	APOYO		CÓDIGO		PL-A-GH-09	
	GESTIÓN HUMANA		VERSIÓN		01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		VIGENCIA	30	01	2026
			PÁGINAS	1 de 18		

1. ASPECTOS DE PRESENTACIÓN


Con logo	Si	X	No		Tamaño de Papel:	Folio		Carta	X	Otro	
Márgenes	Arriba: 4 cms				Izquierda: 3 cms	Derecha: 3 cms		Abajo: 3 cms			
Tipo de letra	Fuente: Arial				Tamaño: 12	Interlineado: No aplica					
Paginación	Si	x	No		Firma:	No Aplica					

2. RESPONSABLES DE LAS COPIAS CONTROLADAS

Nº COPIA	CARGO	COPIA EN	
		PAPEL	ELECTRÓNICA
1	Página Museo Casa de la Memoria		x
2	Intranet		x

3. HISTORIAL

VERSIÓN	RESOLUCIÓN/ NRO. DE ACTA	FECHA			NATURALEZA CAMBIO
		DÍA	MES	AÑO	
1	Acta 01	30	01	2026	En coherencia con la Circular Externa 100-001-2025, el Decreto 1605 de 2024 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030 del Gobierno Nacional, se han integrado nuevos enfoques orientados a la transformación digital, la conciliación laboral y la gestión del conocimiento.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	VINCULÓ EN EL SIG
Firma	<i>Miguel Revilla</i> Firma	 firma	 firma
Cargo : Contratista Gestión Humana	Cargo: Contratista Sistema de Gestión de Calidad	Cargo: Subdirectora Administrativa	Cargo: Contratista Archivo
N° de acta y fecha: Acta 01 del 2026		Nro. Resolución y fecha:	

2026

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS



MUSEO CASA DE LA MEMORIA

Luis Eduardo Vieco Maya

Director General

Mariana Restrepo Bedoya

Subdirectora Administrativa

Carlos Ignacio Bernal Yong

Secretario Técnico

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

César Ramírez Jaramillo

Contratista Profesional Gestión Humana

Plan Institucional de Bienestar e incentivos

Aprobado mediante Acta 001 del 30 de enero de 2026

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Museo Casa de la Memoria

Calle 51 #36 – 66, Parque Bicentenario

Teléfono: (604) 520 20 20

Correo

contacto@museocasadelamemoria.gov.co

notificaciones@museocasadelamemoria.gov.co

Página Web:

<https://www.museocasadelamemoria.gov.co/>

Medellín, Antioquia

© 2026

Electrónico:

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	5
2. Marco legal	5
3. Objetivos	6
3.1. General.....	6
3.2. Específicos	6
4. Estructura orgánica	7
5. Beneficiarios	8
6. Responsable	8
7. Valores del plan.....	8
8. Glosario	8
9. Ejes estratégicos del plan de bienestar	9
9.1. Eje: Equilibrio Psicosocial	10
9.2. Eje: Salud Mental.....	10
9.3. Eje: Diversidad e Inclusión.....	11
9.4. Eje: Transformación Digital	11
9.5. Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público	12
10. Presupuesto	12
11. Comité de Estímulos e Incentivos	13
12. Deberes y derechos de los beneficiarios.....	13
12.1. Deberes	13
12.2. Derechos	14
13. Indicadores de impacto por eje estratégico	14
14. Resultados relevantes encuesta del plan de bienestar e incentivos a servidores ..	15
15. Anexos	18

1. Introducción

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del Museo Casa de la Memoria (MCM) se constituye como el eje articulador de las acciones orientadas a potenciar el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias. Más que un requisito normativo, este plan es un instrumento estratégico que materializa el compromiso institucional con la dignificación de la labor pública y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el cuidado y la excelencia.

Marco Normativo y Estratégico Su formulación se sustenta en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 1952 de 2019. De manera fundamental, este plan "conversa" directamente con los pilares del Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2027, asegurando que el bienestar no sea un esfuerzo aislado, sino un componente esencial para el cumplimiento de los objetivos misionales y la consolidación de la memoria como valor social.

El Talento Humano como Centro de la Estrategia En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el MCM reconoce que su equipo humano es el activo más valioso y el factor crítico de éxito para la entidad. Bajo la premisa de "Cuidar a quienes cuidan la memoria", este plan busca armonizar las dimensiones laboral, familiar y personal de todos los servidores fomentando un entorno de trabajo saludable, inclusivo y altamente motivador.

