

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Contenido

Introducción	3
1. Generalidad del Plan Estratégico del Talento Humano	5
1.1 Contexto normativo	5
1.2 Contexto del direccionamiento estratégico del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes	7
1.3 Política de Integridad	8
1.4 Estructura organizacional.....	9
1.5 Planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes	11
2. Objetivos.....	12
3. Estructuración del Plan Estratégico del Talento Humano	12
3.1 Fase 1. Diagnóstico.....	14
Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano	16
Caracterización de los servidores públicos.....	2
Lineamientos estratégicos del talento humano	2
3.2 Fase 2. Planeación Estratégica	3
Plan de Bienestar Social e Incentivos	3
Plan Institucional de Capacitación	3
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	4
Plan Anual de Vacantes.....	4
Plan de Previsión de Recursos Humano	5
Tematicas adicionales	5
3.3 Fase 3. Ejecución.....	8
3.4 Fase 4. Seguimiento y control.....	8
3.5 Fase 5. Análisis de resultados.....	9
4. Plan de Acción.....	10

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.

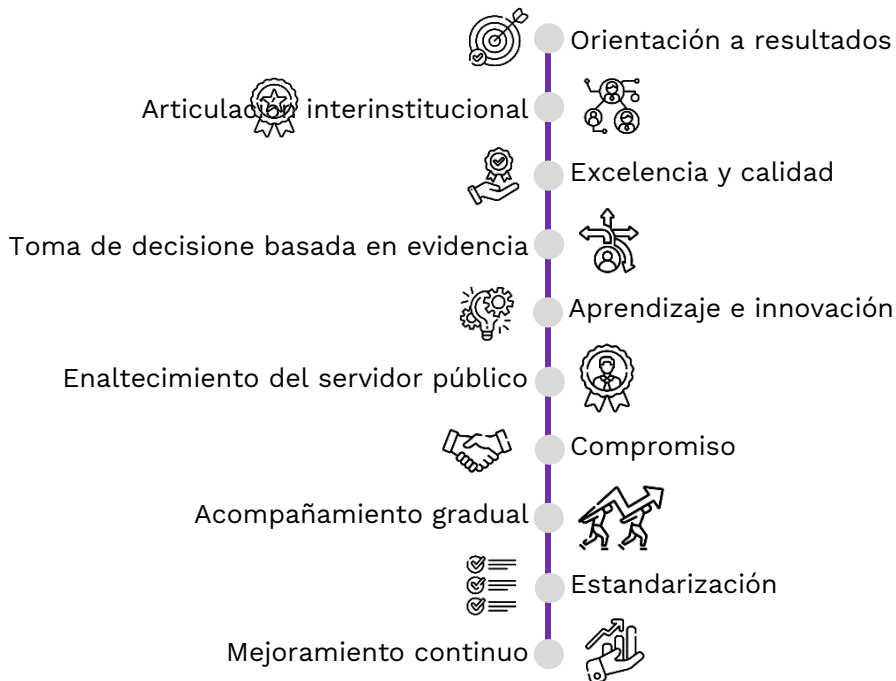
El proceso de talento humano apunta al cumplimiento del objetivo estratégico “Apoyar la gestión y fortalecimiento institucional”, y en línea con el proceso de formalización laboral se relaciona con el transformador “Seguridad humana y justicia social”.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

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 programas de Bienestar Social, 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. Dichos principios corresponden a:



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.

Ahora bien, 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

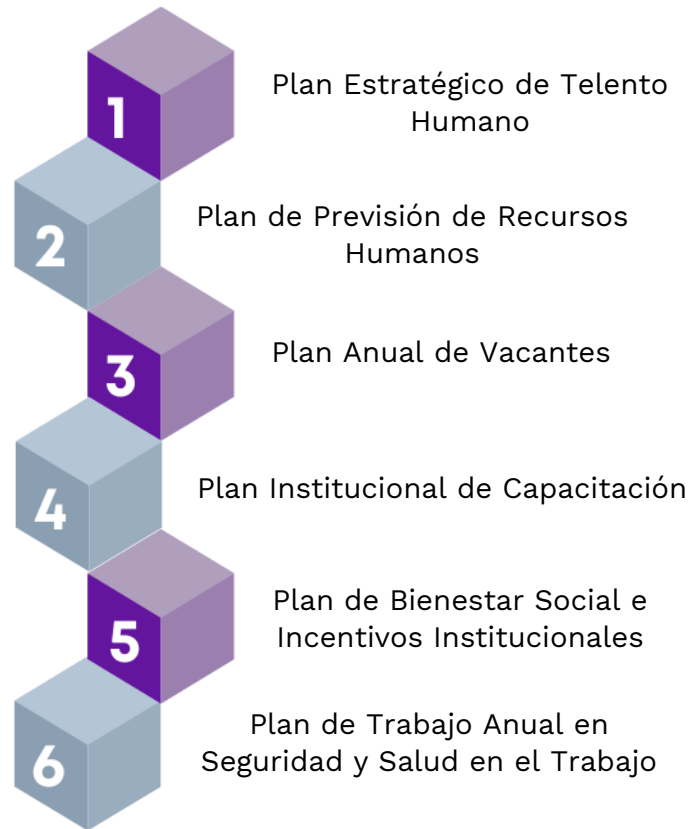


Ilustración 1. Planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano

relacionados a continuación:

1. Generalidad del Plan Estratégico del Talento Humano

1.1 Contexto normativo

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

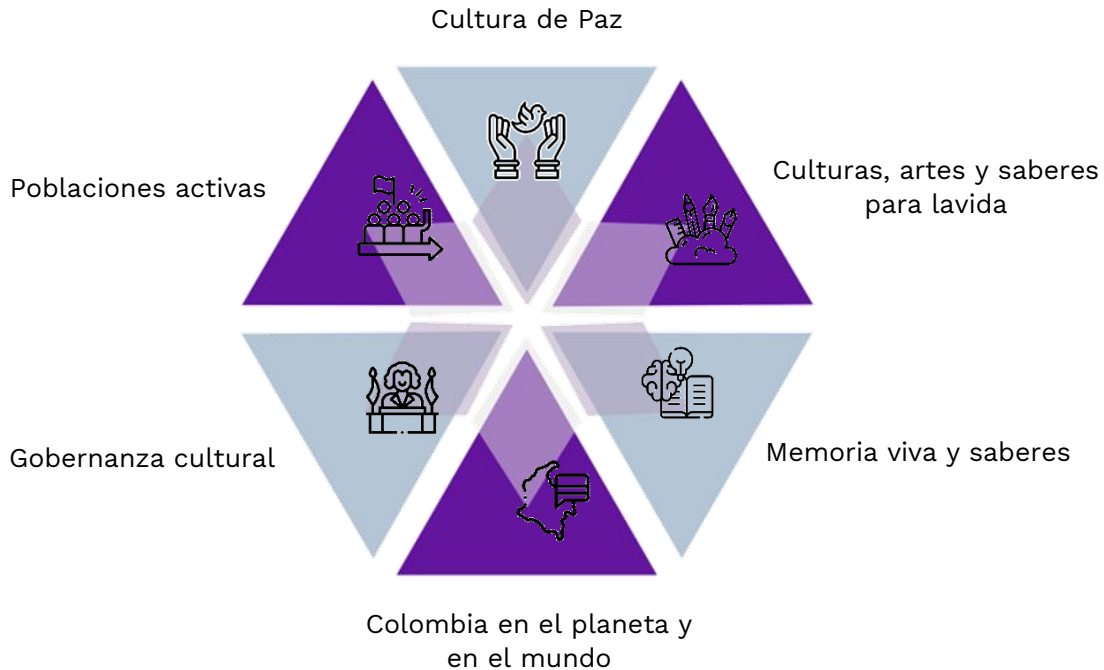
disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”

- 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 adiciono la ley 397 de 1997 – Ley General de la cultura”.
- 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.”
- 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.”
- 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 Parte 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"
- Resolución 258 de 2023. *“Por la cual se reglamentan los criterios y el procedimiento para el otorgamiento de incentivos para los servidores públicos del Ministerio de Cultura”*
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- Resolución DM No. 264 de 2023. “Por medio de la cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2023, celebrada entre la Asociación Sindical de Empleados del Ministerio de cultura, sus entidades adscritas y sus pensionados – ASOCULTURA y el Ministerio de Cultura”
- Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura.

