



Secretaria General
Grupo de Gestión Humana

2023



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	7
1.1. CONTEXTO NORMATIVO	7
1.2. CONTEXTO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO	9
1.3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD	10
1.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	11
2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	12
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	12
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
3. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	13
3.1. Fase Diagnóstica	15
3.1.1. Marco normativo	17
3.1.2. Matriz GETH	17
3.1.3. Caracterización de los servidores públicos.....	22
3.1.4. Lineamientos estratégicos del talento humano.....	26
3.2. Fase de Planeación Estratégica.....	27
3.3. Fase de Implementar el Plan de Acción.....	28
3.4. Fase de Evaluar la Gestión.	28
Registros	29
4. DOCUMENTOS O PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO	30



Tabla de ilustraciones

Ilustración 1. Contexto Plan Nacional de Desarrollo	9
Ilustración 2. Ejes del Plan Estratégico.....	10
Ilustración 3. Dimensión Talento Humano MIPG.....	14
Ilustración 4. Fases de la Gestión Estratégica del Talento Humano	14
Ilustración 5. Fases de aplicación autodiagnóstico Matriz GETH	17
Ilustración 6. Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH	18
Ilustración 7. Calificación por componentes	19
Ilustración 8. Categorías del componente 2. Ingreso	20
Ilustración 9. Categoría del componente 3. Desarrollo	20
Ilustración 10. Categoría del componente 4. Retiro	21
Ilustración 11. Calificación por Rutas de Creación de Valor	21
Ilustración 12. Por género y por estado civil.....	22
Ilustración 13. Por tipo de vivienda y composición del núcleo familiar	22
Ilustración 14. Por nivel de estudios	23
Ilustración 15. Por grupo poblacional.....	23
Ilustración 16. Según la modalidad de trabajo.....	24
Ilustración 17. Localidad de residencia.....	24
Ilustración 18. Por nivel socioeconómico.....	25
Ilustración 19. Pilares del empleo público.....	26



INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Cultura 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 transformaciones en la que el sector cultura tendrá un rol decisivo en la Plan Nacional de Desarrollo es la “Seguridad Humana y Justicia Social”, que enfatiza el papel del Estado como garante de oportunidades de desarrollo y está centrada en el bienestar integral, logrando la dignidad humana y la reconciliación social. Allí, uno de los principales dinamizadores es la garantía del disfrute y ejercicio de los derechos culturales como corazón de la vida y la paz, en donde se desarrollarán, entre otros temas clave para el sector, la revitalización y fortalecimiento de las prácticas, saberes y manifestaciones artísticas y culturales de las comunidades, los jóvenes y las mujeres.

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 Cultura.

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, alineado al plan de acción que se estableció por parte del Ministerio para la vigencia 2023, 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:

- Orientación a resultados.
- Articulación interinstitucional.
- Excelencia y calidad.
- Toma de decisiones basada en evidencia.
- Aprendizaje e innovación.
- Enaltecimiento del servidor público.
- Compromiso.
- Acompañamiento gradual.
- Estandarización
- Mejoramiento continuo.

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, que será el eje central del plan para la presente vigencia.



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 relacionados a continuación:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo



1. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE 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 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 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- 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 1834 de 2017. “Por medio de la cual se fomenta la economía creativa Ley Naranja”.



- 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 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 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 2120 de 2018. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”
- Decreto 2121 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 4566 de 2016. “Por la cual se crea el Programa “Estado Joven” de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones”.
- 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”.

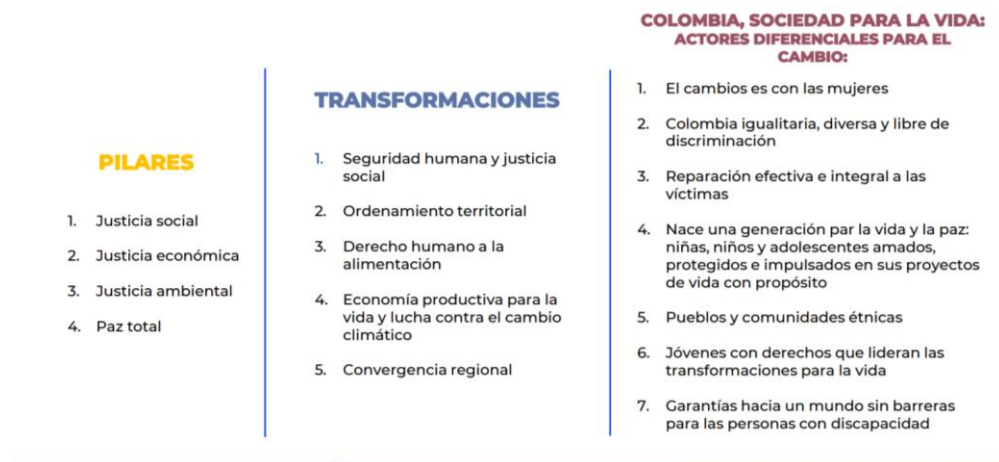


- Resolución 0312 de 2019. “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.
- Resolución 3110 del 3 de octubre de 2019, expedida por el Ministerio de Cultura, que reglamenta el otorgamiento de incentivos.
- Resolución 104 de 2020, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020-2022.
- Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura.