Estructura del Plan Para alcanzar un impacto integral, la estrategia se desarrolla a través de dos grandes componentes:

- **Programas de Bienestar:** Centrados en elevar la calidad de vida laboral mediante líneas de protección, acceso a servicios sociales y el fomento de un clima organizacional que potencie la creatividad y el compromiso.
- **Programa de Incentivos:** Un sistema de estímulos (pecuniarios y no pecuniarios) diseñado para reconocer el desempeño sobresaliente, fortalecer la motivación intrínseca y consolidar un sentido de pertenencia profundo con la identidad del Museo.

A través de esta implementación, el Museo Casa de la Memoria reafirma su propósito de ser una entidad que no solo preserva la historia, sino que también valora y proyecta el futuro de su gente.

2. Marco legal

Este plan se sustenta en el marco legal vigente para la administración pública en Colombia:

- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

- Ley 1221 de 2008. Por la cual se expiden normas para promover y regular el Teletrabajo
- Ley 1811 de 2016. Ley ProBici
- Ley 1823 de 2017. Por la cual se expiden la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales.
- Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia
- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998. Que establece que todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación (carrera, libre nombramiento, provisionalidad), pueden acceder a programas de capacitación y bienestar, dando prioridad a los de carrera si el presupuesto es limitado.
- Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa
- Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión labora
- Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 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.
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Dimensión de Talento Humano.

3. Objetivos

3.1. General

Implementar estrategias de desarrollo integral que eleven la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, consolidando un entorno organizacional motivador y con alto sentido de pertenencia que garantice la calidez humana en el servicio al ciudadano.

3.2. Específicos

- Implementar un sistema de incentivos alineado con las expectativas y necesidades de los colaboradores y sus familias, fortaleciendo de manera integral su bienestar físico, emocional, cultural y laboral.
- Consolidar una cultura organizacional basada en la motivación, el sentido de pertenencia y la empatía, orientada a la excelencia y calidez en la prestación de servicios a la ciudadanía y demás grupos de interés.
- Generar espacios de desarrollo personal y social que mejoren las condiciones de vida de los servidores, promoviendo un entorno laboral favorable que exalte y reconozca formalmente el buen desempeño
- Fomentar estilos de vida saludables y entornos protectores dentro de la organización, con el fin de prevenir enfermedades y elevar la calidad de vida a nivel individual, familiar y comunitario

4. Estructura orgánica

El Museo cuenta con la siguiente planta de cargos:



Ilustración 1 Organigrama Museo Casa de la Memoria.

Fuente: construcción propia Museo Casa de la Memoria

Mediante el Acuerdo 15 de 2016 el Consejo Directivo adoptó la estructura organizacional y la planta de cargos del Museo Casa de la Memoria y se actualizó el manual específico de funciones y competencias laborales.

Se definen dos áreas o dependencias:

- Dirección General
- Subdirección administrativa

5. Beneficiarios

Son beneficiarios del presente Plan todos los servidores públicos del Museo Casa de la Memoria, independientemente de su tipo de vinculación (carrera, libre nombramiento y remoción, de periodo o provisionales).

Asimismo, se incluye a su grupo familiar, definido bajo los criterios del Decreto 051 de 2018 como:

- El cónyuge o compañero(a) permanente.
- Los padres del servidor.
- Los hijos menores de 25 años o hijos mayores con discapacidad que presenten dependencia económica.

6. Responsable

La Subdirección Administrativa tendrá la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Plan institucional de Bienestar e Incentivos de la Entidad.

7. Valores del plan

Para mencionar los valores del Plan Institucional de bienestar e incentivos partimos de la Resolución 052 de julio de 2024 “por la cual se adopta el código de integridad del servidor público”.

- Compromiso: soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- Diligencia: cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- Respeto: reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Justicia: actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación”.
- Honestidad: actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

8. Glosario

Servidores públicos: el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Página 8 de 18

Bienestar: siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes:

Incentivos: los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Calidad de vida: un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

9. Ejes estratégicos del plan de bienestar

El Museo Casa de la Memoria articula su gestión de bienestar a través de cinco ejes estratégicos que responden a los lineamientos nacionales de Función Pública y a la realidad institucional:

9.1. Eje: Equilibrio Psicosocial

Este eje promueve la armonía entre las responsabilidades laborales y las dimensiones personal y familiar, entendiendo que el descanso y la recreación son derechos fundamentales para el rendimiento óptimo.