1.2 Contexto del direccionamiento estratégico 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.

1.3 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.

1.4 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.

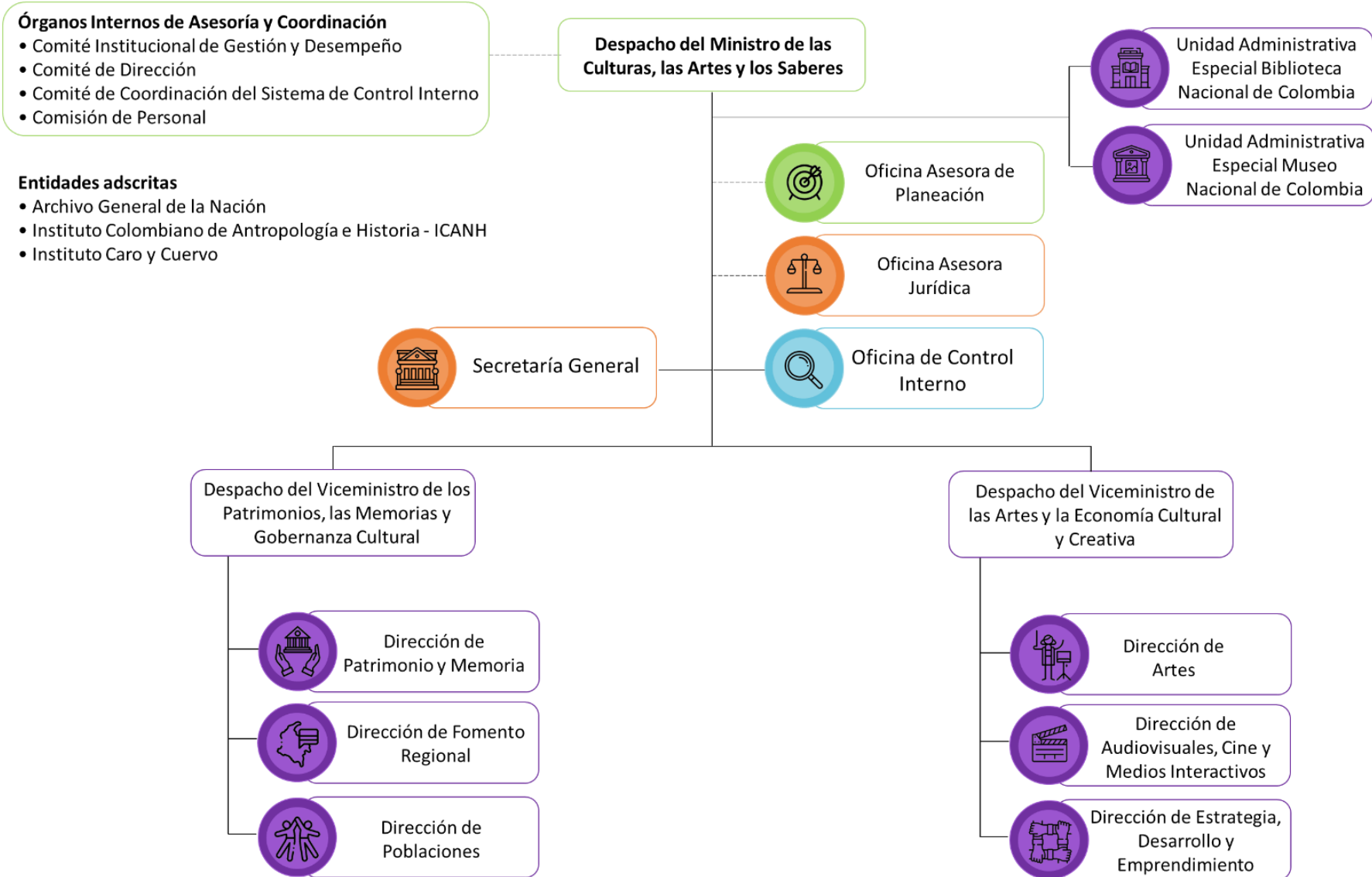


Ilustración 2. Organigrama general Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

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

La planta de personal del Ministerio de Cultura está conformada por 314 empleos, de los cuales 214 corresponden a empleos de carrera administrativa y 100 a empleos de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con el nivel jerárquico los empleos se distribuyen como se observa en el siguiente gráfico.

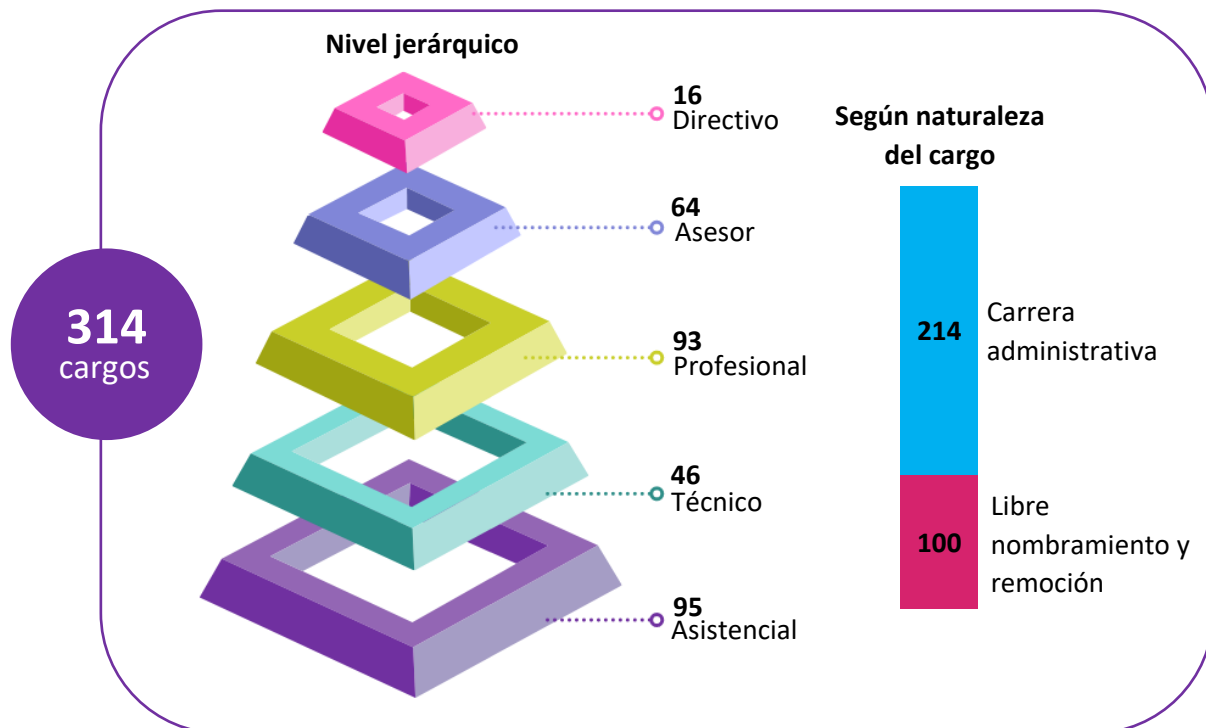


Ilustración 3. Planta de personal Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

De los cuales, con corte a 31 de diciembre de la vigencia 2023, se encuentran provistos al 31 de diciembre de 2023.