1.2. CONTEXTO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO

Actualmente el Ministerio de Cultura se encuentra desarrollando la planeación estratégica para los cuatro (4) años, conforme al programa del actual gobierno, teniendo como contexto los siguientes pilares y transformacionales. (Ver figura 1.9

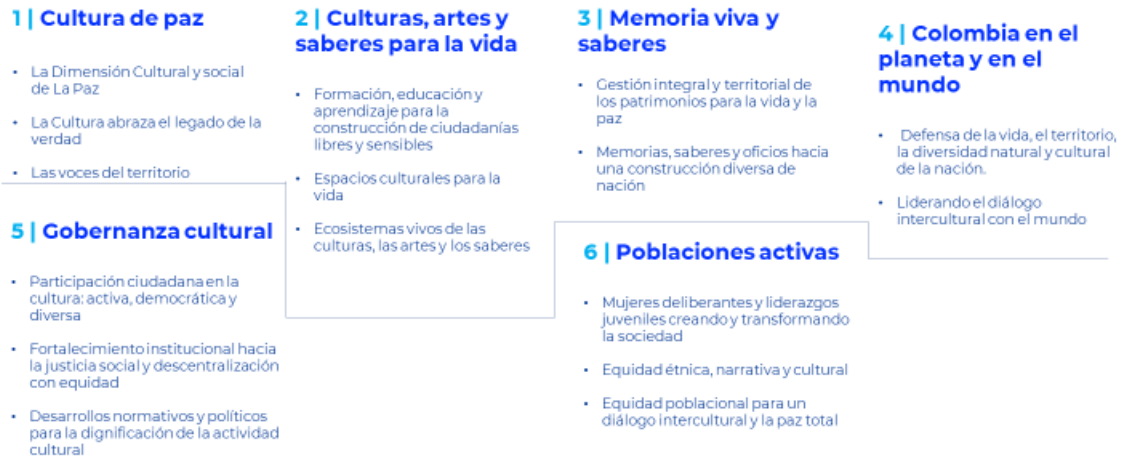
Ilustración 1. Contexto Plan Nacional de Desarrollo



A su vez, dentro del proceso de planeación estratégica alineado al proyecto del Plan Nacional de Desarrollo, se tienen los siguientes ejes estratégicos para el Ministerio de Cultura.



Ilustración 2. Ejes del Plan Estratégico



1.3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

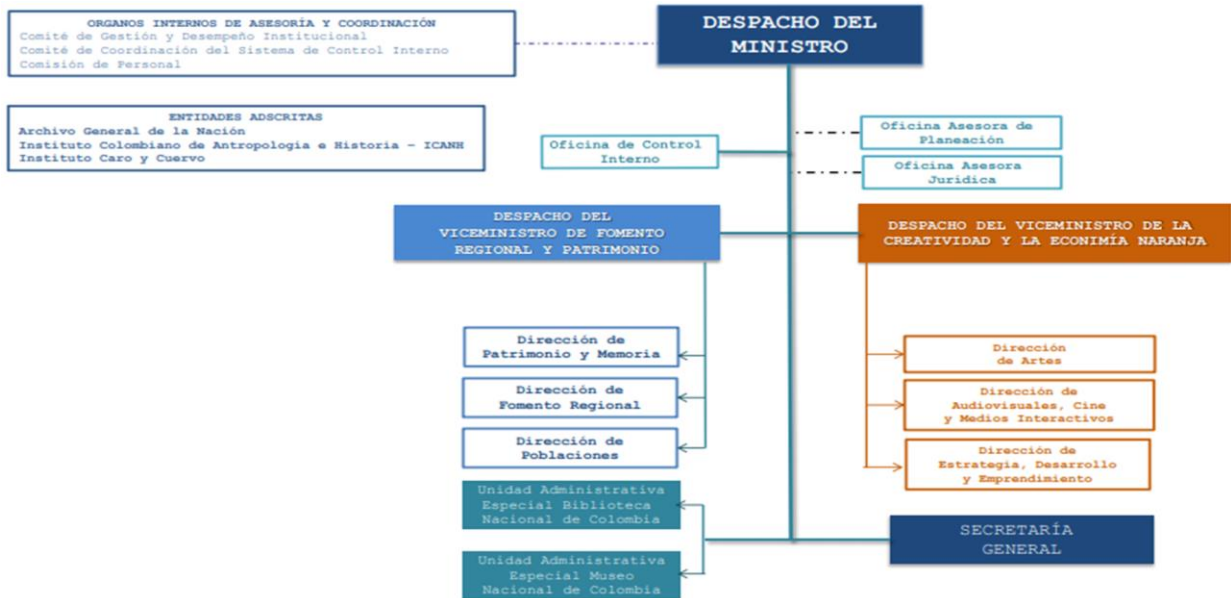
En la vigencia 2021 el Ministerio desarrolló la Política de Integridad que tiene como objetivo consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción, la lucha contra el soborno y como eje principal en los comportamientos de los funcionarios y contratistas.

A su vez, en la vigencia 2018 se adopta el Código de Integridad como una herramienta, para que se desarrollen reglas claras y precisas. 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. Es por esto por lo que se crea “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 cuanto al manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que implementa el Código de Integridad para todas las entidades del Estado.



1.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para el cumplimiento de sus funciones el Ministerio está organizado en trece dependencias, dos unidades administrativas sin personería jurídica y tres entidades adscritas. (Ver Organigrama)



Con respecto a la planta de personal está compuesta por 314 cargos, de los cuales 269 están provistos y 45 se encuentran vacantes. (Ver Plan de Previsión de Recursos Humanos). Asimismo, se encuentran en vacancia definitiva Cincuenta y cuatro (54) empleos de Carrera Administrativa.

A continuación, se relacionan los cargos provistos según la naturaleza del empleo.

CARGOS PROVISTOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO	
Carrera Administrativa	153
Libre Nombramiento	92
Provisional	24
TOTAL CARGOS PROVISTOS	269

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 adopto 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 DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar, diagnosticar, desarrollar e intervenir en acciones concretas que lleven a los servidores públicos del Ministerio de Cultura 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.

2.2. OBJETIVOS 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, 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.

