



Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

MiCAsa, un estallido cultural por la paz, la vida, el bienestar integral y la dignidad humana.

Secretaria General | Grupo de Gestión Humana | 2023

INTRODUCCIÓN

Una de las principales transformaciones en la que el sector cultura tendrá un rol decisivo es 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 el Ministerio de Cultura la dignidad humana y las condiciones para el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores reviste la mayor importancia, por tal razón se formula el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral y a su vez que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz en la entidad con un ambiente laboral que impacte positivamente a nuestros colaboradores.

Acorde a lo anterior y teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, se estructuró el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores del Ministerio de Cultura, con base en la caracterización de los servidores públicos de la entidad, el diagnóstico de necesidades y expectativas en materia de bienestar, las evaluaciones de satisfacción, los resultados de la medición de clima laboral, del FURAG, el diagnóstico de riesgo psicosocial, el Plan estratégico en materia de bienestar liderado por la señora Ministra, los acuerdos producto de las mesas de trabajo con la asociación sindical ASOCULTURA y las recomendaciones formuladas por instancias como el Comité de Incentivos y la Comisión de Personal.

Se busca entonces a través del presente Plan desarrollar actividades que contribuyan al mejoramiento del equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social a través de alianzas interinstitucionales y un proceso de formalización laboral y transformación digital, con el propósito de garantizar un mejor ambiente en el desarrollo de sus funciones diarias y el cumplimiento eficaz de las metas y objetivos institucionales, conectando a los colaboradores con las culturas, las artes, los saberes, las manifestaciones artísticas y culturales, y con las comunidades y gestores culturales.

El programa incorpora acciones formativas, recreativas y deportivas, encaminadas a volver a reencontrarse en la presencialidad, de modo que se fortifiquen las relaciones, la socialización, el intercambio de conocimientos y experiencias, teniendo en cuenta como segunda opción la virtualidad de acuerdo con las necesidades de los servidores y de la entidad.



Contenido

1. OBJETIVOS	5
1.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. MARCO NORMATIVO	5
3. RESPONSABLES	6
4. BENEFICIARIOS	6
5. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN	7
5.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	7
5.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	11
5.3. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CLIMA LABORAL	15
5.4. ESTUDIO DE RIESGO PSICOSOCIAL	21
5.5. ESTRATEGÍA MINISTERIO DE PUERTAS ABIERTAS	22
6. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	23
7. PRESUPUESTO	29
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	30
ANEXO. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	0

Tabla de figuras

Figura 1. Fuentes diagnósticas del Plan	7
Figura 2. Por género y estado civil	7
Figura 3. Por tipo de vivienda y composición del núcleo familiar	8
Figura 4. Por nivel de estudios	8
Figura 5. Por grupo poblacional	9
Figura 6. Según la modalidad de trabajo	9
Figura 7. Localidad de residencia	10
Figura 8. Por nivel socioeconómico	10
Figura 9. Clasificación por genero	11
Figura 10. Por nivel jerárquico	11
Figura 11. Por estado civil	12
Figura 12. Que lo motiva a participar en las actividades de bienestar	12
Figura 13. ¿Qué motivo le impide participar en las actividades de Bienestar?	12
Figura 14. ¿Qué actividades deportivas son de su agrado?	13
Figura 15. ¿Qué actividades culturales son de su agrado?	13
Figura 16. ¿Qué actividades de autocuidado son de su preferencia?	14
Figura 17. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en los programas de bienestar?	14
Figura 18. ¿Qué actividades le gustaría participar?	15
Figura 19. Dimensiones de la Evaluación	16
Figura 20. Escala de Interpretación Homologación Compensar – GPTW	17
Figura 21. Índice de Ambiente Laboral (IAL)	20
Figura 22. Índices de Posicionamiento	20
Figura 23. Ejes del programa de bienestar	24

Tabla de cuadros

Tabla 1. Rango de edad de los funcionarios.....	10
Tabla 2. Rango de edad de los hijos	11
Tabla 1. Tabla 3. Ficha Técnica Medición de Clima Laboral Mincultura	16
Tabla 4. Distribución Muestral por dependencia.....	17
Tabla 5. Porcentaje de Cobertura por Dependencias y Grupos.....	18
Tabla 6. Estrategias por ejes.....	25

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias y acciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de actividades culturales, deportivas y recreativas, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados por los servidores, los ejes que componen el PNB 2020-2022, el Plan de Intervención de Clima Laboral y el Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial, alineados al Plan Estratégico del Ministerio.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar acciones encaminadas a lograr el equilibrio de la vida laboral y familiar, generar sentido de pertenencia institucional y fortalecer la apropiación de los valores que deben representar al servidor público.
- Implementar estrategias que contribuyan a mejorar los indicadores de Clima Laboral, fortaleciendo el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la integración a la cultura organizacional y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales.
- Implementar estrategias que conecten a los colaboradores con las culturas, las artes y los saberes, mediante el desarrollo de actividades artísticas y culturales, que involucren a los servidores y sus familias, teniendo como eje central una cultura de paz.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos
- Ley 909 de 2004, en su artículo 16, establece la función de la Comisión de Personal de participar en el Plan de Estímulos. En el parágrafo del Artículo 36. Establece que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación Y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.



- Ley 1960 Art. 3 y 4, reforma la Ley 909 de 2004 y señala que todos los servidores públicos independiente de su vinculación podrán beneficiarse de los programas de bienestar.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.
- Decreto 612 de 2018, fija directrices para la publicación de los Planes de Talento Humano.
- Código Disciplinario Único, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- Resolución 3110 del 3 de octubre de 2019, expedida por el Ministerio de Cultura, que reglamenta el otorgamiento de incentivos.
- Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP, 2018.
- Programa Nacional de Bienestar “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022”

3. RESPONSABLES

La Secretaria General a través del Grupo de Gestión Humana será el responsable de crear estrategias que permitan mejorar las condiciones de vida laboral de los servidores, identificando sus necesidades, formulando el Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos y realizando su respectivo seguimiento y evaluación.

4. BENEFICIARIOS

Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Artículo 3° de la Ley 1960 de 2019).

Asimismo, podrán beneficiarse de los programas de bienestar sus familias, que conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.2, parágrafo 2, “...se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”.

5. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN

Para la formulación del plan se tuvieron en cuenta fuentes diagnósticas como la caracterización de los servidores pertenecientes a la planta de la entidad, el diagnóstico de riesgo psicosocial, los resultados del estudio de clima laboral, los resultados de la encuesta de detección de necesidades de los servidores y el plan estratégico de bienestar liderado por la señora ministra. (Figura 1.)

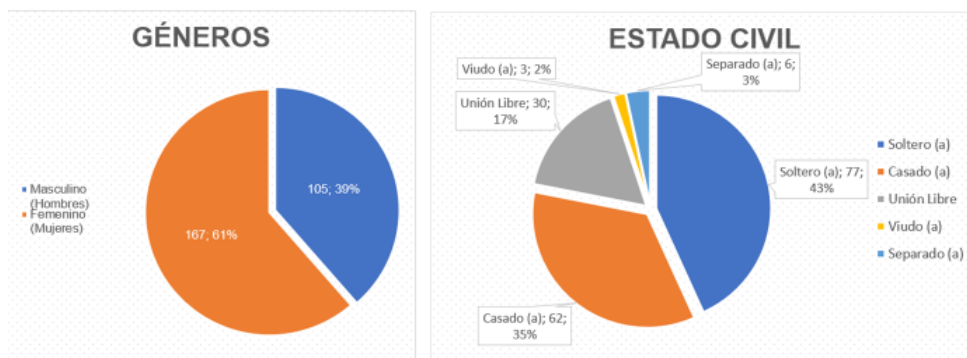
Figura 1. Fuentes diagnósticas del Plan



A su vez, se tomó como fuente instrumentos como el FURAG, los acuerdos producto de las mesas de trabajo con la asociación sindical ASOCULTURA y las recomendaciones formuladas por instancias como el Comité de Incentivos y la Comisión de Personal.

5.1. Caracterización de los servidores públicos

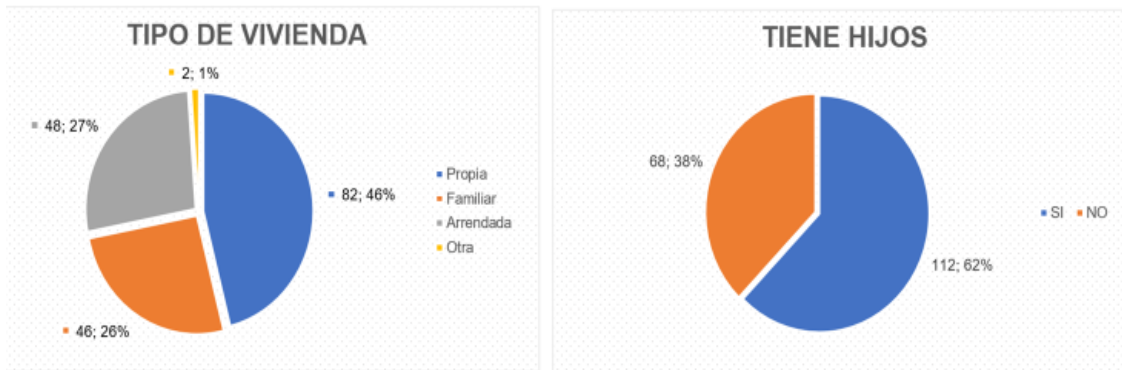
Figura 2. Por género y estado civil



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 casado 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.

Figura 3. Por tipo de vivienda y composición del núcleo familiar



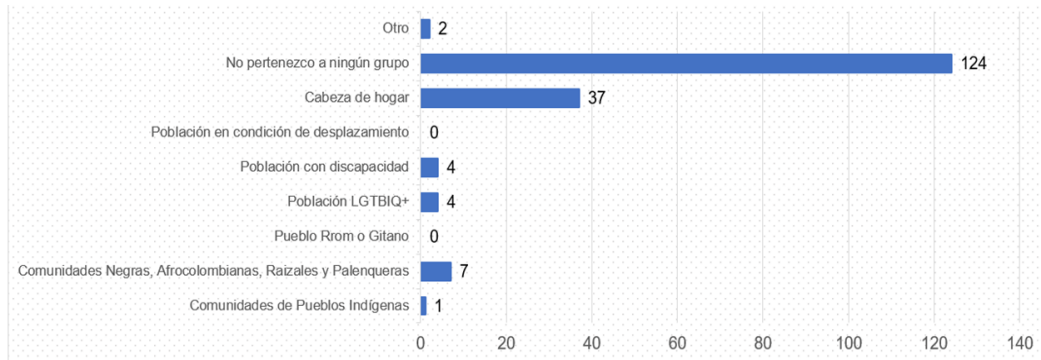
De acuerdo con el nivel de estudios 34 servidores han culminado el bachillerato, 40 son profesionales y 70 tienen formación a nivel de postgrado. (Ver figura 4)

Figura 4. Por nivel de estudios



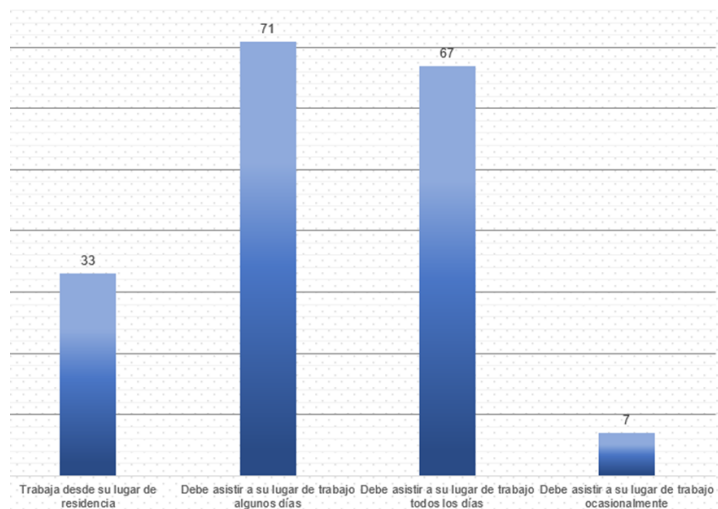
De acuerdo con el grupo poblacional al que pertenecen nuestros colaboradores la mayoría no se identifica con grupo alguno, y nota importancia que 37 son cabeza de hogar, como se ilustra en el siguiente gráfico.

Figura 5. 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 dependencias donde se presentaron afectaciones de este tipo, la autorización de modalidad de trabajo para algunos servidores por condiciones de salud, entre otras.

Figura 6. 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 7 y 8.