Naturaleza	Cargos provistos
Carrera Administrativa	151
Libre Nombramiento	93
Provisional	44
Total	288

Tabla 1. Provisión de la planta al cierre de la vigencia 2023

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. De igual

forma, en materia de evaluación de la gestión de los gerentes públicos, mediante Resolución 419 de 2017, el Ministerio adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión, desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

2. 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.

3. 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):

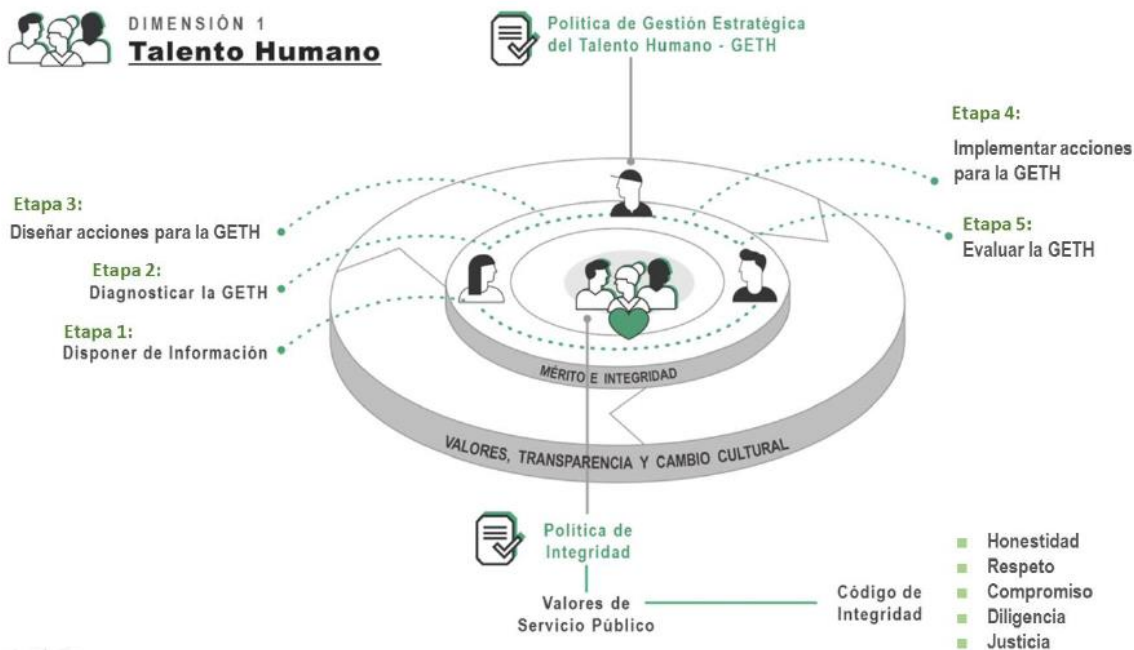


Ilustración 4. Dimensión del Talento Humano MIPG
Fuente: Manual Operativo MIPG - DAFP

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



3.1 Fase 1. Diagnóstico

La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

- **Direccionamiento Estratégico y Planeación:** El Grupo de Gestión Humana participa en la planeación estratégica de la entidad, dentro del objetivo estratégico “Apoyar la gestión y fortalecimiento institucional”, y la estrategia “Fortalecimiento de las políticas de gestión del Talento Humano”.
- **Régimen laboral:** A los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden nacional.

Ilustración 5. Fases de la Gestión Estratégica del Talento Humano

- **Caracterización de los servidores:** El Grupo de Gestión Humana estructuró un activo de información denominado *Planta* que posee información de los servidores públicos como antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- **Caracterización de los empleos:** Dentro del activo anteriormente mencionado, también se encuentra la información de la planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 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.

Ahora bien, como lo ha referido Función Pública es necesario aclarar que la política de empleo público se refiere al conjunto de arreglos institucionales, normativos y procedimentales que administran y orientan el ingreso, desarrollo y retiro del talento humano al servicio de la administración pública; mientras que la Gestión Estratégica del Talento Humano, es la materialización de estas políticas.

La innovación 4.0., la transformación de la cultura organizacional, los nuevos aprendizajes individuales y colaborativos, la implementación de la gestión del cambio y la evolución laboral deben focalizarse en las entidades públicas para realizar una revolución tecnológica y digital orientada en una transformación sistemática en sus procesos, sus estructuras y su gente. Lo anterior ratifica que la capacidad de transformar el trabajo no se encuentra únicamente encauzado en la capacidad tecnológica sino que adicional a ello, requiere la capacidad de construir una cultura organizacional que acompañe y aplauda el crecimiento individual, grupal, la adaptabilidad rápida al cambio, la resiliencia en tiempos de disrupción y el desarrollo de habilidades digitales que permita generar superquipos a través de la virtualidad y las diferentes formas de organización del trabajo, orientados todos hacia el mismo objetivo, gracias al entendimiento del rol y su impacto en la misionalidad de las entidades. Para concebir las fases del nuevo ciclo de la planeación estratégica del talento humano, es necesario identificar lo que hoy se denomina el servidor público 4.0, entendido como los servidores públicos impulsados a mejorar sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos para la cuarta revolución industrial, hacia los entornos acelerados y cambiantes, enfocado en el conocimiento, el aprendizaje continuo, la asertividad en la comunicación y la interiorización de la mística y la filosofía propia de su labor al servicio de la sociedad.

Del mismo modo, se requiere el conocimiento integral y la actualización de todos los aspectos de talento humano para su gestión efectiva, analizando la optimización, el rediseño y la reconfiguración de lo que se viene realizando, desde la implementación de cambios entorno a la automatización del trabajo, la utilización de datos y cifras, el desarrollo de competencias y habilidades digitales, complementarias y transversales para el trabajo remoto y el reconocimiento de las nuevas competencias de la transformación digital y finalmente, el desarrollo de pensamiento sistémico y en prospectiva y en tiempo real, para detectar oportunidades y acciones de mejora.

Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, en primera instancia se efectuó una revisión de la normatividad que a la fecha rige la gestión del Talento Humano, posteriormente se usaron como herramienta los siguientes

instrumentos:

Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano

La Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política del Departamento Administrativo de la Función Pública, y se desarrolló por etapas como se describe a continuación:



Ilustración 6. Fases de aplicación Matriz de autodiagnóstico GETH

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez incluye *Rutas de Creación de Valor* para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, 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:



Ilustración 7. Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH

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 reinducción, 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 reinducción, 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 reinducción, 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.