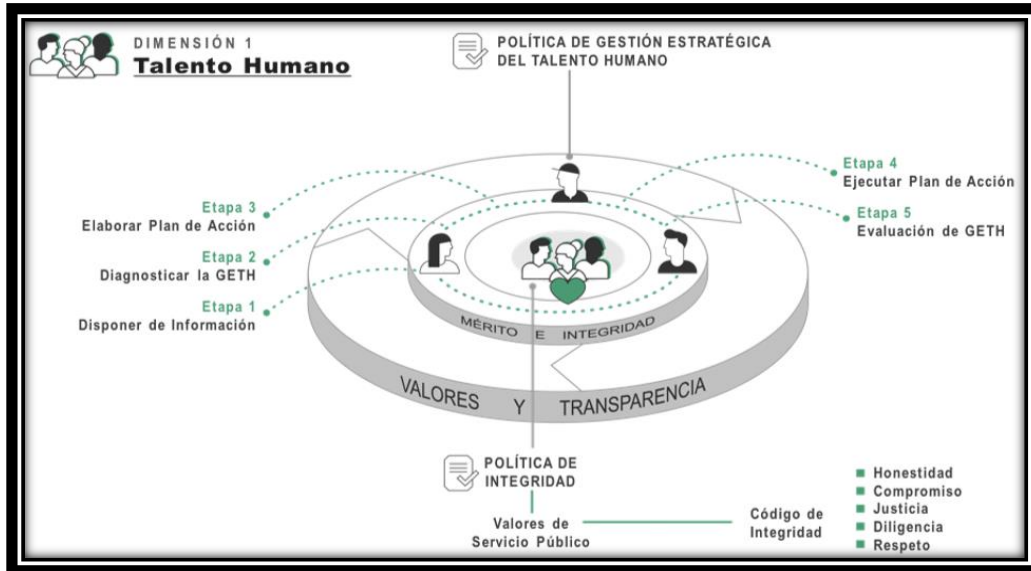
De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano 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 es “Talento Humano”, y lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Ilustración 3. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: Manual Operativo MIPG- DAFP

Para ello, debemos tener en cuenta las siguientes etapas las cuales que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva. (Ver ilustración 4)

Ilustración 4. Fases de la Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: Dirección de Empleo Público de la Función Pública (2020)



3.1. Fase Diagnóstica

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 Cultura 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.

Caracterización de los servidores: El Grupo de Gestión Humana estructuró un activo de información denominado “Planta” que posee la información de los servidores públicos como antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

Caracterización de los empleos: El Grupo de Gestión Humana estructuró un activo de información denominado “Planta” que posee 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 superequipos 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. “Es necesario que el mundo laboral se adapte al proceso acelerado de nuevas tendencias, asegurando el bienestar, calidad e inclusión del empleo, entorno a la generación de nuevos empleos, la flexibilidad y el dinamismo. Todo esto bajo las estrategias, elementos, facilidades político-administrativas generadas por los países y sus instituciones encargadas, donde se invierta desde sus raíces como es la educación, competencias, condiciones y laborales, alianza sociales e igualdad en oportunidades”. (OCDE, 2019)

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.ⁱ

Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como herramienta los siguientes instrumentos:

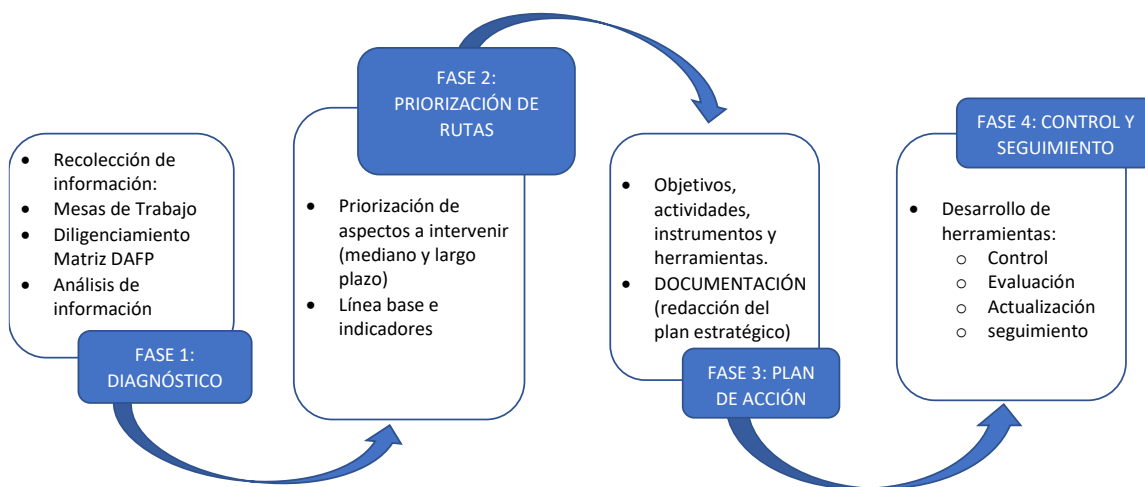
3.1.1. Marco normativo

Dentro de la recopilación de información se encuentra como primera medida, la revisión de la normatividad vigente que rige la gestión del talento humano, referida en el numeral 1,1, del presente plan.

3.1.2. Matriz GETH

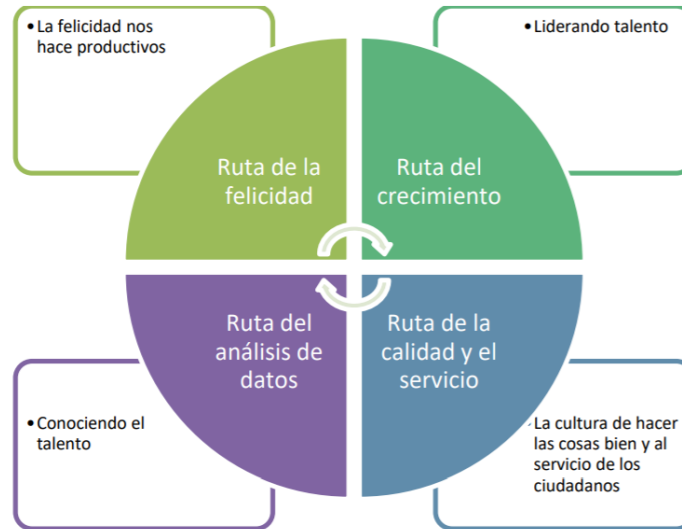
La Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política del Departamento Administrativo de la Función Pública, y se desarrolló por etapas como se describe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