Figura 7. Localidad de residencia

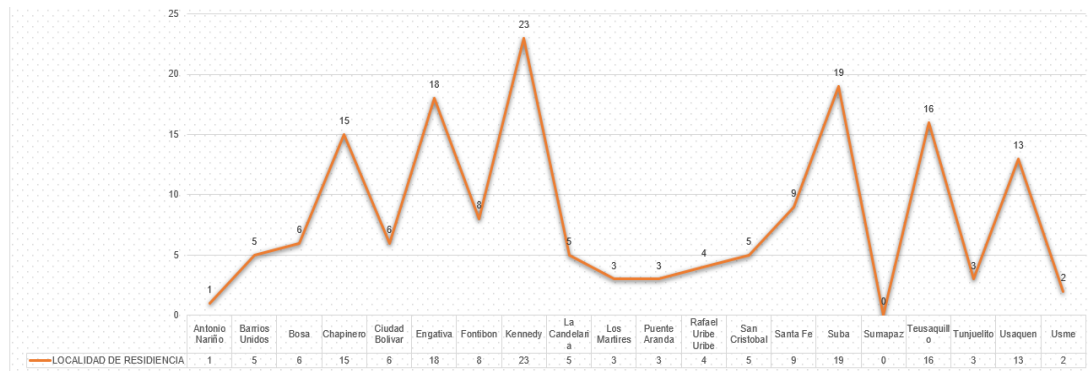
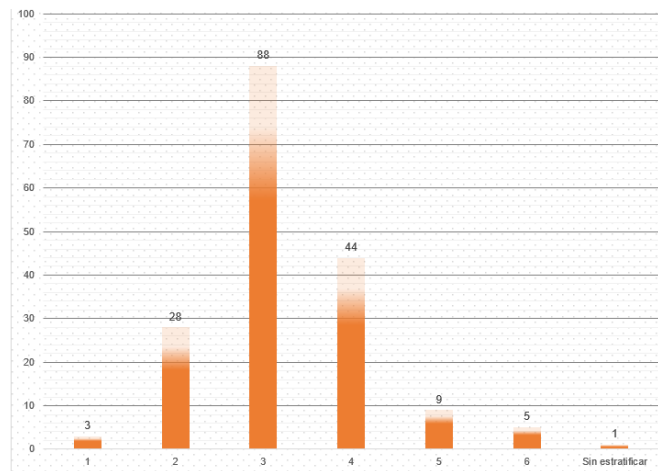


Figura 8. Por nivel socioeconómico



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.

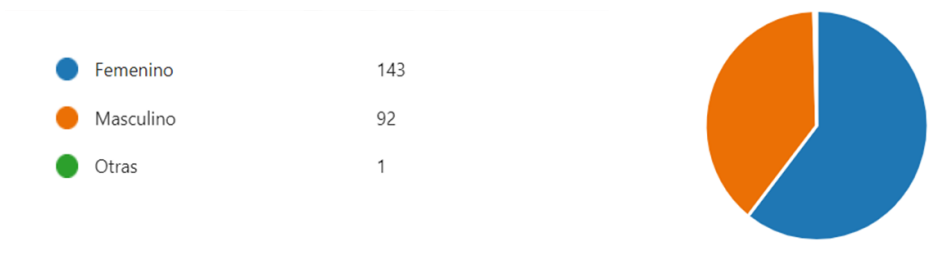
Tabla 2. Rango de edad de los hijos

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%

5.2. Diagnóstico de necesidades

De un total de 236 servidores que contestaron la encuesta de necesidades y expectativas el 60.59% pertenece al género femenino, el 38.98% pertenece al género masculino y el 0,42% pertenece a otros.

Figura 9. Clasificación por genero



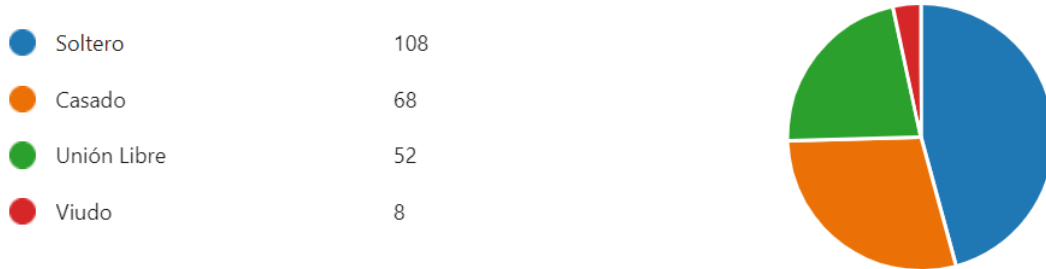
En cuanto al nivel jerárquico podemos observar que el 5.08 % de los participantes pertenecen al nivel Directivo, el 18.22 % al nivel Asesor y el 30.08% al nivel Profesional. El 16.53% al nivel Técnico y el 30.08% al nivel Asistencial, lo cual tiene sentido dado que así se comporta la planta por niveles.

Figura 10. Por nivel jerárquico



Con respecto al estado civil de los encuestados el 45.76% es soltero, el 28.81% es casado, el 22.03% vive en unión libre y el 3.39% son viudos.

Figura 11. Por estado civil



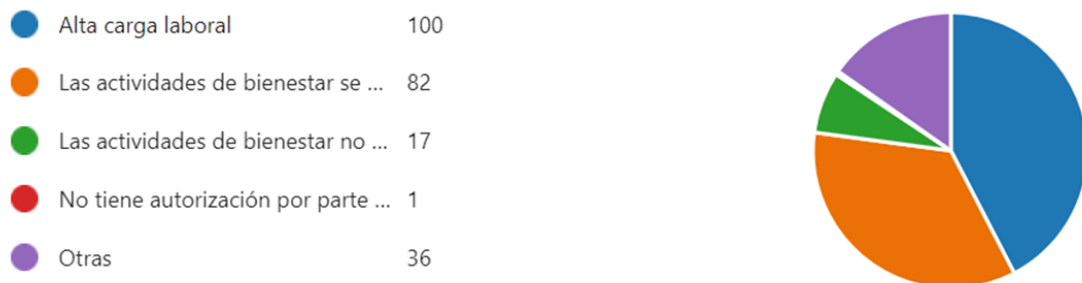
En cuanto a la pregunta sobre que lo motiva a participar en las actividades de Bienestar, el 64 % de los servidores respondió “Disminuir el estrés”, el 17.8% respondió “Utilizar tiempo libre”, el 3.39% respondió “Por competición” y el 15% respondió “otros”.