A través de la aplicación de la Matriz GETH al cierre de la vigencia 2023, se identifica que en el Ministerio la Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra en el nivel de **Consolidación** con un 91,3%, lo que significa que:

- La implementación de GETH se ha establecido como una buena práctica
- La GETH se encuentra al máximo 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 identifican las rutas en las cuales debemos trabajar en la entidad para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en el gráfico a continuación.

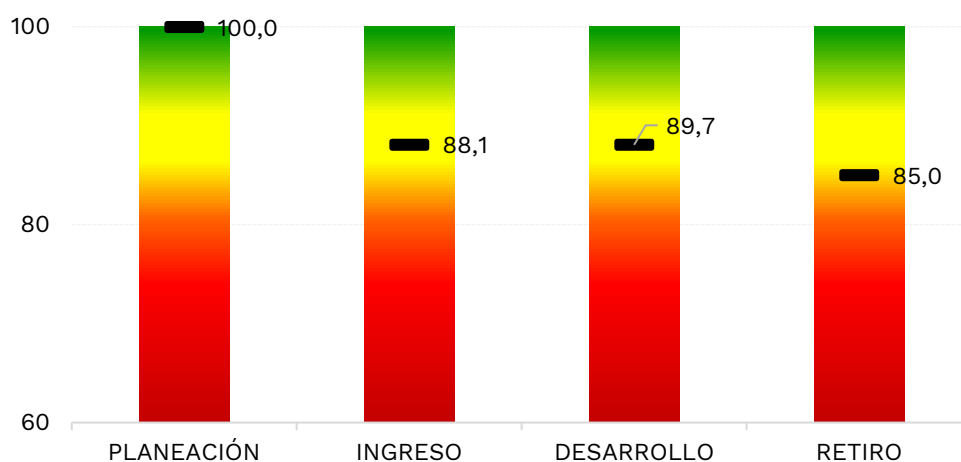


Ilustración 8. Calificación por componentes

Los componentes de retiro, ingreso y desarrollo, que es donde la entidad debe enfocar sus estrategias, acciones y objetivos.

Al analizar las categorías de cada componente identificamos que para el caso del ingreso, las categorías más baja corresponde a diversidad e inclusión y la gestión de la información, las demás se encuentran sobre 90.

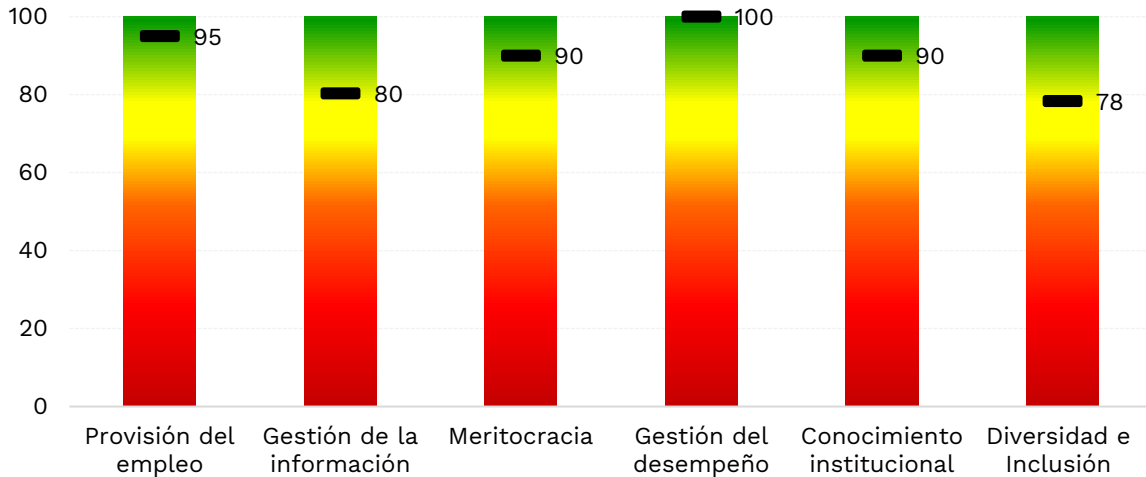


Ilustración 9. Categorías del componente de ingreso

Al analizar el componente de desarrollo es necesario trabajar en estrategias para fortalecer 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:

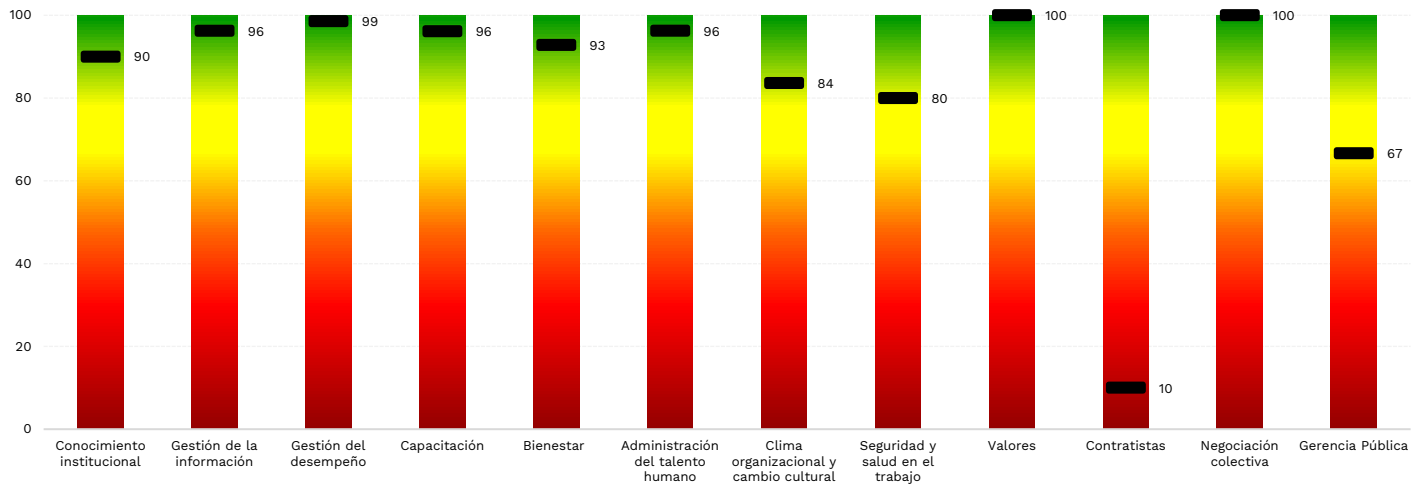


Ilustración 10. Categoría del componente de desarrollo

En cuanto al componente de retiro, se observa que se es necesario trabajar en estrategias para fortalecer tres de las cuatro categorías administración del talento humano, desvinculación asistida y gestión del conocimiento.