- **Tiquetera Emocional:** modelo de flexibilidad que otorga tiempos compensatorios para asuntos personales y de cuidado. (ver anexos)
- **Programas Artísticos y Culturales:** actividades que fomentan la identidad y el disfrute del arte en familia, en cumplimiento de la Ley 397 de 1997.
- **Día de la Familia y Desconexión:** jornadas dedicadas al núcleo familiar y protocolos para garantizar el respeto al tiempo libre (Ley 1857 de 2017 y Ley 2191 de 2022).
- **Flexibilidad laboral:** con el propósito de optimizar los tiempos de desplazamiento, promover el equilibrio entre la vida personal y laboral, y fortalecer la productividad institucional, el Museo Casa de la Memoria ofrece las siguientes alternativas de horarios flexibles:
 - Horario Tipo A (Turno Tardío):
Lunes a jueves: 9:00 a.m. a 12:30 p.m. y 1:30 p.m. a 7:00 p.m.
Viernes: 9:00 a.m. a 12:30 p.m. y 1:30 p.m. a 6:00 p.m.
 - Horario Tipo B (Jornada Continua):
Lunes a jueves: 6:00 a.m. a 3:00 p.m.
Viernes: 6:00 a.m. a 2:00 p.m.
 - Horario Tipo C (Jornada Estándar):
Lunes a jueves: 7:30 a.m. a 12:30 p.m. y 1:30 p.m. a 5:30 p.m.
Viernes: 7:30 a.m. a 12:30 p.m. y 1:30 p.m. a 4:30 p.m.
- **Trabajo remoto:** como parte de la estrategia de transformación digital y bienestar laboral. Esta medida permite a los servidores desempeñar sus labores desde su lugar de residencia entre uno (1) y dos (2) días a la semana, previa concertación con su jefe inmediato. La cual está orientada a:
 - Productividad y autonomía: fomenta un entorno de confianza donde el servidor garantiza la continuidad del servicio y la calidad de sus productos institucionales desde la virtualidad.
 - Calidad de vida: contribuye a la sostenibilidad urbana al reducir la movilidad y permite al colaborador optimizar su tiempo personal y familiar.

Nota: La prestación del servicio bajo esta modalidad requiere que el servidor mantenga disponibilidad constante durante la jornada laboral y garantice el cumplimiento de las actividades asignadas en los planes de acción de su respectiva área.

- **Estrategia de tienda de la confianza del Distrito de Medellín:** se dará continuidad con este espacio dentro de la zona administrativa para facilitar el acceso inmediato a snacks. Esta iniciativa busca mejorar los tiempos operativos y la seguridad del talento humano, garantizando la disponibilidad de insumos en el sitio de trabajo.

9.2. Eje: Salud Mental

Orientado a la creación de entornos protectores, este eje busca fortalecer el bienestar emocional y prevenir riesgos psicosociales mediante estrategias de cuidado mutuo y apoyo profesional.

- **Salud Integral:** sesiones de catarsis, asesoramiento psicológico y prácticas de meditación/mindfulness.
- **Gestión Humana de Novedades:** acompañamiento empático en casos de incapacidades, licencias y calamidades domésticas.
- **Clima Laboral:** talleres de comunicación asertiva y resolución pacífica de conflictos para mitigar el estrés organizacional.
- **Batería de riesgo psicosocial:** En cumplimiento de la normativa vigente (Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022), la entidad realizará la aplicación de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial con una periodicidad de cada dos (2) años. En caso de que los resultados de la medición arrojen niveles de riesgo "Alto" o "Muy Alto", el Museo diseñará y ejecutará un Plan de Intervención Específico. Este plan incluirá acciones correctivas, preventivas y de mejora orientadas a mitigar los factores críticos identificados y asegurar un ambiente laboral óptimo.
- **Articulación SG-SST:** Colaboración en la gestión de actividades enfocadas en salud mental, promoción de la salud, prevención de enfermedades laborales y manejo del riesgo psicosocial. Asimismo, apoyo en áreas de ergonomía, autocuidado y bienestar laboral.

9.3. Eje: Diversidad e Inclusión

Este eje garantiza un entorno de trabajo basado en el respeto absoluto a la diferencia, eliminando sesgos y promoviendo la equidad en el acceso a todos los beneficios del plan.

- **Convivencia Plural:** espacios diseñados para rescatar valores individuales y fomentar la confianza entre servidores con diversas formas de pensar.
- **Enfoque Diferencial:** asegurar que las actividades de bienestar sean inclusivas y respeten la identidad de género y la diversidad cultural.