Figura 12. Que lo motiva a participar en las actividades de bienestar



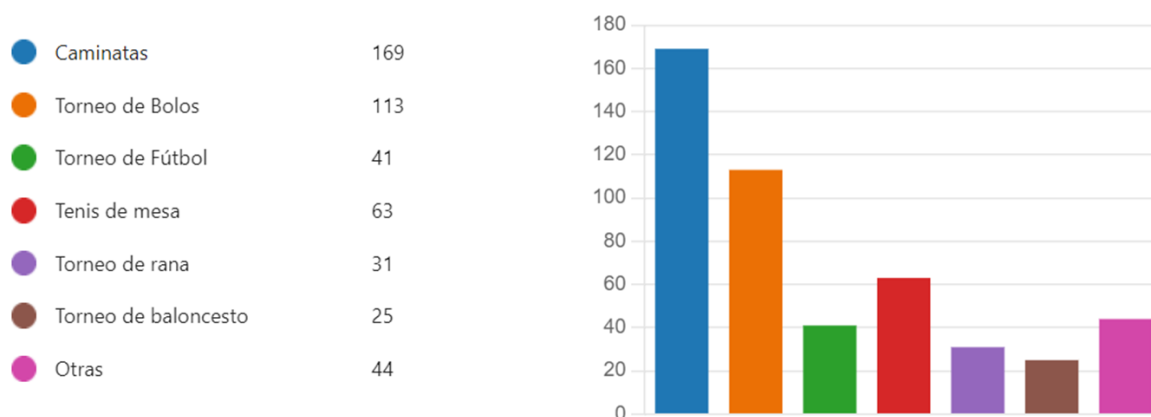
Frente a la pregunta sobre las causas que le impidieron participar de las actividades encontramos que un 43% de las personas respondió que la alta carga laboral y que las actividades se desarrollen en la jornada laboral es el principal motivo.

Figura 13. ¿Qué motivo le impide participar en las actividades de Bienestar?



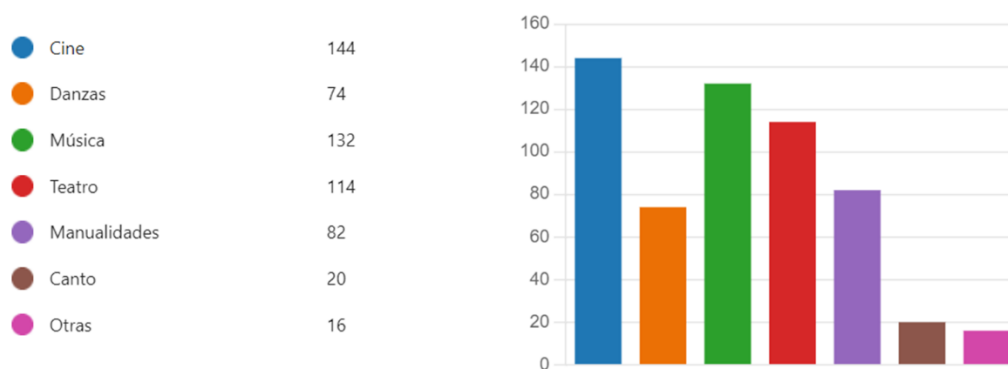
Frente a las actividades deportivas de preferencia, de un total 236 servidores que contestaron la encuesta el 71 % respondieron “Caminatas”, el 47.88% “Torneos de Bolos”, el 17.61% “Torneo de futbol”, el 26.69% “Tenis de mesa”, el 13.14% “Torneo de rana”, el 10.59% “Torneo de baloncesto” y el 18.64% “Otros”.

Figura 14. ¿Qué actividades deportivas son de su agrado?



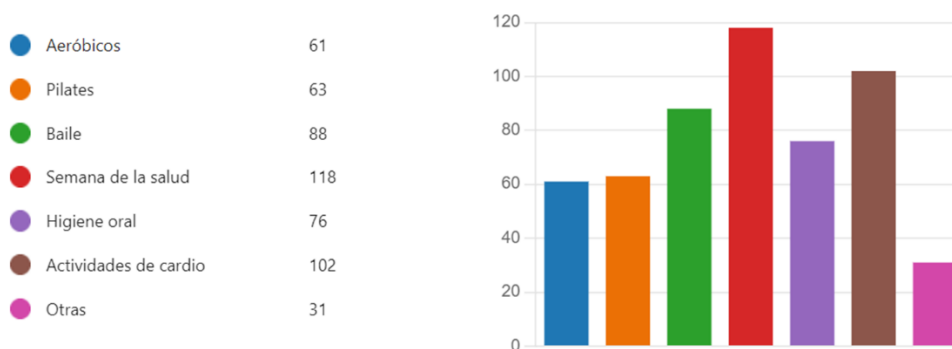
En torno a las actividades culturales el 61.02% respondieron “Cine”, el 31.36% “Danza”, el 55.93% “Música”, el 48.35% “Teatro”, el 34.75% “Manualidades”, el 8.47% “Canto” y el 6.78% “Otras”.

Figura 15. ¿Qué actividades culturales son de su agrado?



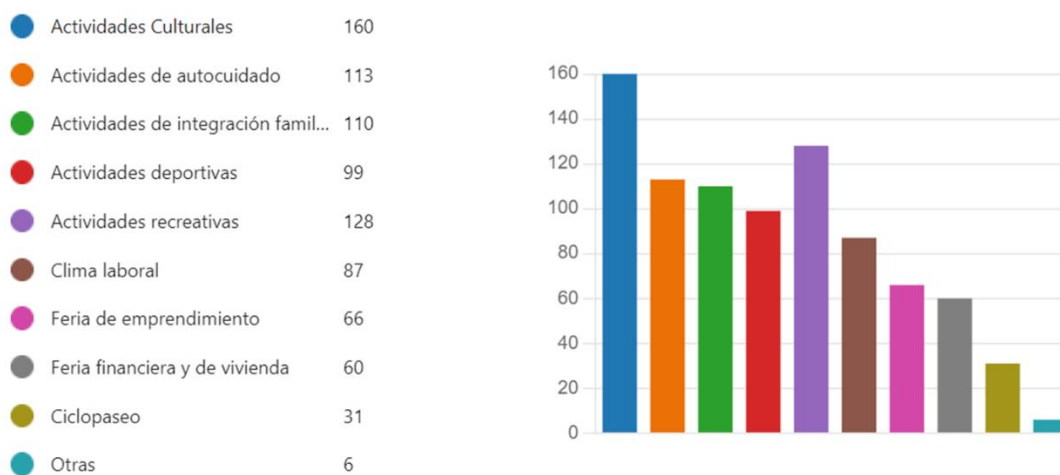
De total de participantes en la encuesta, a la pregunta sobre las actividades de autocuidado de su preferencia el 25.15% respondieron “Aeróbicos”. El 26.6 % “Pilates”. El 37.29% “Baile”. El 50 % “Semana de la Salud”. El 32.2% “Higiene Oral”. El 43.22 % “Actividades de Cardio” y el 13.14 % “Otras”-

Figura 16. ¿Qué actividades de autocuidado son de su preferencia?