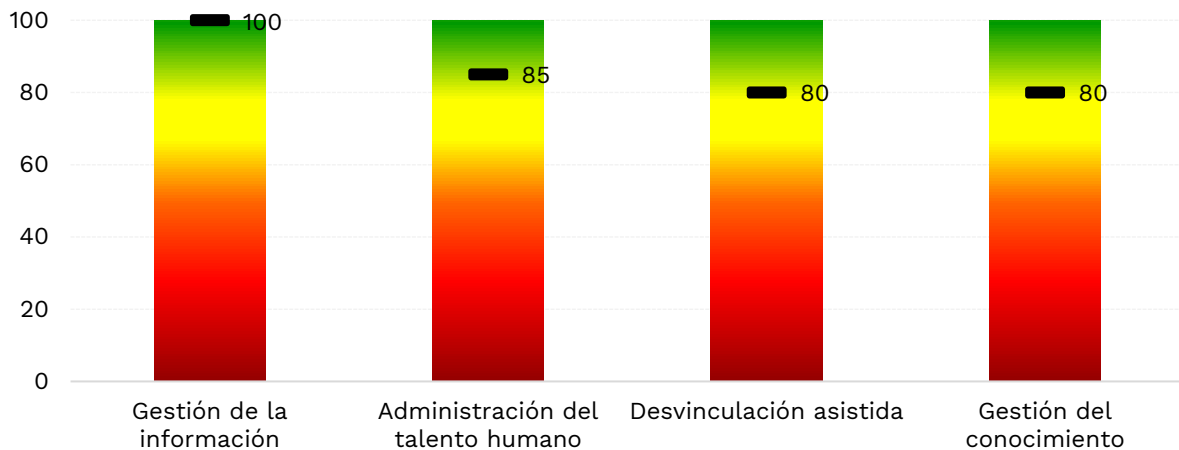


Ilustración 11. Categoría del componente de retiro

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

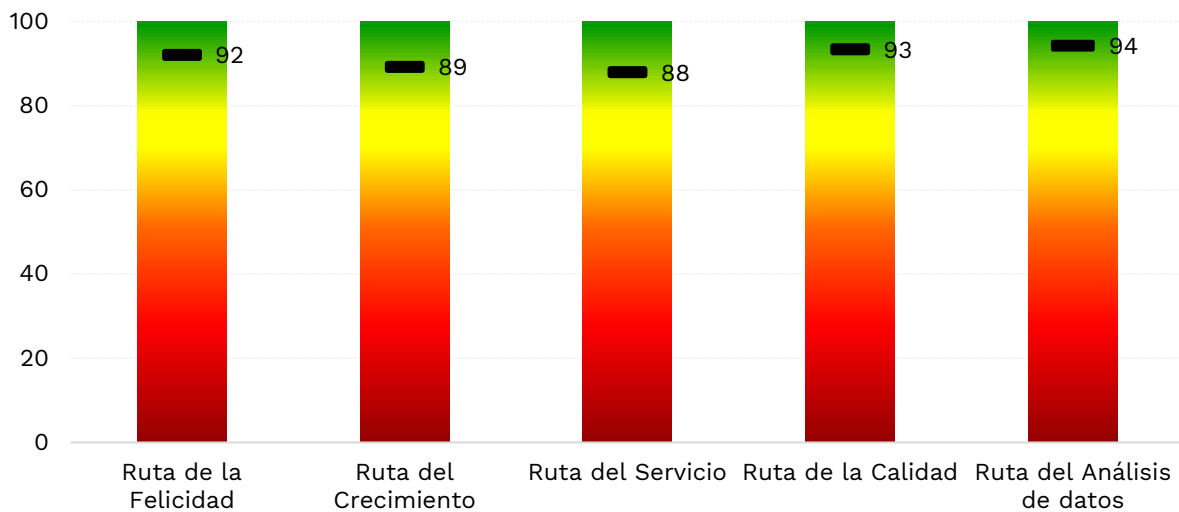


Ilustración 12. Clasificación por rutas de creación de valor

Es de señalar, que las rutas a intervenir sirvieron de insumo para la identificación de las líneas del presente plan. Adicionalmente, se articula con los resultados de la aplicación del autodiagnóstico de la Política de GETH.

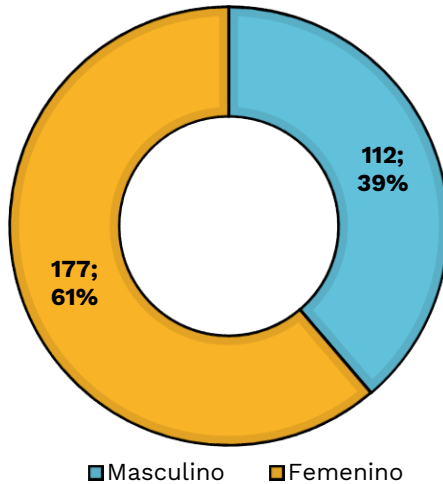
Caracterización de los servidores públicos

Al cierre de la vigencia 2023, se recolecto un registro del total de la información de caracterización de 240 funcionarios de los 288 vinculados a esa fecha, lo que corresponde a un 83,3% 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 biológico**



En cuanto al sexo biológico, de los 288 funcionarios con los que contaba el Ministerio, 177 (61%) correspondían al sexo femenino y 112 (39%) al sexo masculino.

De esta manera, se identifica una relación de 1,58 personas del sexo femenino por cada persona del sexo masculino.

Ilustración 13. Distribución servidores públicos Ministerio de Cultura según sexo biológico

- **Rango de edad**

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	4	1%
26 a 35 años	38	13%
36 a 45 años	85	30%
46 a 55 años	76	27%
56 a 65 años	73	26%
66 años en adelante	10	3%
Total	286	-

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

- **Estado civil**

Respecto a la distribución de los servidores de acuerdo con su estado civil se tienen lo siguiente:

Estado civil	Número de funcionarios	Proporción
Soltero(a)	109	48%
Casado(a)	78	34%
Unión Libre	37	16%
Viudo(a)	5	2%

Estado civil	Número de funcionarios	Proporción
Separado(a)	11	5%
Total	240	-

Tabla 10. Distribución servidores públicos Ministerio de Cultura según estado civil

- **Estudios finalizados**

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

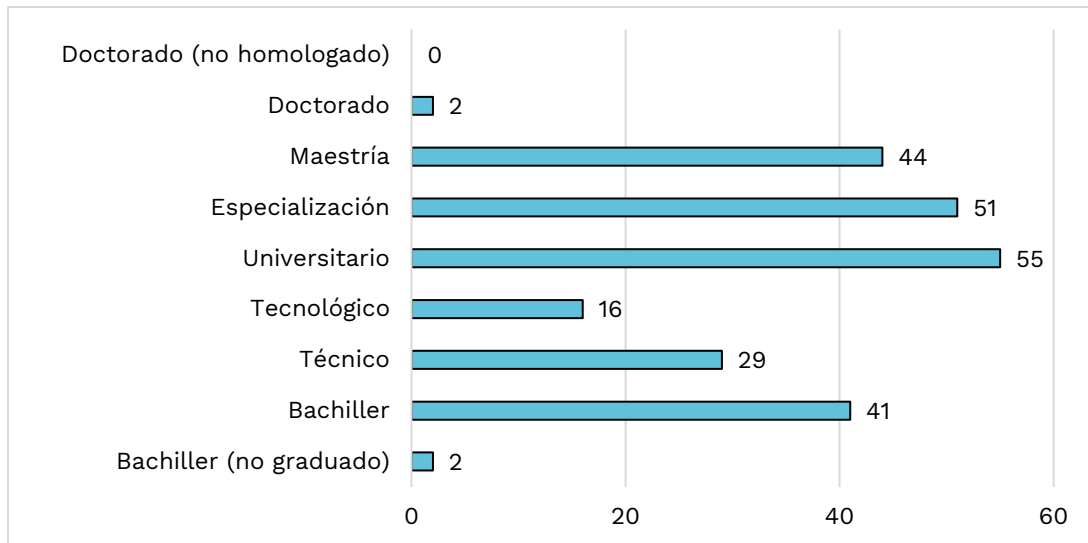


Tabla 3. Máximo nivel académico alcanzado por los servidores del Ministerio

- **Grupo poblacional**

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

Grupo poblacional	
Comunidades de pueblos indígenas	2
Comunidades negras, afrocolombianas	5
Población LGBTQ+	0
Población con discapacidad	5
Población en condición de desplazamiento	5
Cabeza de hogar	0
No pertenece a ningún grupo	45
Otro	177
Total	240

