



La cultura
es de todos

Mincultura

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Servicio al ciudadano:
servicioalciudadano@mincultura.gov.co
Línea gratuita: 018000 93808
Bogotá D.C., Colombia - Sur America

Sede correspondencia:
Edificio carrera 8 No. 8 - 26
Teléfono: (571) 3424100
www.mincultura.gov.co



INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Cultura atendiendo la necesidad de elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los funcionarios, y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por la ley en materia de Bienestar Social, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, con el principal propósito de mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios, contribuir a la construcción del clima laboral de la entidad y de igual forma promover la integración y productividad de cada una de sus áreas.

Este documento contiene las consideraciones sobre los cuales se determinan y establecen los lineamientos para la definición del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021 en el Ministerio de Cultura, tomando como fundamento el desarrollo y progreso personal que permita crear espacios que incidan positivamente y el desafío de integrar practicas digitales que satisfagan necesidades de los grupos de trabajo y permitan el fortalecimiento la salud de los empleados, para en el alcance de las metas y objetivos del Ministerio.

Así mismo, en este documento se incluyen las necesidades y expectativas de los funcionarios que participaron activamente en el diagnóstico a través de la encuesta de necesidades para la construcción del plan de bienestar.

De igual forma, este plan se adapta a los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



MARCO LEGAL

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del Ministerio se ajusta a la normatividad que rige para las entidades del estado bajo criterios técnicos que garantizan el cumplimiento de los objetivos del estado.

- **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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

El Artículo 20, señala que los Programa de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores, como procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los mismos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor público con el servicio de la entidad en la cual labora.

- **Ley 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36.** Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor



y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- **Decreto 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- **Ley 1811 de 2016.** “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”.
- **Resolución 1327 de mayo de 2019.** “Por el cual se adopta el programa de Educación Formal del Ministerio de Cultura”.
- **Resolución 3110 de octubre de 2019.** “Por el cual se reglamenta el otorgamiento de incentivos para los funcionarios del Ministerio de Cultura”.
- **Ley 1960, artículos 3 y 4.**
- **Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables, entidades sostenibles 2020 – 2022.**



LINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO

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.

VISIÓN

En el 2022 el Ministerio de Cultura será reconocido en el ámbito nacional e internacional por su contribución a la transformación social y económica, a partir de una política con enfoque territorial y poblacional que fortalece la protección del patrimonio, el ejercicio de los derechos culturales y el desarrollo de la economía naranja impulsando la labor de los creadores y gestores culturales.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Formular, implementar y realizar seguimiento a las políticas públicas, orientadas a la garantía de derechos culturales y a la consolidación de la de Economía Naranja con enfoque territorial y poblacional, para promover el reconocimiento de la diversidad cultural y la salvaguardia del Patrimonio y la memoria. Mejorar continuamente.
2. Liderar la articulación entre los diferentes niveles de gobierno, los agentes del sector cultura y el sector privado para propiciar el acceso a la cultura, la innovación y el emprendimiento cultural desde nuestros territorios.
3. Ampliar la oferta institucional que contribuya al cierre de brechas sociales, impulsando las manifestaciones artísticas y culturales, los talentos creativos, la innovación y el desarrollo de nuevos emprendimientos.
4. Establecer alianzas estratégicas para la consecución de recursos que apoyen el desarrollo de procesos culturales.



5. Generar y consolidar espacios que faciliten entornos apropiados para el desarrollo de los procesos y proyectos artísticos y culturales.
6. Implementar acciones de protección, reconocimiento y salvaguarda del patrimonio cultural colombiano para preservar e impulsar nuestra identidad nacional, desde los territorios.
7. Impulsar procesos creativos culturales que generen valor social agregado y fortalezca la identidad y memoria cultural, desde los territorios.
8. 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



OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los funcionarios que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida propiciando el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los funcionarios mediante estrategias virtuales y presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los funcionarios.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los funcionarios en los escenarios que demanden las circunstancias.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.



BENEFICIARIOS

Todos los funcionarios del Ministerio de Cultura junto con sus familias.

Según 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”

RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN

El Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Cultura es el responsable de diseñar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2021.

METODOLOGÍA

Para la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, el Grupo de Gestión Humana realizó la aplicación de una encuesta que permitió identificar las necesidades de bienestar social de los funcionarios de acuerdo a sus intereses y expectativas, con el fin de determinar, a partir del análisis de los resultados de la misma, las estrategias de intervención y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2021 en el Ministerio.

La encuesta se aplicó a trescientos siete (307) funcionarios públicos y fue enviada a través del correo de Gestión Humana, ghumana@mincultura.gov.co, y fue respondida por el 53% que corresponde a 161 personas.