Ilustración 5. Fases de aplicación autodiagnóstico Matriz 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 6. Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH



Fuente: Función Pública, 2017

- **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 se identifica que en el Ministerio la Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra en el nivel de **Consolidación** con un 92,9%, lo que significa que:

⇐ Nivel de excelencia de la GETH

⇐ Implica que la implementación de GETH se ha establecido como una buena práctica

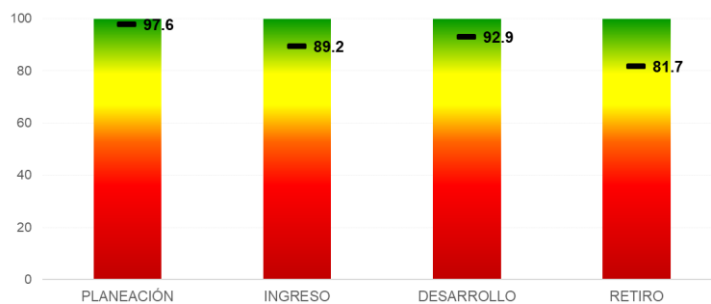
⇐ Implica que la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos y ha logrado posicionarse como un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados

⇐ Implica que los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal

⇐ Obtener una calificación de 81/100 a 100/100 permitirá a la entidad ubicarse en este nivel, además de posibilitarle la identificación de aquellos aspectos que pueden convertirse en buenas prácticas replicables en otras entidades.

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 7. Calificación por componentes

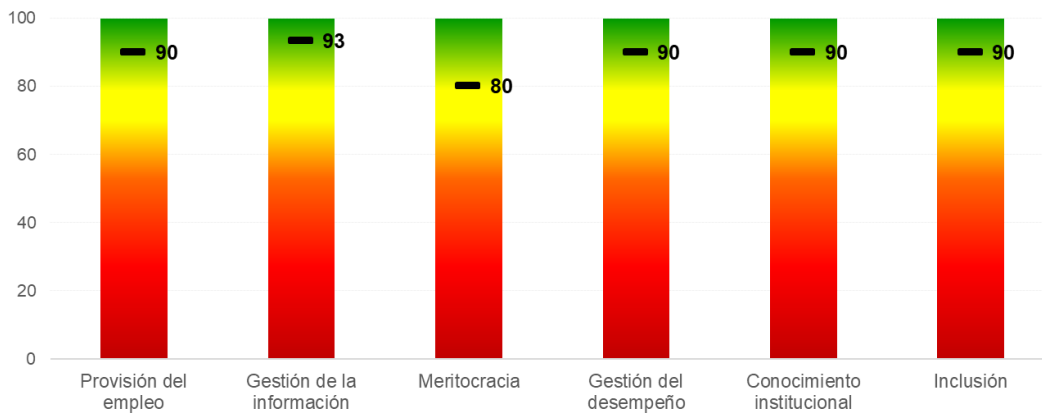




El componente con menor nivel de implementación corresponde al retiro, ingreso y desarrollo, que es donde la entidad debe enfocar sus estrategias, acciones y objetivos.

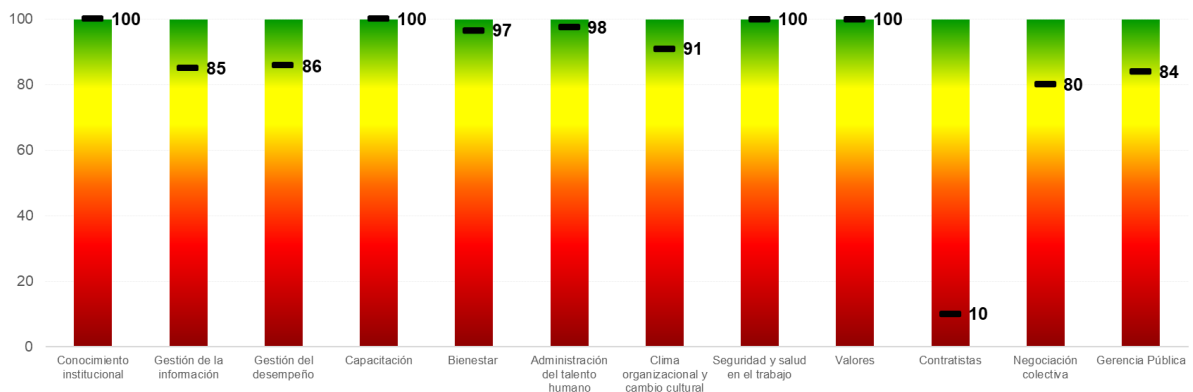
Al analizar las categorías de cada componente identificamos que para el caso del ingreso, la categoría más baja corresponde a la meritocracia, las demás se encuentran sobre 90.

Ilustración 8. Categorías del componente 2. Ingreso



Al analizar el componente de desarrollo es necesario trabajar en estrategias para fortalecer los proceso de negociación colectiva, gestión de la información, gestión del empleo, gerencia publica, y en especial la información relacionada con el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios, como se observa en el gráfico a continuación:

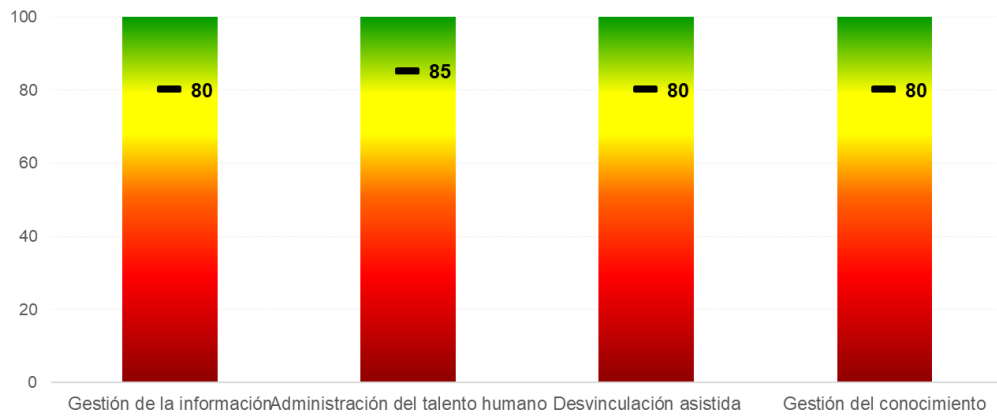
Ilustración 9. Categoría del componente 3. Desarrollo





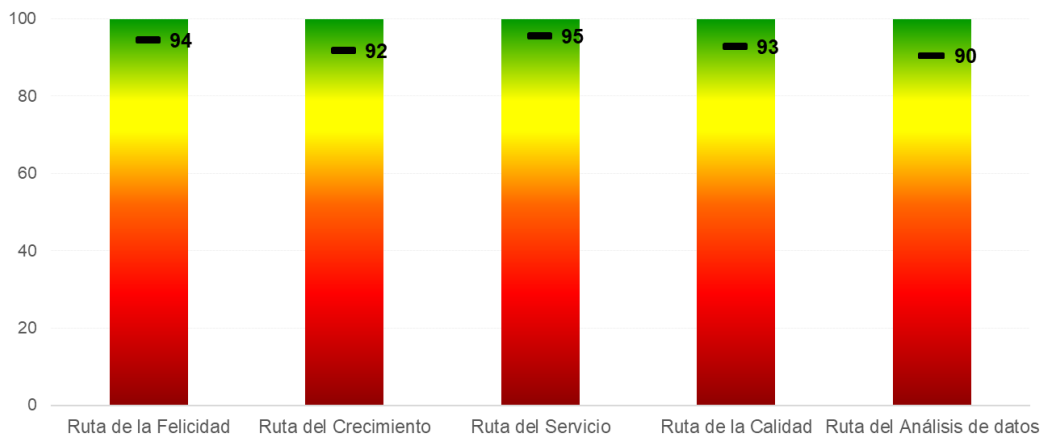
En cuanto al componente de retiro, se observa que se es necesario trabajar en estrategias para fortalecer las cuatro categorías gestión de la información, gestión del talento humano, desvinculación y gestión del conocimiento. (Ver ilustración 10)

Ilustración 10. Categoría del componente 4. Retiro



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

Ilustración 11. Calificación por Rutas de Creación de Valor

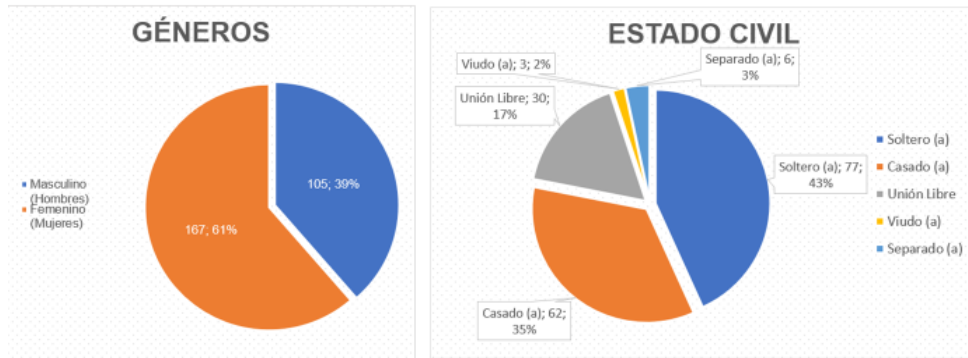


Es de señalar, que las rutas a intervenir sirvieron de insumo para la identificación de las líneas del presente plan. Para analizar en detalle los factores del diagnóstico se adjunta la Matriz en el anexo No.1



3.1.3. Caracterización de los servidores públicos

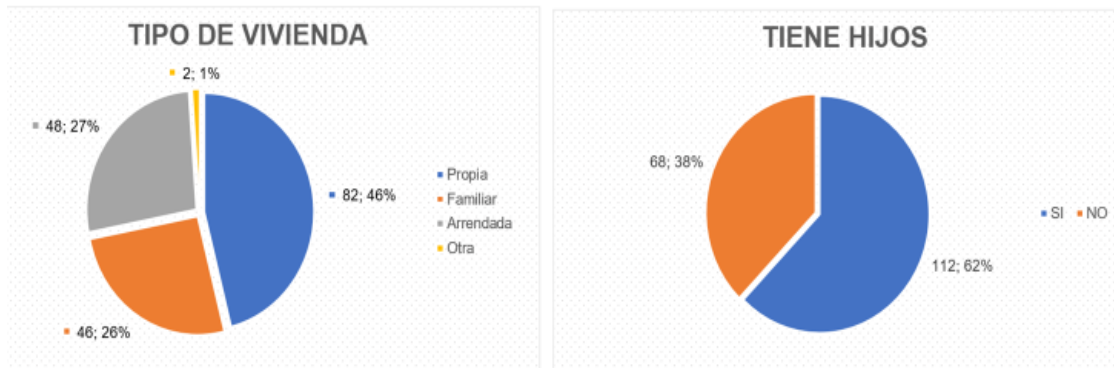
Ilustración 12. Por género y por estado civil



El 61% corresponde al género femenino y el 39% al género masculino. En cuanto al estado civil priman los solteros con un 43%, seguido de los casados con un 35% y en unión libre con un 17%.

También se refleja que el 46% residen en vivienda propia y el porcentaje restante en vivienda familiar, arrendada y otra, como se observa en la figura a continuación. Con respecto a su hogar el 62% de los servidores y servidoras tiene hijos.