9.4. Eje: Transformación Digital

Busca integrar de manera saludable la tecnología en la labor diaria, potenciando las competencias digitales de los servidores sin comprometer su bienestar físico o mental.

- **Bienestar en la Virtualidad:** capacitación en herramientas que optimicen el tiempo y reduzcan la sobrecarga operativa.
- **Productividad Saludable:** estrategias para prevenir la fatiga digital y promover un uso eficiente de los recursos tecnológicos institucionales.

9.5. Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Centrado en el orgullo de pertenencia al Museo, este eje busca afianzar el compromiso misional y reconocer la excelencia y la trayectoria en el servicio público.

- **Estímulos e Incentivos:** reconocimiento para educación no formal a través de incentivos pecuniarios
- **Permanencia:** valoración pública de la lealtad y los años de servicio dedicados a la construcción de memoria histórica.

10. Presupuesto

10.1. Incentivos pecuniarios

El Museo Casa de la Memoria (MCM), en coherencia con su compromiso con el desarrollo integral del ser humano, ha destinado para la vigencia fiscal 2026 un presupuesto de \$10.265.634 (diez millones doscientos sesenta y cinco mil seiscientos treinta y cuatro pesos M/L) para la ejecución del presente Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.

La ejecución de estos recursos se regirá bajo los siguientes lineamientos:

- Criterios de asignación: el rubro se ejecutará atendiendo las postulaciones de los servidores públicos y sus grupos familiares, considerando sus necesidades y requerimientos, y siempre supeditado a la disponibilidad presupuestal de cada subcategoría.
- Instancia de decisión: la Subdirección Administrativa activará el Comité de Estímulos e Incentivos, el cual actuará como el órgano encargado de evaluar, gestionar y dar respuesta a las solicitudes presentadas, garantizando los principios de transparencia y equidad.
- Flexibilidad financiera: la Dirección General del Museo se reserva la facultad de realizar traslados, ajustes o variaciones en las partidas presupuestales, de acuerdo con las dinámicas institucionales, la disponibilidad efectiva de recursos y las prioridades estratégicas de la Entidad durante la vigencia.

ÍTEM	PESO	RUBRO
Apoyo para la formación formal, no formal y desarrollo personal	25%	\$ 2.566.409
Apoyo a programas individuales de entrenamiento, deporte y/o actividad física.	30%	\$ 3.079.690
Apoyo a actividades de recreación, turismo, arte y/o cultura.	45%	\$ 4.619.535
Total	100%	\$ 10.265.634

10.2. Bienestar

El presente plan integra un conjunto de actividades diseñadas a partir de los ejes priorizados por los servidores en la encuesta de detección de necesidades. Estas acciones están orientadas estratégicamente a fortalecer el trabajo en equipo, la colaboración y la integración institucional, así como a potenciar la salud mental y el bienestar integral del talento humano de la entidad.

Fecha	Actividad	Inversión
Marzo	Celebración día mujer/Hombre	\$ 1.000.000
Marzo	Habilidades del talento: el trabajo en equipo y el poder de la colaboración	\$ 938.297
Mayo	Celebración del Día de la Madre	\$ 600.000
Junio	Celebración del Día del Padre	\$ 700.000
Junio	Celebración del Día del Servidor Público - Servicio con propósito	\$ 1.809.569
Julio	Habilidades del talento: conectar con un propósito	\$ 938.297
Septiembre	Celebración amor y amistad	\$ 900.000
Octubre	Celebración Halloween	\$ 900.000
Diciembre	Celebración fin año	\$ 1.200.000
TOTAL		\$ 8.986.163

11. Comité de Estímulos e Incentivos.

El Comité será el encargado de dirimir dudas, evaluar postulaciones y garantizar que la asignación de incentivos se realice bajo los principios de:

- **Transparencia:** criterios claros y públicos.
- **Equidad:** acceso garantizado según los requisitos de ley.
- **Excelencia:** reconocimiento basado en el mérito y el desempeño sobresaliente.

12. Deberes y derechos de los beneficiarios

12.1. Deberes

Los servidores públicos que se benefician de las acciones contempladas en este Plan adquieren los siguientes compromisos:

- **Asistencia y Cumplimiento:** participar de manera cumplida y responsable en todas las actividades, programas o cursos en los cuales haya sido seleccionado o se haya inscrito voluntariamente.