Con relación a las actividades que deben tener prioridad, los encuestados respondieron con el 67.8% “Actividades Culturales”, el 47.88% “Actividades de Autocuidado”, el 46.61% “Actividades de Integración familiar”, el 41.95% “Actividades deportivas”, el 54.24% “Actividades recreativas”, el 36.86% “Clima laboral”, el 27.97% “Feria de Emprendimiento”, el 25.42% “Feria financiera y de vivienda”, el 13.14% “Ciclopaseo” y el 2.54% “Otras”.

Figura 17. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en los programas de bienestar?



De un total 236 servidores que contestaron la encuesta de satisfacción, el 10.59 % respondieron “Talleres Informativos”, el 8.05 % “Charlas de los fondos pensionales”, el 10.17 % “Actividades recreativas”, el 10.17 % “Talleres de manualidades” y el 2.54 % “Otras”.

Figura 18. ¿Qué actividades le gustaría participar?



5.3. Resultados del estudio de clima laboral

El Ministerio de Cultura en la vigencia 2021 a través de la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR realizó el Estudio de Clima Laboral, que inició con las mesas de sensibilización del 6 al 17 de septiembre, se realizó la homologación de variables con el estudio realizado en la vigencia 2019 por la empresa Great Place to Work® Model®, de forma que permitiese comparar los resultados en diferentes momentos; y culminó con la aplicación de la encuesta entre el 20 de septiembre y el 8 de octubre.

El estudio de medición de Clima Laboral del Ministerio fue realizado por la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR y tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo siendo este el determinante de su comportamiento al interior del Ministerio de Cultura, con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de cada uno de los servidores, se incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

En la encuesta participaron 603 personas de una población objetivo de 765 colaboradores del Ministerio de Cultura, es decir, el estudio tuvo una cobertura del 78,82% y un margen de error del 1,84% como se observa en la ficha técnica a continuación:

Tabla 1. Tabla 3. Ficha Técnica Medición de Clima Laboral Mincultura

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL MINISTERIO DE CULTURA - 2021	
Muestra Objetivo	765
Muestra Final	603
Cobertura	78,82%
Método de Recolección	Aplicativo Virtual
Fecha de Aplicación	20 de Septiembre a 8 de Octubre
Tiempo de Aplicación Promedio	33 minutos
Margen de Error (IC 95%)	1,84
Número de ítems	116
Fiabilidad del Instrumento	0,985
Validez del Instrumento	78,03% Varianza Explicada

Fuente: Estudio de Clima Laboral COMPENSAR, 2021

Para comprensión del estudio y fuente de comparación se definieron cinco dimensiones que serán utilizadas como referente para la comparación de resultados entre la medición de clima de 2019 y la medición de clima de 2021, como se muestra en el gráfico a continuación.

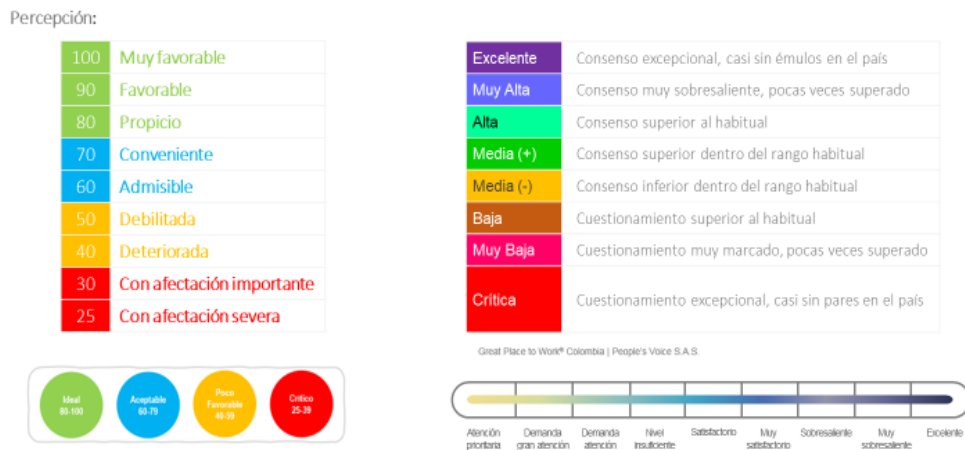
Figura 19. Dimensiones de la Evaluación



Fuente: Estudio de Clima Laboral COMPENSAR, 2021

Ahora bien, para comprender los resultados del estudio COMPENSAR desarrolló una escala de interpretación y homologación con el estudio de Great Place to Work, como se muestra en el siguiente gráfico.

Figura 20. Escala de Interpretación Homologación Compensar – GPTW



Fuente: Estudio de Clima Laboral COMPENSAR, 2021

A continuación, se presenta la distribución muestral del estudio por dependencia a la que pertenece, para un total de 603 personas, para efecto el umbral de confidencialidad será ≤ 6 . (Ver tabla 4)

Tabla 4. Distribución Muestral por dependencia

Distribución Muestral			
Dependencia	Población Objetivo	Muestra del Estudio	Porcentaje
Despacho de la Ministra	137	88	64,23
Secretaria General	156	134	85,90
UAE - Biblioteca Nacional De Colombia	59	55	93,22
UAE - Museo Nacional	108	86	79,63
Viceministerio de Fomento Regional y Patrimonio	125	99	79,20
Viceministerio de la Creatividad y la Economía Naranja	180	141	78,33

Fuente: Estudio de Clima Laboral COMPENSAR, 2021

Para la interpretación de resultados debemos tener en cuenta que cuando el porcentaje de cobertura es menor al 50% no es posible realizar una generalización de los resultados, dado que no se cuenta con un número suficiente de servidores

por dependencia o en la entidad en general. cuando el porcentaje de cobertura esta entre 69% y 50% se debe hacer una interpretación con cautela de los resultados, dado que no se cuenta con un número representativo de servidores por dependencia o en la entidad en general; y cuando el porcentaje de cobertura es mayor o igual al 70% es posible realizar una generalización de los resultados, dado que se cuenta con un número representativo de servidores por dependencia o en la entidad en general.