Ilustración 13. Por tipo de vivienda y composición del núcleo familiar



De acuerdo con el nivel de estudios 34 servidores han culminado el bachillerato, 40 son profesionales y 70 tienen formación a nivel de postgrado. (Ver figura 14)

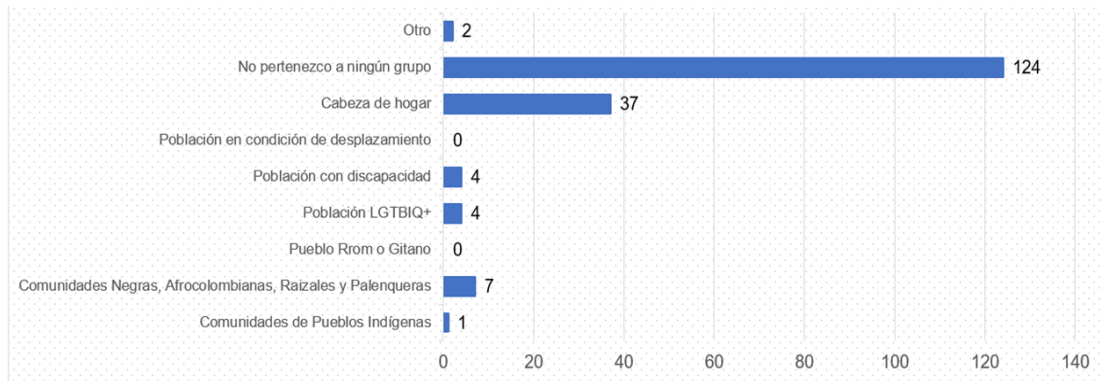


Ilustración 14. Por nivel de estudios



De acuerdo con el grupo poblacional al que pertenecen nuestros colaboradores la mayoría no se identifica con grupo alguno, y nota importancia que 37 son cabeza de hogar, como se ilustra en el siguiente gráfico.

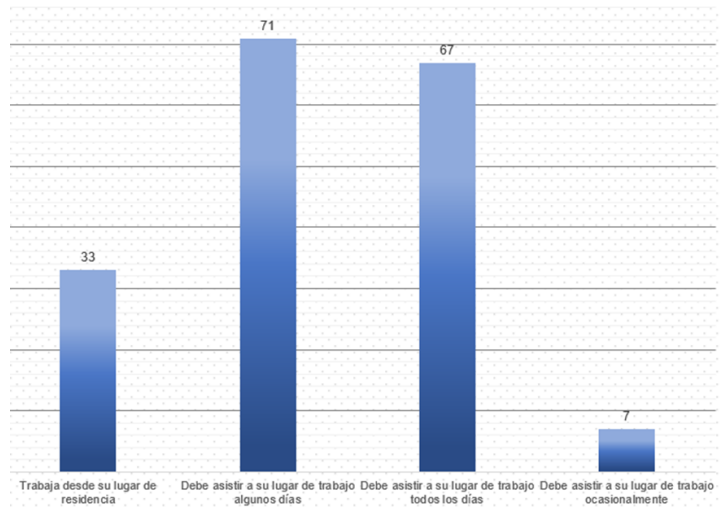
Ilustración 15. Por grupo poblacional



Con relación a la modalidad de trabajo identificamos que la mayoría de los colaboradores labora en alternancia, lo cual se explica en que la vigencia anterior se inició con el retorno a las oficinas, se registraron picos de COVID en algunos periodos conllevando al aislamiento en casa, la infraestructura de la entidad debió adecuarse optando por trabajo desde casa en las dependencia donde se presentaron afectaciones de este tipo, la autorización de modalidad de trabajo para algunos servidores por condiciones de salud, entre otras.



Ilustración 16. Según la modalidad de trabajo



De acuerdo con la ubicación de la residencia y estrato encontramos que los servidores y servidoras residen en su mayoría en estrato 3, optando por localidades como Kennedy, Engativá, Chapinero, Suba, Teusaquillo y Usaquén, como se observa en las figuras 17 y 18.

Ilustración 17. Localidad de residencia

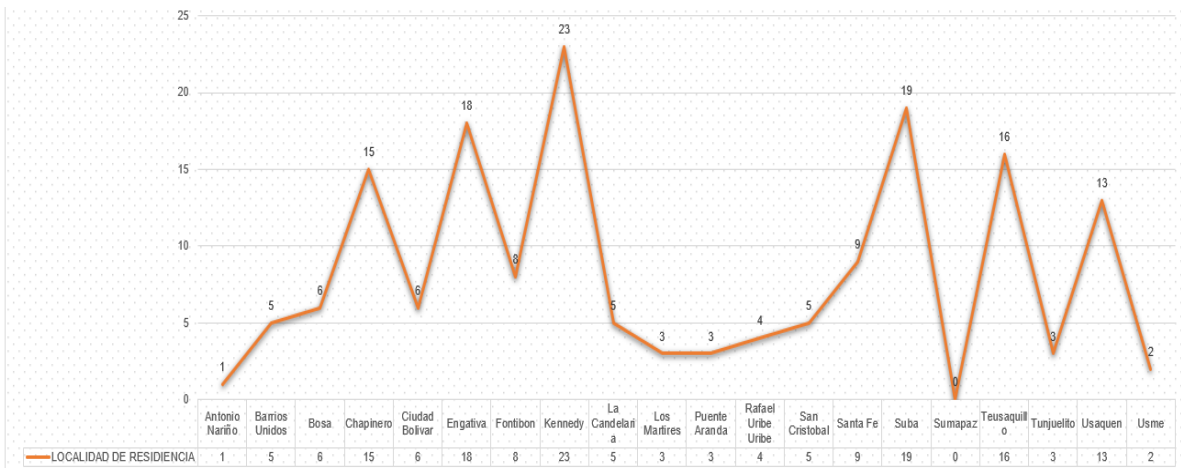
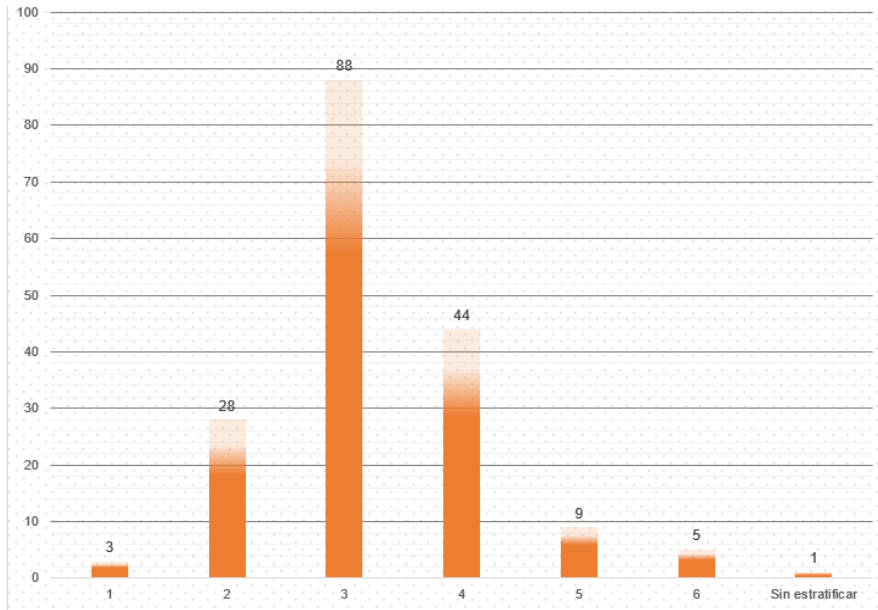




