los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2025, celebrada entre la Asociación Sindical de Empleados del Ministerio de Cultura, sus entidades adscritas y pensionados – ASOCULTURA y el Ministerio. De esta manera, se generaron 34 acuerdos organizados en 5 temáticas, como se relaciona a continuación:

	Temática	Acuerdos
1	Bienestar y Formación	16
2	Carrera Administrativa	5
3	Infraestructura e Innovación	5
4	Propias de la actividad sindical	7
5	Veeduría	1
Total acuerdos		34

De igual manera, considerando que en la Resolución también se crea la Comisión de Seguimiento a los Acuerdos y se definen entre otros, sus integrantes, la periodicidad de los ejercicios de seguimiento y la secretaría técnica a cargo de la Coordinación del Grupo de Gestión Humana, durante el último trimestre de la vigencia se realizó la primera sesión de la Comisión en la que fue socializado el instrumento de seguimiento y se definió la necesidad de desarrollar tres sesiones específicas, para revisar la articulación de algunas acciones que quedaron en ejecución de los acuerdos pasados con los puntos establecidos en los acuerdos vigentes:

- Con el grupo de Gestión Administrativa y de Servicios, desarrollada durante el mes de noviembre.
- Con la Oficina Asesora de Comunicaciones, programada para realizarse a finales del mes de enero del 2026.
- Con los equipos de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar del grupo de Gestión Humana, para abordar lo relacionado a clima laboral, programada para realizarse a inicios del mes de febrero de 2026.

Finalmente, y en atención a lo descrito anteriormente, durante la vigencia, el Grupo de Gestión Humana garantizará la inclusión de actividades en pro de los compromisos establecidos y realizará el seguimiento correspondiente a la ejecución de dichas actividades.

Transferencia del conocimiento

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes continuarán promoviendo la estrategia de gestores del conocimiento, creada en el marco de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

En ese sentido, se desarrollarán capacitaciones en temáticas relacionadas, así mismo como mecanismo de transferencia de conocimientos se promoverá el repositorio del conocimiento y el formato de acta de entrega de cargo con el fin de realizar acciones que permitan proteger y sistematizar el conocimiento tácito de la entidad.

8. Plan de Acción

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Instrumento de medición
Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Implementar el plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP, mediante la revisión periódica de la información registrada	Total de registros que deben estar actualizados $\times 100$ / Total de registros que deben estar actualizados
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Fortalecer los aspectos del bienestar social, tales como la medición del clima organizacional y la elaboración del respectivo plan de intervención.	(actividades desarrolladas/actividades planeadas) $\times 100$
Acuerdos de gestión	Fortalecer la revisión periódicamente la normatividad vigente aplicable a los acuerdos de gestión.	(Acuerdos formalizados dentro del plazo establecido / Total de acuerdos formalizados) $\times 100$
Procesos de reclutamiento para empleos gerenciales	Crear una herramienta para medir las competencias de candidatos a gerentes públicos y evaluar su eficacia	(Candidatos evaluados / Total de candidatos) $\times 100$
Promoción de programas de vivienda	Fortalecer aspectos del bienestar social como: la inclusión de actividades que faciliten la interacción de los servidores para la adquisición de vivienda	(actividades desarrolladas/actividades planeadas) $\times 100$
Plan de desvinculación asistida	Desarrollar actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evaluar el impacto de estas actividades.	(Número de personas que recibieron el programa / Total de personas desvinculadas) $\times 100$
	Elaboración de documento de agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades	(Número de documentos de agradecimiento entregados / Total de personas desvinculadas) $\times 100$

9. Seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les hará la medición de acuerdo con sus ciclos de control y los instrumentos definidos por el Grupo de Gestión Humana para tal fin.

Aunado a lo anterior, se elaborarán informes trimestrales, semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Así mismo, el Grupo de Gestión Humana, será el encargado de realizar el reporte de los indicadores. Para tal fin durante la ejecución de las actividades de realizadas en el marco de los diferentes planes.

En ese sentido, se tendrán en cuenta entre otros los siguientes indicadores:

Ámbito	Nombre del Indicador	Formula	Objetivo
Provisión de empleos y vinculación	Provisión de empleos	(empleos provistos/empleos de la planta de personal)*100	Establecer el porcentaje de empleos cubiertos en relación con la planta de personal.
	Provisión de recurso	(empleos provistos / empleos por proveer) * 100	Establecer los avances frente al proceso de rediseño institucional y formalización laboral.
	Avance en el desarrollo del proceso Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6	(% de avance de la etapa / etapas establecidas)	Medir el avance del desarrollo del proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional Nación 6 de acuerdo a lo planificado.
Vacantes	Rotación de personal	(servidores desvinculados / promedio de servidores de planta) * 100 Promedio efectivo de trabajadores =(trabajadores al inicio del Periodo + trabajadores al final del periodo/2)	Medir el nivel de desvinculación de servidores respecto al promedio efectivo de la planta de personal durante un período determinado
	Empleo en vacancia	(empleos en vacancia / Empleos de la planta) * 100	Determinar el porcentaje de empleos vacantes respecto al total de la planta de personal, con el propósito de evaluar la capacidad de la entidad para garantizar la provisión oportuna de los cargos
Bienestar Social e Incentivos	Porcentaje de ejecución del plan	(actividades desarrolladas/actividades planeadas)*100	Medir la eficacia del Plan de Bienestar Social e Incentivos, asegurando que las actividades planificadas sean ejecutadas de acuerdo con lo previsto.
	Ejecución presupuestal	(presupuesto ejecutado/presupuesto asignado)*100	Medir el uso del recurso presupuestal asignado para el desarrollo del plan.
	Percepción promedio de los beneficiarios frente a las actividades desarrolladas	Σ calificaciones de los usuarios / total de usuarios que califican las actividades	Evaluar el nivel de satisfacción de los servidores y servidoras con respecto a las actividades de bienestar, asegurando que las iniciativas generen un impacto positivo.

Ámbito	Nombre del Indicador	Formula	Objetivo
Capacitación	Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación (PIC)	(actividades desarrolladas/actividades planeadas)*100	Medir la eficacia del Plan Institucional de Capacitación, asegurando que las actividades planificadas sean ejecutadas de acuerdo con lo previsto.
	Ejecución presupuestal	(presupuesto ejecutado/presupuesto asignado)*100	Medir el uso del recurso presupuestal asignado para el desarrollo del plan.
	Percepción promedio de los beneficiarios frente a las actividades desarrolladas	\sum calificaciones de los usuarios / total de usuarios que califican las actividades	Establecer la percepción de los servidores y contratistas frente al desarrollo de las actividades.
	Valoración del conocimiento	(Promedios de calificación de las capacitaciones evaluadas/ Número de capacitaciones evaluadas)	Definir el nivel de conocimiento adquirido frente a la capacitación desarrollada.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento Plan Anual de Trabajo del SGSST	(Actividades ejecutadas/actividades priorizadas en el Plan)*100	Medir el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo del SGSST, garantizando que las actividades de salud y seguridad en el trabajo sean implementadas conforme a lo previsto.
	Cobertura de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo	(Número de servidores que participaron en las actividades /Servidores activos)*100	Medir la cobertura de las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a servidores, contratistas y terceros.
SIGEP	Actualización SIGEP	(servidores con SIGEP actualizado/Servidores activos)*100	Medir el grado de actualización del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) entre los servidores y servidoras de la Entidad.



Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