En este orden de ideas, en seis (6) dependencias se debe interpretar los resultados con precaución y en una dependencia no se pueden generalizar los resultados. (Ver tabla 5)

Tabla 5. Porcentaje de Cobertura por Dependencias y Grupos

Distribución Muestral			
Dependencia	Población Objetivo	Muestra del Estudio	Porcentaje
Despacho de la Ministra y Grupo de Asuntos Internacionales y Cooperación	43	24	55,81
Grupo de Fomento y Estímulos a la Creación, a la Investigación, a la Actividad Artística a Cultural	15	10	66,67
Grupo de Gestión de Tecnologías y Sistemas de la Información	21	17	80,95
Grupo de Divulgación y Prensa	20	9	45,00
Oficina de Control Interno y Oficina Jurídica (Despachos y grupos)	21	14	66,67
Oficina de Planeación	17	14	82,35
Despacho de la Secretaría General, Grupo de Comisiones y Viáticos, y Grupo de Control Interno Disciplinario	34	26	76,47
Grupo de Contratos y Convenios	27	24	88,89
Grupo de Gestión Administrativa y Servicios	28	21	75,00
Grupo de Gestión Documental	9	9	100
Grupo de Gestión Humana	14	12	85,71
Grupo de Gestión Financiera y Contable	24	24	100
Grupo de Infraestructura Cultural	13	11	84,62
Grupo de Servicio al Ciudadano	7	7	100
Despacho de la Biblioteca, Grupo de Bibliotecas Públicas, Grupo de Gestión Operativa, Grupo de Procesamiento Técnico	39	35	89,74
Grupo de Colecciones y Servicios	13	13	100
Grupo de Conservación	7	7	100



Despacho del Museo y Grupo de Museografía	56	41	73,21
Grupo de Gestión de Colecciones	11	10	90,91
Grupo Museos de Arte Colonial y Santa Clara	21	20	95,24
Grupo Museos Independencia y Quinta de Bolívar	8	7	87,50
Grupo Programa de Fortalecimiento de Museos	12	8	66,67

Distribución Muestral

Dependencia	Población Objetivo	Muestra del Estudio	Porcentaje
Despacho del Viceministerio de Fomento Regional y Patrimonio	19	16	84,21
Dirección de Fomento Regional	13	11	84,62
Dirección de Poblaciones	11	9	81,82
Dirección de Patrimonio y Memoria	82	63	76,82
Dirección de Patrimonio y Memoria: Despacho y Grupo De Patrimonio Inmaterial - PCI	63	44	69,84
Dirección de Patrimonio y Memoria: Grupo De Investigación Y Documentación, Grupo De Patrimonio Cultural Arquitectónico – PCA, Grupo De Patrimonio Cultural Inmueble Urbano – PCIU, Grupo De Patrimonio Cultural Mueble - PCMU	19	19	100
Despacho del Viceministerio de la Creatividad y la Economía Naranja	20	14	70,00
Grupo de Oportunidades e Innovación Pública	32	19	59,38
Dirección de Artes	83	66	79,51
Dirección de Artes: Despacho	22	19	86,36
Dirección de Artes: Grupo de Danza, Grupo de Música y Grupo de Literatura	20	17	85,00
Dirección de Artes: Grupo de Teatro y Circo y Teatro Colón	41	30	73,17
Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos	34	32	92,31
Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos: Grupo de Comunicación y Medios Interactivos	13	12	92,31
Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos: Grupo de Memoria y Circulación	9	9	100
Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos: Grupo de Producción e Información	8	8	100
Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento	11	10	90,91

Fuente: Estudio de Clima Laboral COMPENSAR, 2021



Entrando en materia de resultado el ministerio paso de un índice de ambiente laboral de 57 en 2016 a 63 en el año 2021, ubicándose en un nivel satisfactorio, como se muestra en la figura a continuación.

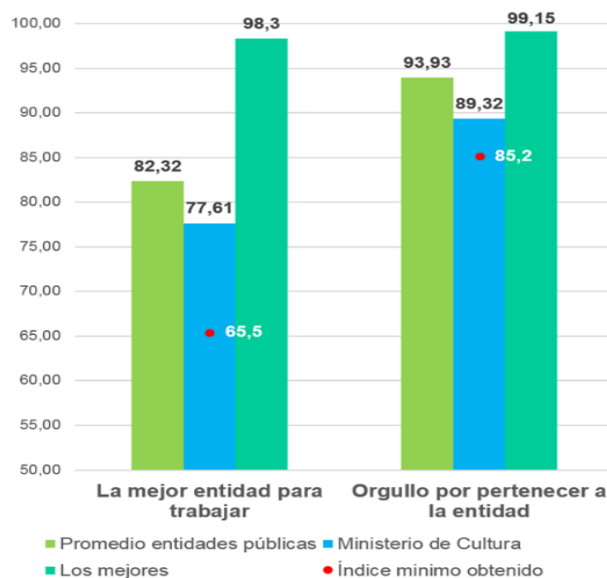
Figura 21. Índice de Ambiente Laboral (IAL)



Fuente: Estudio de Clima Laboral COMPENSAR, 2021

Con relación al nivel de satisfacción general sobre el Clima Organizacional dentro del Ministerio de Cultura conforme a las respuestas otorgadas se ubicó en un 3,68% en una escala de 1 a 5. Ahora, si analizamos los índices de posicionamiento obtenidos en las mediciones de clima organizacional realizadas desde Compensar durante los últimos años, comparada con los resultados del Ministerio de Cultura, encontramos que el ministerio se encuentra por debajo del promedio como se observa a continuación.

Figura 22. Índices de Posicionamiento



Fuente: Estudio de Clima Laboral COMPENSAR, 2021

Lo anterior, refleja la necesidad de ejecutar acciones en el corto plazo para mejorar las condiciones que afectan el clima en la entidad. La meta para los próximos estudios es superar la puntuación promedio de las entidades públicas.