Ilustración 18. Por nivel socioeconómico



Si analizamos el rango de edad de los servidores vemos que la mayoría se encuentra en el rango de 36 a 65 años. (Ver tabla 1)

Tabla 1. Rango de edad de los funcionarios

RANGO DE EDAD FUNCIONARIOS	No. DE PERSONAS	% REPRESENTA
18 a 25 años	1	0%
26 a 35 años	33	12%
36 a 45 años	79	29%
46 a 55 años	85	31%
56 a 65 años	67	25%
66 años en adelante	6	2%
TOTAL	271	100%

Sin embargo, al analizar el rango de edad de sus hijos observamos que el 24% es menor a 12 años, el 20% se ubica en un rango de 13 a 18 años, y el 56% es mayor a los 18 años.



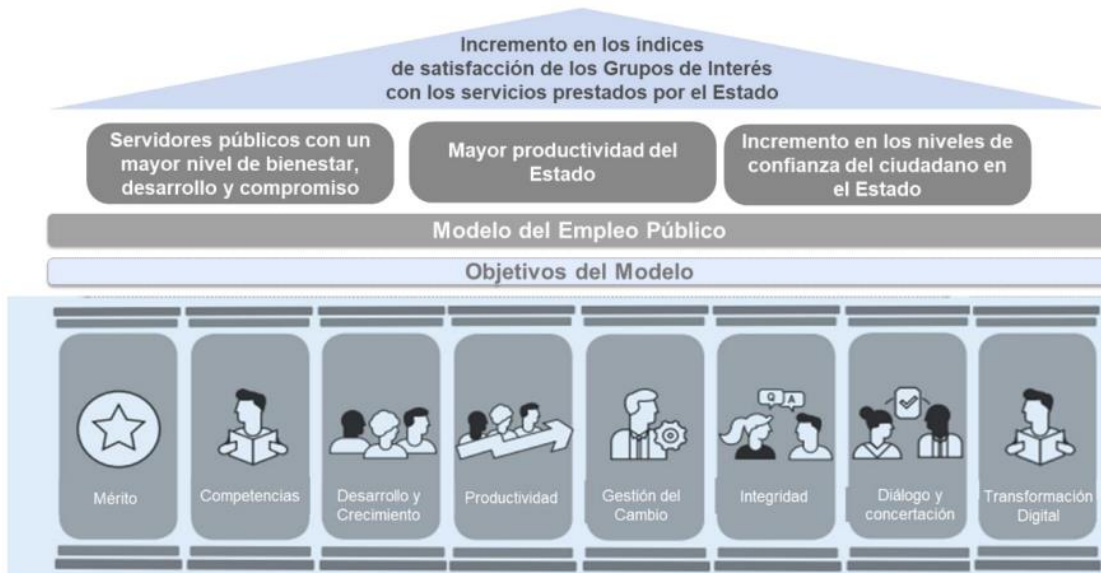
Tabla 2. Rango de edad de los hijos

RANGO DE EDAD HIJOS	No. DE HIJOS	% REPRESENTA
0 a 5 años	15	8%
6 a 12 años	31	16%
13 a 15 años	16	8%
16 a 18 años	23	12%
19 a 23 años	25	13%
23 a 30 años	41	22%
31 a 40 años	37	20%
41 a 50 años	1	1%
TOTAL	189	100%

3.1.4. 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 19. Pilares del empleo público



Fuente: Función Pública, 2021.

- 1) el mérito, 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 Incremento en los índices de satisfacción de los Grupos de Interés con los servicios prestados por el Estado.



- 4) La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
- 5) La 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.
- 6) La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
- 7) El 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.

A su vez se obtuvo información de otras fuentes como:

- Encuesta Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
- Encuesta Plan Institucional de Capacitación
- El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).
- El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).
- El Plan de Acción de la GETH (gestión estratégica del talento humano).
- El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje.
- La medición del clima aboral y cultura organizacional.
- Diagnóstico / informe de seguridad y salud en el trabajo.
- El reporte del Plan Anual de Vacantes.
- La encuesta sobre el ambiente y desarrollo institucional (EDI).
- Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica (EDIT);

Estas herramientas de análisis permiten la toma de decisiones con relación a la gestión estratégica del talento humano.