- **Reintegro de Recursos por Incumplimiento:** reembolsar al Museo Casa de la Memoria el valor total invertido en su formación o bienestar cuando el servidor suspenda o abandone la actividad sin justa causa comprobada, de conformidad con el acta de compromiso suscrita previamente.
- **Parágrafo:** se consideran únicamente como justa causa el caso fortuito o la fuerza mayor, así como el retiro del servicio por insubsistencia, destitución o supresión del cargo, situaciones que deberán ser debidamente acreditadas ante la Subdirección Administrativa.
- **Representación y Rendición de Cuentas:** concurrir a los espacios de evaluación y actos de premiación para los cuales sea convocado, y presentar los informes de gestión o certificados de asistencia cuando la Entidad así lo requiera.
- **Evaluación del Impacto:** participar activamente en los instrumentos de medición y evaluación del Sistema de Estímulos e Incentivos, con el fin de aportar a la mejora continua de los programas institucionales

12.2. Derechos

Para garantizar la efectividad y el alcance del presente Plan, el Museo Casa de la Memoria asume las siguientes responsabilidades:

- **Asignación y Gestión de Recursos:** la Entidad se compromete a garantizar la suficiencia presupuestal y la disposición de los medios técnicos, logísticos y administrativos necesarios para dar cumplimiento cabal al Plan Institucional de Bienestar e Incentivos proyectado para la vigencia 2026.
- **Inclusión y Cobertura Integral:** promover la participación activa del grupo familiar de los servidores públicos como eje fundamental del bienestar. Asimismo, asegurar que los beneficios e incentivos se extiendan a todo el personal del Museo, respetando las modalidades de vinculación y los alcances establecidos en la normativa legal vigente (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Periodo y Provisionalidad).

13. Indicadores de impacto por eje estratégico

Con el fin de medir la efectividad de las acciones, el Museo Casa de la Memoria implementará el siguiente tablero de control:

Eje Estratégico	Indicador de Gestión	Meta 2026	Fuente de Información
1. Equilibrio Psicosocial	% de servidores que hicieron uso de la "Tiquetera Emocional".	85%	Registro de novedades de nómina / Talento Humano.

2. Salud Mental	Índice de satisfacción en talleres de regulación emocional y catarsis.	> 4.0 / 5.0	Encuestas de satisfacción post-actividad.
3. Diversidad e Inclusión	% de actividades de bienestar con enfoque diferencial o incluyente ejecutadas.	100%	Cronograma de actividades vs. Registro de asistencia.
4. Transformación Digital	% de servidores capacitados en herramientas de productividad y bienestar digital.	90%	Certificados de asistencia a talleres de tecnología.
5. Identidad y Vocación	% de cumplimiento del programa de reconocimientos y estímulos	100%	Actas del Comité de Estímulos e Incentivos.

14. Resultados relevantes encuesta del plan de bienestar e incentivos a servidores

El diseño del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026 se fundamenta en un ejercicio de escucha activa y diagnóstico participativo. Tras la aplicación de la "Encuesta de Necesidades de Bienestar e Incentivos" al cierre de la vigencia anterior, se obtuvo una participación representativa de los servidores del Museo Casa de la Memoria.

Este diagnóstico permitió caracterizar al talento humano como un grupo con altos niveles de formación académica —con predominancia de estudios de posgrado— y una profunda identificación con la misión de reparación y memoria institucional. No obstante, los resultados también evidenciaron retos significativos en materia de desconexión laboral, salud mental y equilibrio entre la vida personal y profesional.

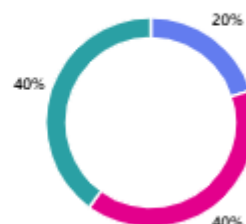
Los hallazgos presentados a continuación constituyen la hoja de ruta para la definición de los cinco ejes estratégicos del plan. Los datos analizados validan la necesidad de fortalecer los incentivos no pecuniarios —tales como la flexibilidad horaria y la "Tiquetera Emocional"— y priorizar la formación en liderazgo y bienestar digital.

A continuación, se detallan los indicadores y percepciones que sustentan las metas proyectadas para 2026:

- El estado civil de la población se divide principalmente entre quienes viven en pareja (80%, distribuido equitativamente entre casados y unión libre) y quienes permanecen solteros (20%):

3. Estado civil

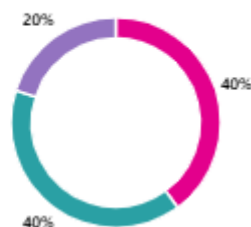
● Soltero	1
● Casado	2
● Unión libre	2
● Otras	0



- La formación académica de los colaboradores se caracteriza por una sólida base de posgrados: maestrías (40%), especializaciones (40%) y doctorados (10%), lo que refleja un alto estándar de competencia profesional.