Para ello el Ministerio construyó en la vigencia 2022 el Plan de Intervención de Clima Laboral el cual termina su ciclo de ejecución en la presente vigencia, en línea con las dimensiones del Plan de Bienestar. Para el segundo semestre del año la entidad realizará el estudio de clima laboral que orientará las acciones en esta materia.

5.4. Estudio de Riesgo Psicosocial

De acuerdo con lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) se pueden definir los riesgos psicosociales como el resultado de la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones organizativas. Adicionalmente, se hace necesario identificar las habilidades y destrezas (capacidades) de: servidores, contratistas y colaboradores en general que conforman el Ministerio de Cultura, su ideología, las necesidades y situación personal en el entorno intralaboral y extralaboral. Así pues, se hace necesario evaluar, diagnosticar, diseñar e intervenir las demandas cuantitativas y cualitativas del trabajo, la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del colaborador. En relación con las condiciones intralaborales existen cuatro (4) dominios a evaluar:

1. Liderazgo y relaciones en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores).
2. Control sobre el trabajo (claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidad y conocimientos, control y autonomía sobre el trabajo).
3. Demandas del trabajo (ambientales y de esfuerzo físico, emocionales, cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo).
4. Recompensas (derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, reconocimiento y compensación).

En lo que respecta a las condiciones extralaborales existen siete (7) dimensiones, las cuales son:

1. Tiempo fuera del trabajo (tiempo relacionado con actividades fuera del área laboral: reuniones familiares, sociales, responsabilidades domésticas y de ocio).
2. Relaciones familiares (interacción del trabajador con su núcleo familiar).
3. Comunicación y relaciones (atributos que resaltan en la comunicación entre el individuo con sus amigos y familiares).
4. Situación económica del grupo familiar (disponibilidad económica, con la que cuenta el trabajador para suplir sus gastos básicos).
5. Características de la vivienda y su entorno (hace referencia a la construcción, ubicación y entorno de la unidad de vivienda donde reside el trabajador y su grupo).
6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (exigencias del área familiar que se involucran con su actividad laboral).
7. Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda (condiciones de traslado del trabajador desde su vivienda al lugar del trabajo: facilidad en cuanto al medio de transporte y el tiempo).

Todo lo anterior, tiene como fin medir de manera objetiva, según ordena la Resolución 2764 del 18 de julio del 2022 el riesgo psicosocial y garantizar la mitigación de éste. Haciendo énfasis en la salud mental y el bienestar que los colaboradores deben de tener para afrontar diversos momentos o situaciones que puedan generar estrés en algunas de las áreas de ajuste o que hagan parte de su ciclo vital.

Lo anterior, debe ser abordado desde el Grupo de Gestión Humana específicamente desde el equipo del SG – SST como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, interviniendo adecuadamente para contribuir a la mejora de sus trabajadores, desde un equilibrio en las respuestas fisiológicas, cognitivas, emocionales, socioculturales y comportamentales de cualquier individuo que labora en el Ministerio de Cultura.

Todos estos aspectos son fuente base para la construcción del Plan de Bienestar, dado que son factores que presentan los servidores y que están alineados a los ejes del plan.

5.5. Estrategía Ministerio de Puertas Abiertas

Para la alta dirección y en especial para la Ministra el bienestar de los servidores y colaboradores de la entidad es un aspecto fundamental en la administración del talento humano, que conlleva además la necesidad de conectar las acciones con las culturas, las

artes y los saberes, razón por la cual para la construcción del plan se tuvo como base la planeación institucional alineada a la estrategia “Ministerio de Puertas Abiertas”.



6. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, laboral e Incentivos de la vigencia 2022, así mismo la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2023.
- **Formulación y sensibilización:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2023.

- Planeación e implementación: durante esta etapa se programan y ejecutan las actividades en el marco del plan.
- Seguimiento y evaluación: En esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar laboral, social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

Para iniciar la formulación de estrategias es fundamental usar como referencia el Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022”, ya que su objetivo es ser utilizado como una herramienta que permita el desarrollo de estrategia de bienestar social y de este modo lograr un impacto positivo.

Figura 23. Ejes del programa de bienestar.



Fuente: Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022”

A continuación, en la tabla 6 se describen las estrategias y actividades a ejecutar por eje temático.

Tabla 6. Estrategias por ejes

	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Ejecutar acciones orientadas a mitigar los factores intralaborales, extralaborales negativos, facilitar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y mejorar la calidad de vida laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad laboral: Teletrabajo, Trabajo virtual en casa y Horario flexible. • Desconexión laboral: Equilibrio entre la vida familiar y laboral. • Desvinculación laboral asistida. • Programa de incentivos: Modificación reglamentación actual – Robustecer el programa de incentivos. • Programa de Compensatorios: Día de cumpleaños – otros. • Eventos deportivos, culturales y de recreación. • Bienestar espiritual. • Entorno laboral saludable.
2	SALUD MENTAL	Actividades socioculturales Plan de estímulos e Incentivos Convivencia Institucional Salario Emocional Programa servimos	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades socioculturales • Plan de estímulos e incentivos • Convivencia institucional • Actividades artísticas y culturales • Actividades de manualidades • Incentivos mejores funcionarios • Reconocimiento a la trayectoria • Reconocimiento en el marco de la Política de Integridad y el Código de integridad • Promoción de la inclusión, diversidad y equidad • Gestores de felicidad



	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
			<ul style="list-style-type: none">• Gimnasio Mincultura.• Manejo del Estrés en puesto de trabajo.• Jornadas de salud.• Actividad física• Hábitos y estilos de vida saludable.• Autocuidado y autoprotección.• Rediseño institucional.
3	CONVIVENCIAL SOCIAL	Entorno laboral saludable Ambiente de trabajo seguro	<ul style="list-style-type: none">• Inclusión laboral, diversidad y equidad.• Conmemoración fechas especiales.• Acciones de promoción de trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.• Identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.• Guía de Adaptación Laboral.• Talleres COMPENSAR donde se trabajará: Liderazgo, Estimulo al Desarrollo Organizacional, Sentido de pertenecía, imparcialidad y respeto, sentido de equipo y reconocimiento del Ser.• Vacaciones recreativas• Cierre de Gestión• Semana del Servidor público• Torneos• Juegos Interactivos