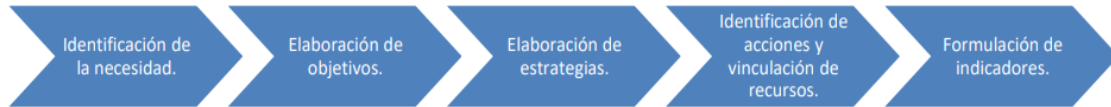
3.2. Fase de Planeación Estratégica

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 documentos:

- ✚ Plan Institucional de Capacitación
- ✚ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✚ Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- ✚ Plan Anual de Vacantes
- ✚ Plan de Previsión de Recursos Humanos

3.3. Fase de Implementar el Plan de Acción.

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.

3.4. Fase de Evaluar la Gestión.

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 la Entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

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. Esto incluye entre otros, los siguientes sub planes:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recurso Humanos

Registros

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación: Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo. Se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron.

En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa. El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación. Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

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.

4. DOCUMENTOS O PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO

ANEXO 1. Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano

Se adjunta la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que 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.

ANEXO 2. Plan Anual de vacantes

Se adjunta el plan donde se identifica cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles y cuales en procesos de selección meritocrática.

ANEXO 3. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

ANEXO 4. Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

Se anexa documento “Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos”.

ANEXO 5. Plan de seguridad y Salud en el Trabajo

Se anexa documento estructurado de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes en esta materia.



ANEXO 6. Plan Institucional de Capacitación

Se anexa documento “Plan Institucional de Capacitación”

ANEXO 7. Plan de Acción Institucional 2022

Hacen parte de este componente el Plan Estratégico y Plan de Acción Institucional y el Plan de Acción derivado de la Matriz de Autodiagnóstico de MIPG.



Tabla 3. 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.	Numero de servidores con la información actualizada en SIGEP / Numero de servidores vinculados a la planta de la entidad.	Plan Estratégico del 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.	Numero de servidores con la información actualizada en SIGEP / Numero de servidores vinculados a la planta de la entidad.	Plan Estratégico del Talento Humano
	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.	Nivel de cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.	Plan de Acción Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos
		Diseñar y ejecutar las actividades programadas en el marco del Programa de Salud y seguridad en el Trabajo.	Porcentaje de cumplimiento del Plan Seguridad y Salud en el Trabajo.	Plan de Acción Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Plan de Intervención del Clima Laboral estructurado y ejecutado.	Ejecución del plan de intervención de Clima Laboral. Índice de ambiente laboral 2021 / índice de ambiente laboral 2023.	Plan de Acción Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos
		Sistema de vigilancia de Riesgo Psicosocial diseñado, ejecutado y evaluado.	Elaborar, ejecutar y evaluar el Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial.	Plan de Acción Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Formular la política de la Gestión Estratégica del Talento Humano – Bienestar Institucional	Política formulada e implementada.	Plan Estratégico del Talento Humano
		Fortalecer la capacidad de gestión institucional, mediante el desarrollo de las competencias individuales y	Diseñar estrategias de educación formal y no formal que promuevan el desarrollo integral de los funcionarios de la entidad.	Nivel de ejecución del Plan Institucional de Capacitación. Cumplimiento del programa de educación formal.



OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
	colectivas de los servidores orientadas al aprendizaje, la cultura organizacional, la innovación y la filosofía del servicio hacia el ciudadano.			
	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 / Número de capacitaciones planeadas. Número de servidores que replicaron conocimientos/ Número de servidores desvinculados.	Plan Estratégico del Talento Humano.
	Implementar la Política de Integridad	Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	Fortalecer la estrategia de conflictos de interés, para el reporte oportuno y para la identificación de posibles conflictos de interés, para su consolidación y reporte. Ejecución y evaluación de actividades de implementación del código de integridad.	Plan Estratégico del Talento Humano. Plan de Acción Anticorrupción
	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. Desarrollar mecanismos para el cumplimiento del 100% de funcionarios con evaluación del desempeño.	Indicador de rotación. Indicador de ausentismo. Indicador de provisión. Numero de servidores con evaluación / número de servidores sujetos de evaluar.	Plan Anual de Vacantes Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos



OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
		Ejecutar campañas de sensibilización sobre el proceso de evaluación. Actualizar los instrumentos para el otorgamiento de incentivos.	Número de campañas de sensibilización.	
Apoyar la gestión y fortalecimiento institucional	Actualizar la planta de empleos necesaria para el cumplimiento de la misión institucional del Ministerio de Cultura.	Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Manual de funciones actualizado	Plan Estratégico Institucional Plan de Previsión de Recursos Humanos
		Elaborar y presentar ante las instancias correspondientes la propuesta de Formalización laboral y de Rediseño Institucional del Ministerio de Cultura.	Empleos formalizados / Empleos que se deben formalizar conforme al estudio técnico.	Plan Estratégico Institucional Plan de Previsión de Recursos Humanos
	Generar procesos de selección inclusivos con Población joven, diversa, intercultural y en condición de discapacidad.	La entidad debe ser escenario de prácticas laborales de jóvenes estudiantes. Actualizar sus manuales de funciones para que incluyan todas las equivalencias consignadas en la ley y de esta manera, eliminar barreras de acceso para los jóvenes que están asociadas a la falta de experiencia profesional, suplida con mayores niveles de formación académica. Darle prelación a la vinculación de Población diversa, intercultural y en condición de discapacidad, cuando se presenten vacantes temporales o definitivas que puedan ser provistas mediante nombramiento en provisionalidad.	Estudiantes en práctica vinculados 2023 Vs Estudiantes en práctica vinculados 2022 Fichas del Manual de Funciones actualizadas / Fichas que cumplen con el criterio que se deben actualizar Cumplimiento del porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad. Porcentaje de población joven, diversa e intercultural vinculada en 2022 Vs Porcentaje de población joven, diversa e intercultural vinculada en 2023.	Plan Estratégico Institucional Plan de Previsión de Recursos Humanos



MINISTERIO DE CULTURA