4. Nivel de escolaridad

● Profesional	0
● Especialista	2
● Magister	2
● Doctor	1



- Los resultados sobre actividad física muestran que la mayoría de la población (60%) mantiene hábitos activos. No obstante, existe un 40% de colaboradores sedentarios, lo que representa una oportunidad de intervención para los programas de bienestar.

7. Realiza algún tipo de actividad física

● Si	3
● No	2



- En términos de calidad de vida, los servidores valoran positivamente la flexibilidad horaria y las opciones de teletrabajo. En contraste, la desconexión laboral presenta retos importantes que dificultan el descanso efectivo. Esta brecha será abordada

mediante acciones de sensibilización y capacitación que permitan al talento humano mantener un balance saludable entre su rol institucional y su ámbito familiar.

9. Equilibrio vida laboral y familiar

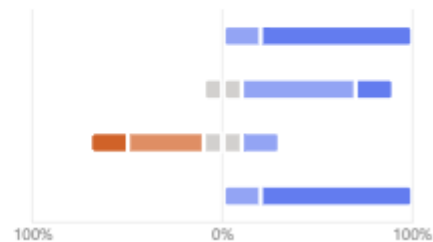
● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

Nivel de satisfacción con la flexibilidad de su horario de trabajo.

Nivel de satisfacción con la carga laboral asignada.

¿Qué tan fácil le resulta desconectarse del trabajo al finalizar su jornada?

Interés en opciones de **teletrabajo**



- Respecto a las áreas de interés, los programas de tipo educativo lideran la demanda con una calificación predominante de 5, seguidos de cerca por las opciones artístico/culturales. En contraste, los programas deportivos y recreativos muestran una distribución de respuestas más dispersa, indicando que, aunque son valorados, no constituyen la prioridad principal para la totalidad del grupo.

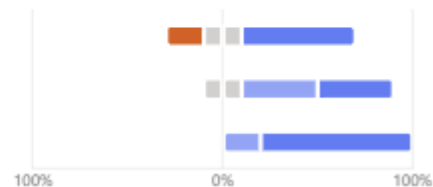
10. Intereses

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

Interés en programas/convenios de tipo deportivo/recreativo

Interés en programas/convenios de tipo Artístico/Cultural (diferentes al Museo)

Interés en programas de tipo Educativo (cursos técnicos, idiomas, posgrados)



- Se evidencia un interés unánime en los incentivos no pecuniarios, situándolos como el eje motor del Plan de Bienestar 2026. Mientras que beneficios como los días compensatorios y la flexibilidad horaria registran el nivel más alto de demanda, las bonificaciones económicas perciben una aceptación heterogénea y de menor impacto relativo. En consecuencia, la estrategia institucional se orientará hacia el fortalecimiento de la "Tiquetera Emocional", alineándose con un talento humano que valora el tiempo personal como su principal incentivo.

12. Intereses

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

Interés en **incentivos no pecuniarios** (días compensatorios, horarios flexibles, permisos especiales).

Interés en **incentivos pecuniarios** o bonificaciones económicas por desempeño destacado.



- Respecto al clima organizacional, el indicador de identificación misional presenta la calificación más alta y homogénea del grupo. Sin embargo, se identifican retos críticos en las dimensiones de cooperación y liderazgo; ambos factores presentan una opinión dividida que incluye percepciones desfavorables (niveles 1 y 2), lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias de cohesión y capacitación en habilidades directivas para garantizar un entorno laboral saludable.

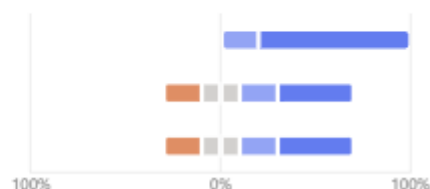
14. Percepción del clima y ambiente laboral

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

Me siento **motivado e identificado** con la Misión del Museo Casa de la Memoria.

Considero que existe un **buen trabajo en equipo** y apoyo entre compañeros.

El **liderazgo** en mi área promueve un ambiente laboral saludable.



15. Anexos

- Anexo Cronograma Plan Institucional de bienestar e incentivos
- Resultados encuesta de plan institucional de bienestar 2026
- Tiquetera emocional