	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
			<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento público de los esfuerzos de los colaboradores. • Incrementar la participación de la alta dirección en los procesos de bienestar y capacitación. • Participación de los equipos en la planeación institucional. • Interiorización de los resultados de la gestión. • Generar mecanismos de participación para los colaboradores. • Imparcialidad y equilibrio en el trato. • Liderazgo efectivo horizontal. • Institucionalizar dos (2) actividades con la participación del nivel directivo de la entidad.
4	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES		<ul style="list-style-type: none"> • ARL • Fondo de pensiones • Caja de compensación • EPS • Convenio de alimentación para colaboradores
5	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Capacitaciones en aplicativos internos y estrategias de innovación digital	Eje transversal que se desarrolla en articulación con el Plan Institucional de Capacitación

Plan de incentivos

Con respecto al otorgamiento de incentivos el Ministerio de Cultura en desarrollo del plan de bienestar e incentivos reconoce estos beneficios a los servidores públicos, siguiendo el marco regulatorio establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, que tienen como objeto

motivar el desempeño eficiente y eficaz y el compromiso de sus servidores, reconociendo los resultados desempeño laboral en niveles de excelencia individual y grupal. A su el Ministerio de Cultura expidió la Resolución No. 3110 de 2019, que establece el procedimiento interno para el otorgamiento de incentivos y beneficios de educación formal.

Beneficiarios

Los beneficiarios del plan anual de incentivos son los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

Tipos de Incentivos

Incentivos no pecuniarios: Estarán constituidos por un conjunto de programas flexibles y se otorgarán al mejor al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad y altos mejores empleados de carrera administrativas de cada nivel jerárquico escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles asesor, profesional, técnico y asistencia, y a los equipos de trabajos que hayan ocupado el segundo y tercer lugar en el nivel de excelencia en cada categoría, tales como:

- Becas para educación formal
- Turismo social
- Publicación de trabajos, investigaciones, estudios, manuales formas impresa o digital
- Comisiones para asistir a congresos
- Dia compensatorio por cumpleaños

Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asignará a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre remoción y a los equipos de trabajo que ocupen el primer lugar en nivel de excelencia.

Para cumplir con los ejes del plan, el ministerio se apoyará a través de la articulación con el Ministerio de Medio Ambiente, Alcaldía de Bogotá, Ministerio de las TICs, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el SENA, la ARL, la Caja de Compensación Familiar y demás entidades del sector. De igual forma, al interior del ministerio se articulará con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación, dado que los tres comparten actividades.

La modalidad de las actividades será presencial o virtual, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, la estrategia a desarrollar y las condiciones que establezca el gobierno nacional.

Con el fin de motivar la participación de los funcionarios en las actividades programadas, el Grupo de Gestión Humana a través del equipo de Bienestar desarrollará las siguientes actividades:

- ✓ Socialización del Plan en el mes de febrero a través de los canales de comunicación de la entidad.
- ✓ Socialización del plan en la jornada de inducción.
- ✓ Atención personalizada en las sedes de la entidad por parte de las prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar para el apoyo en actividades del plan de bienestar.

7. PRESUPUESTO

El presupuesto establecido para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e incentivos de la vigencia 2023 corresponde a la suma de SEISCIENTOS NOVENTA Y SIETE MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$697,654,578), distribuido por ejes temáticos como se muestra a continuación:



Educación formal

\$50.000.000

Para los programas de educación formal se asigna la suma de CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$50.000.000).

PRESUPUESTO 2023 PIB **\$697,654,578**

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos para la vigencia 2023, se considerará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- ARL Positiva
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Escuela superior de administración Pública – ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Otras entidades del sector

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Secretaria General a través del Grupo de Gestión Humana, serán los encargados de realizar el seguimiento y evaluación del actual Plan, así como

la Comisión de Personal. Por consiguiente, se realizará el monitoreo de las acciones de manera mensual, trimestral, semestral y anual, esto con el fin de avalar el cumplimiento durante su vigencia 2023.

A continuación, se describen los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar:

Indicadores de Eficacia

- Porcentaje de ejecución del Plan.
- Porcentaje de satisfacción de los beneficiarios respecto a las actividades del plan.

Indicadores de Eficiencia

- Porcentaje de ejecución presupuestal Vs servidores beneficiarios de los programas de bienestar.

Indicador de impacto

- Resultados estudio de clima laboral 2023

A su vez la medición del plan se realizará a través de los indicadores propuestos en el Programa Nacional de Bienestar y los establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad del Ministerio, así como las herramientas del sector como FURAG, la Encuesta de Desempeño Institucional y la Matriz de Autodiagnóstico de MIPG.

No.	ACTIVIDADES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
21	Promoción de la inclusión, diversidad y equidad. Día del orgullo LGBTQ+											
22	Promoción del uso de la bicicleta											
23	Caminatas Ecológicas											
24	Torneo de Bolos											
25	Rumba terapia											
26	Celebración de fiesta de disfraces											
27	Celebración día del padre											
28	Celebración día del conductor											
29	Celebración día del amor y la amistad											
30	Taller de prepensionados											
31	Promoción de la salud - padrinos de la salud											
32	Los servidores tienen talento											
33	Implementación sello EQUIPARES											
34	Actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección (EPS) - (ARL)											
35	Taller prevención de acoso laboral, sexual y ciberacoso.											
36	Semana de la Cultura el emprendimiento y la innovación											
37	Jornada educativa Resolución 133 de 2021											
38	Bienestar Espiritual (yoga)											
39	Campaña de sensibilización Evaluación de Desempeño Laboral											
40	Actividades de adaptación laboral											
41	Promoción de lactancia materna											
42	Estrategia de horarios flexibles											
43	Actividades de educación formal											
44	Celebración día del abuelo											
45	Día de la familia											

No.	ACTIVIDADES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
46	Día del trabajo decente											
47	Cierre de Gestión: Rendición de cuentas interna, otorgamiento de incentivos - reconocimiento quinquenios, gestores de felicidad y del conocimiento.											
48	Novenas Navideñas											
49	Incentivo hijos de servidores públicos											
50	Capacitaciones en transformación digital											

Nota: El presente cronograma corresponde a una programación de actividades que puede variar de acuerdo con el comportamiento de factores como las fechas en que se emita oferta institucional pública, las agendas de los eventos del sector, cambios normativos, resultados de los estudios de riesgo psicosocial y clima laboral que se aplicarán en el presente año, cambios en los planes y metas institucionales, implementación del rediseño institucional, entre otros.