Tabla 4. Distribución porcentual servidores públicos Ministerio de Cultura según grupos poblacional

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

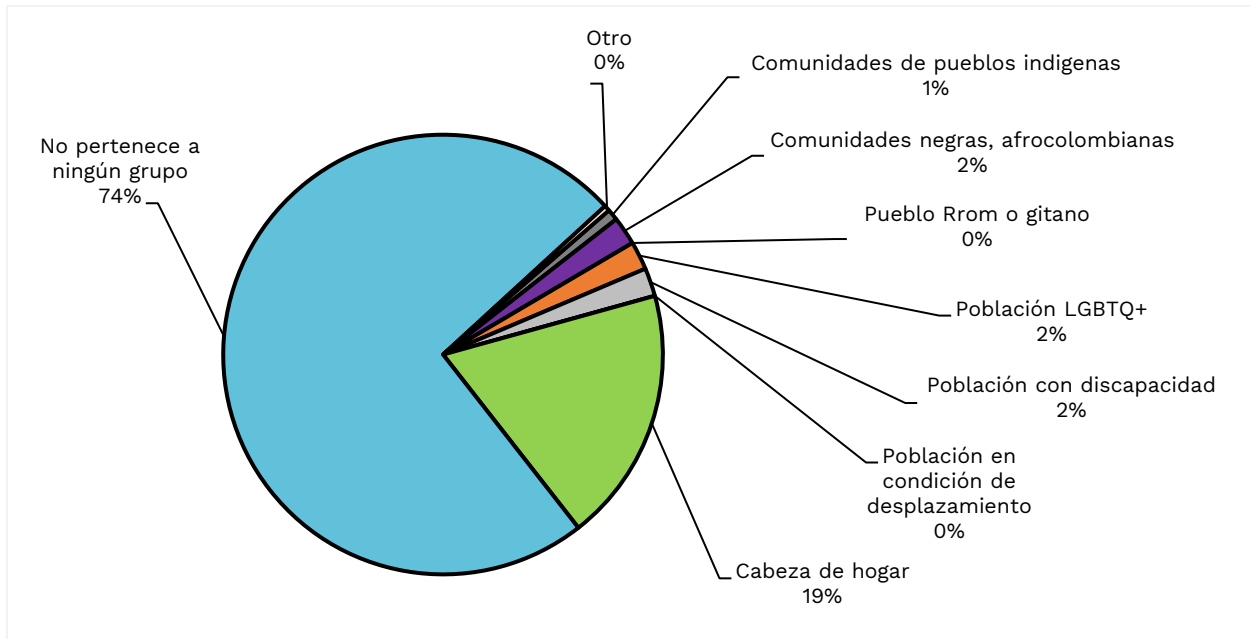


Ilustración 14. Distribución porcentual servidores públicos Ministerio de Cultura según grupo poblacional

• Tipo de vivienda

En cuanto al tipo de vivienda en la que habitan los servidores del Ministerio, se tiene que el 44% habita en una vivienda propia, el 32% en espacios arrendados, el 24% en vivienda familiar y el restante 1% en otros tipos de espacios.

Tipo de vivienda	
Propia	105
Familiar	57
Arrendada	76
Otra	2
Total	240

Tabla 5. Distribución servidores públicos Ministerio de Cultura según tipo de vivienda

• Estrato socioeconómico

La distribución según estrato socioeconómico se identifica en la siguiente tabla:

Estrato socioeconómico	Servidores	Proporción
1	8	3%
2	39	16%

Estrato socioeconómico	Servidores	Proporción
3	115	48%
4	63	26%
5	9	4%
6	5	2%
Sin estratificar	1	0%
Total	240	

Tabla 6. Distribución servidores públicos según estrato socioeconómico

- **Municipio y localidad de residencia**

De los 240 funcionarios públicos de los que se cuenta con información, 22 (9,2%) residen por fuera de Bogotá, mientras que el restante 90,3% (218 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	1	0,4%
	Chía	1	0,4%
	Cota	2	0,8%
	La Calera	0	0,4%
	Mosquera	2	0,8%
	Soacha	10	4,2%
	Zipaquirá	3	1,3%
	Facatativá	1	0,4%
	Total	21	8,8%
Huila	Timaná	1	0,4%
	Total	1	0,4%

Tabla 7. Servidores residentes fuera de la ciudad

Dentro de Bogotá D.C.

Localidad	Nº de servidores	Proporción
Antonio Nariño	2	0,9%
Barrios Unidos	4	1,7%
Bosa	6	2,6%
Chapinero	15	6,6%
Ciudad Bolívar	9	3,9%
Engativá	20	8,7%
Fontibón	11	4,8%
Kennedy	28	12,2%
La Candelaria	8	3,5%
Los Mártires	4	1,7%
Puente Aranda	6	2,6%

Localidad	Nº de servidores	Proporción
Rafael Uribe Uribe	7	3,1%
San Cristóbal	4	1,7%
Santa Fe	16	7,0%
Suba	32	14,0%
Sumapaz	0	0,0%
Teusaquillo	23	10,0%
Tunjuelito	4	1,7%
Usaquén	16	7,0%
Usme	3	1,3%
Total	218	95,2%

Tabla 8. Servidores residentes fuera de la ciudad

- **Funcionarios con hijos**

Respecto a los funcionarios que son padres, el 60% (144) de los servidores tiene hijos mientras que el restante 40% (96) no tienen. De acuerdo con esto, el siguiente gráfico relaciona el número de hijos:

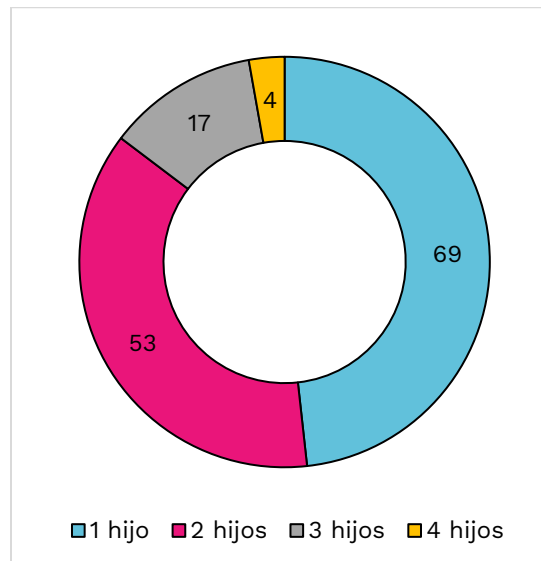


Tabla 9. Número de hijos funcionarios Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Ahora, en cuanto a la distribución etaria de los hijos de servidores del Ministerio, se tiene lo siguiente:

Rango etario	Nº hijos	Proporción
0 a 5 años	11	4%
6 a 12 años	37	15%
13 a 15 años	23	9%
16 a 18 años	27	11%
19 a 23 años	37	15%
23 a 30 años	55	22%
31 a 40 años	52	21%
41 a 50 años	5	2%
Total	247	

Tabla 10. Distribución etaria hijos servidores del Ministerio

- **Localización del 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	21	8,75%
Debe asistir a su lugar de trabajo algunos días	57	23,75%
Debe asistir a su lugar de trabajo todos días	155	64,58%
Debe asistir a su lugar de trabajo ocasionalmente	7	2,92%
Total	240	

Tabla 11. Modalidad de trabajo servidores del Ministerio

Lineamientos estratégicos del talento humano

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

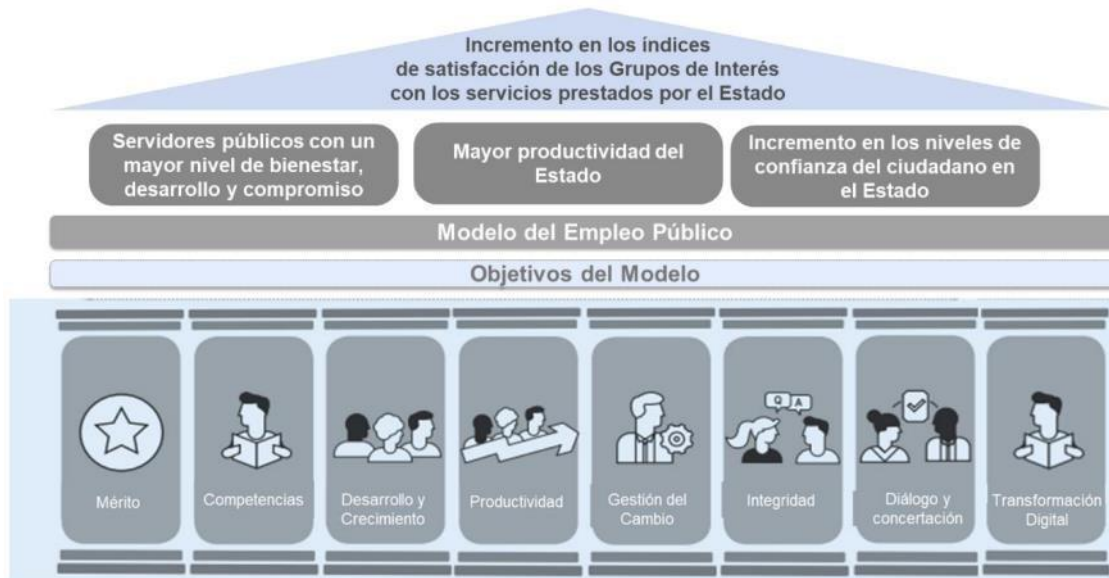


Ilustración 15. Pilares del empleo público

- Mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
- Desarrollo y crecimiento, Incremento en los índices de satisfacción de los Grupos de Interés con los servicios prestados por el Estado.
- Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
- Gestión del cambio, 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.
- Integridad, valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
- Diálogo y la concertación, 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.
- Transformación digital, cambios derivados de la cuarta revolución industrial

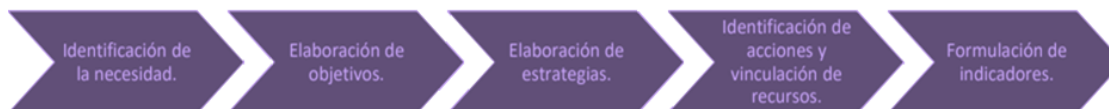
A su vez, teniendo en cuenta que el Plan Estratégico del Talento Humano es el plan articulado, también se pueden mencionar otras fuentes de diagnóstico usadas en el marco de los demás planes, tales como: se obtuvo información de otras fuentes como: las encuestas del Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, la medición del clima aboral y cultura organizacional, el diagnóstico realizado desde el equipo de seguridad y salud en el trabajo, la encuesta sobre el ambiente y desarrollo institucional (EDI), entre

otros.

3.2 Fase 2. Planeación Estratégica

Para esta etapa, se tomó como base las acciones identificadas en el instrumento asociado a la Matriz GETH denominado “Formato Plan de Acción” y los lineamientos emitidos por la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio, alineado a la planeación estratégica de la entidad. En este formato se establecieron los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos del Ministerio. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. La metodología para la planeación estratégica del talento humano sigue la siguiente ruta:



Las acciones realizadas con base en el plan de acción deberán reflejarse en un mayor nivel de madurez de la entidad relacionado con los temas de talento humano, así como en una mejora sustancial en la evaluación del FURAG.

La planeación estratégica del talento humano se encuentra desde las mismas bases del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al definir como primera dimensión y centro del modelo al talento humano y como una de sus políticas, la gestión estratégica del talento humano (GETH), acompañada de la política de integridad. De igual forma, se materializa en los siguientes planes temáticos:

Plan de Bienestar Social e Incentivos

Para la vigencia 2024 el Plan de Bienestar Social e Incentivos se orientará en la promoción e implementación de estrategias y actividades dinámicas, constantes y flexibles de bienestar laboral para las servidoras, los servidores y sus familias, promoviendo la integración, el sentido de pertenencia y compromiso, un estilo de vida saludable y motivador, generando un ambiente favorable para trabajar, con impactos positivos en la productividad y calidad de vida.

Plan Institucional de Capacitación

El objetivo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024 se centra en descubrir y fortalecer habilidades, competencias y capacidades en los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes por medio de una metodología de capacitación adecuada para cada grupo de trabajo,

buscando el mejor desempeño en el desarrollo de sus actividades y así contribuir con liderazgo en la mejora de los diferentes procesos de la entidad articulado con una gestión pública efectiva.

En ese sentido se el Plan esta enfocado en el desarrollo de las competencias de los funcionarios y el fortalecimiento de sus habilidades blandas, las cuales conllevan 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 2023.

Finalmente, es necesario indicar que el Plan Institucional de Capacitación se articula y complementa en algunas actividades con el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo para la presente vigencia.

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Culturas las Artes y los Saberes, aplica a todos los servidores públicos, estudiantes en práctica, contratistas naturales y jurídicos y subcontratistas independientemente de su vínculo laboral, en sus diferentes puestos de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

Para la vigencia 2024, las actividades establecidas en el marco de este Plan se desarrollan bajo el ciclo PHVA a través de los sistemas dentro del eje de medicina preventiva y del trabajo; y los programas del eje de higiene y seguridad industrial.

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.

Plan Anual de Vacantes

Dentro de las herramientas de gestión del talento humano se ha establecido el Plan Anual de Vacantes como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática.

En ese sentido, el Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo informar la situación en la que se encuentra la planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, y la forma de la provisión de las vacantes de

carrera administrativa, como garantía para continuar con el funcionamiento en la entidad con el recurso humano necesario de acuerdo con los procedimientos establecidos para la provisión.

Plan de Previsión de Recursos Humano

Dentro del Plan de Previsión de Recursos Humanos se establecen las necesidades de personal en las dependencias del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, para su funcionamiento, razón por la cual se analizó la cantidad de personal requerido para cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades del Gobierno Nacional.

A través de este Plan se hará seguimiento al avance en el proceso de rediseño institucional.

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 2024 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. 0259 de 2023, *“Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y 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 314 empleos de los cuales 11 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, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en relación con la operación, registro, actualización y gestión del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público en cada uno de sus módulos, se evidencia que, con corte al 30 de diciembre de 2023, se registraron el 100% de las vinculaciones, desvinculaciones y demás situaciones administrativas generadas durante el periodo.

Frente al proceso de declaración de bienes y rentas, es pertinente señalar que, se desarrollan 3 tipos (ingreso, periodico y de retiro). En ese sentido, con corte al 30 de diciembre de 2023, se evidenció una actualización del 98,8% de las Declaraciones de Bienes y Rentas 2022 de los funcionarios del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes en la plataforma SIGEP II, quedando pendientes 3 servidores públicos que no dieron cumplimiento a las disposiciones normativas, razón por la cual dichos casos fueron puestos en conocimiento de la autoridad disciplinaria del Ministerio de Cultura, mediante reporte de incumplimiento radicado en el Grupo de Control Interno Disciplinario con fecha 20 de junio de 2023.

Ahora bien, en relación con la vinculación y desvinculación de 114 y 77 funcionarios respectivamente, se evidencia un cumplimiento del 100 % en la entrega de las Declaraciones de Bienes y Rentas de INGRESO y del 81,2 % en las de RETIRO, teniendo en cuenta que, 3 de estos casos corresponden a servidores públicos que no dieron cumplimiento a lo establecido, razón por la cual fueron reportados a la autoridad disciplinaria competente del Ministerio de Cultura, mediante oficio radicado en el Grupo de Control Interno Disciplinario con fecha 1 de agosto de 2023 y 6 casos adicionales se encuentran actualmente en proceso de desvinculación.

Bajo dicho contexto, para la vigencia 2024 se 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.

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 2023 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 Cultura. Así, el 15 de marzo de 2023 se instaló la mesa de negociación para analizar los pliegos de peticiones del sindicato, los cuales fueron agrupados por capítulos especiales conforme a la materia a tratar. El análisis, discusión y aprobación se adelantó a lo largo de nueve (9) sesiones.

Así, una vez adelantado el respectivo proceso de negociación, las partes suscribieron el acta No. 9 del 1 de junio de 2023, a través de la cual se procedió a consolidar los acuerdos y desacuerdos y a dar por cerrada la negociación.

De esta manera, a través de la Resolución DM No. 0264 del 21 de junio de 2023, se adoptaron los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2023, 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 45 acuerdos organizados en 7 temáticas, como se relaciona a continuación:

	Temáticas (capítulos)	Acuerdos
1	Empleo público	3
2	Infraestructura física y tecnológica	5
3	Formación	2
4	Bienestar y clima organizacional	23
5	Propias de la actividad sindical	8
6	Veeduría	2
7	Fortalecimiento institucional	2
	Total acuerdos	45

Tabla 12. Distribución acuerdos negociación colectiva 2023

De igual manera, en cumplimiento de los puntos del pliego con acuerdos, el Ministro de Cultura expidió la Resolución 339 de 2023 "Por medio de la cual se crea la Comisión de Seguimiento a los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2023, celebrada entre la Asociación Sindical de Empleados del Ministerio de Cultura, sus entidades adscritas y sus pensionados - ASOCULTURA y el Ministerio de Cultura", en la que se definen entre otros, los integrantes de la Comisión, la periodicidad trimestral de los ejercicios de seguimiento y la secretaría técnica a cargo de la Coordinación del Grupo de Gestión Humana.

De acuerdo con lo anterior, 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 continuará 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.

3.3 Fase 3. Ejecución

Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado.

3.4 Fase 4. Seguimiento y control

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. 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. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en el Ministerio, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

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, se dejarán los siguientes registros:

- Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada para llevar una estadística sobre el índice de participación.
- Registro de la evaluación de satisfacción: Se efectuará una vez finalice la actividad a través de un formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros

- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP: Es el sistema de información al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano. Igualmente, el Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas. El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

3.5 Fase 5. Análisis de resultados

De manera general se realizará el análisis de la información a través de los informes de seguimiento trimestral a los Planes; además a través de los registros de evaluación de satisfacción, que permiten conocer la percepción de las actividades desarrolladas, podrán tenerse en cuenta las observaciones establecidas para las actividades posteriores.

4. Plan de Acción

Objetivo	Estrategia	Acciones	Indicadores	Instrumento
Fortalecer la capacidad de gestión y desempeño institucional y la mejora continua de los procesos, basada en la gestión de los riesgos, el manejo de la información y la evaluación para la toma de decisiones.	Contar con información actualizada, veraz y completa del 100% del personal vinculado a la planta, para conocer y analizar el talento humano, tanto de forma particular como agregada.	Seguimiento y control para que los funcionarios mantengan el 100% de la información actualizada en el SIGEP.	(Número de servidores con la información actualizada en SIGEP / Numero de servidores vinculados a la planta de la entidad)*100	Plan Estratégico de Talento Humano
		Emitir circular con lineamientos para mantener actualizada la Matriz de Caracterización de los servidores de la entidad. Realizar actividades de actualización trimestral y seguimiento y control.		
	Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Bienestar Institucional y Salud Ocupacional que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales y al bienestar integral de los servidores públicos.	Diseñar y ejecutar las actividades programadas en el marco del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.	Porcentaje de ejecución del Plan = (actividades desarrolladas/ actividades planeadas)*100	Plan de Bienestar e Incentivos
		Diseñar y ejecutar las actividades programadas en el marco del Programa de Salud y seguridad en el Trabajo.	Porcentaje de ejecución del Plan = (actividades desarrolladas/ actividades planeadas)*100	Plan Anual de Trabajo SST
	Fortalecer la capacidad de gestión institucional, mediante el desarrollo de las competencias individuales y colectivas de los servidores orientadas al aprendizaje, la cultura organizacional, la innovación y la filosofía del servicio hacia el ciudadano.	Diseñar estrategias de educación formal y no formal que promuevan el desarrollo integral de los funcionarios de la entidad	Porcentaje de ejecución del PIC = (actividades desarrolladas/ actividades planeadas)*100	Plan Institucional de Capacitación
Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Bienestar Institucional y Salud Ocupacional que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales y al bienestar integral de los servidores públicos.	Implementar herramientas de retención y transferencia del conocimiento como parte fundamental del proceso de desvinculación e inducción, con el fin de fortalecer la transferencia de conocimiento al interior de entidad, así como evaluar el impacto de la implementación de estas.	Número de capacitaciones de transferencia de conocimiento ejecutadas	Plan Estratégico de Talento Humano	

Objetivo	Estrategia	Acciones	Indicadores	Instrumento
Apoyar la gestión y fortalecimiento institucional	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores del Ministerio.	Se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación	(Total de empleos en vacancia/ Empleos de la planta)*100	Plan Anual de Vacantes
			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)	Plan Anual de Vacantes
	Actualizar la planta de empleos necesaria para el cumplimiento de la misión institucional del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.	Desarrollar el proceso de rediseño institucional	Avance en el desarrollo del proceso = (% de avance de la etapa/etapas establecidas)	Plan de Previsión de Recursos Humanos