A partir de la tabulación y del análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados, se hizo la priorización de las actividades y temas a intervenir desde el enfoque de Bienestar del Grupo de Gestión Humana, teniendo en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2021.

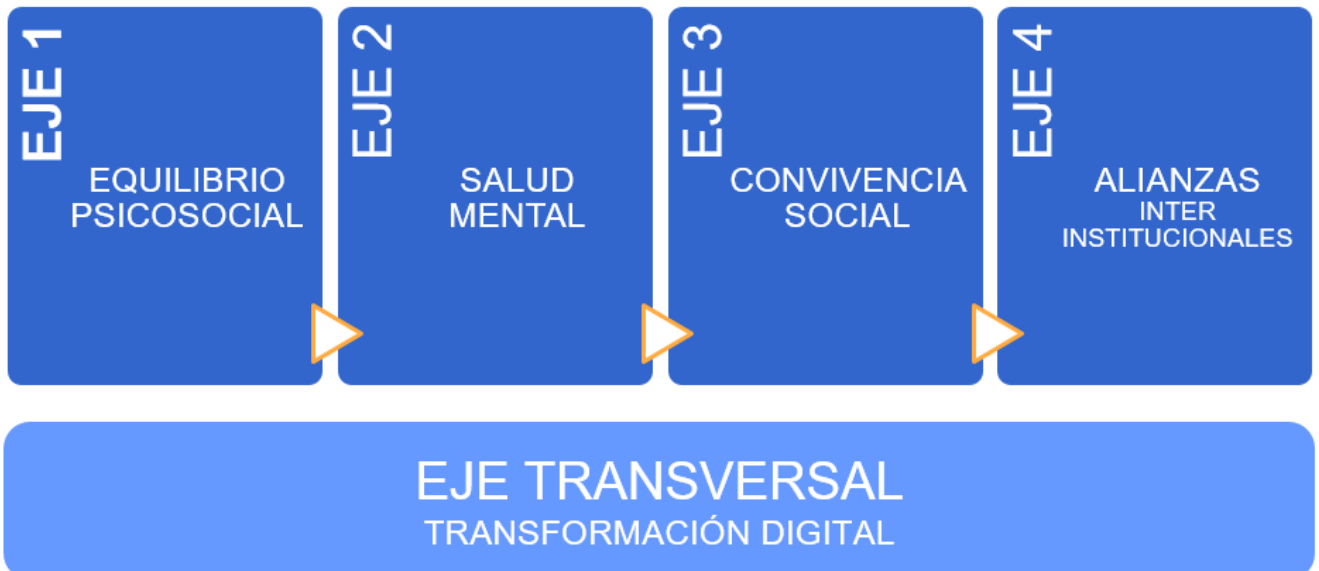
AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio, desarrollará programas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022 de la Función



Pública. El plan de bienestar se estructura con base en los cinco ejes definidos por la función pública, así:

EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020 – 2022



EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.

Contempla una nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios derivados a raíz de la pandemia y que conllevan una adaptación a nuevas situaciones.

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores laborales internos y externos, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Este eje involucra 3 componentes:

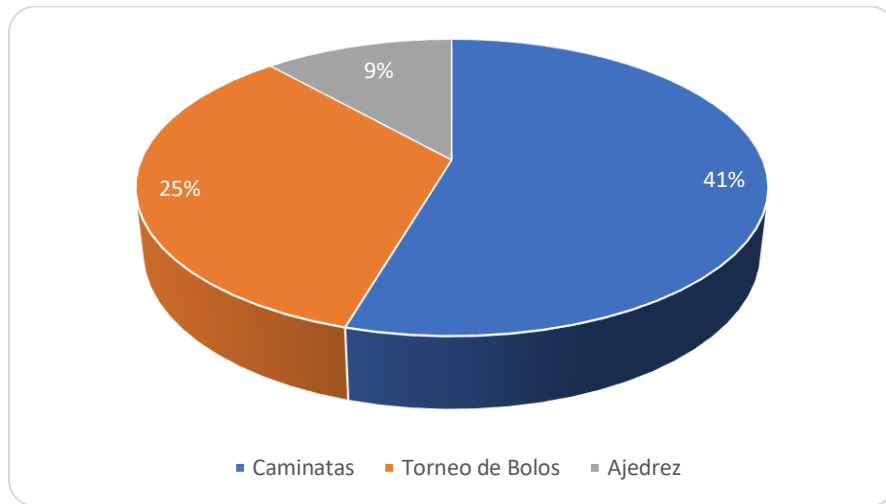
A. Factores psicosociales. Actividades dentro de este componente:

- Eventos deportivos y recreacionales.
- Artísticos y culturales.
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- Teletrabajo / Trabajo virtual en casa como estrategias de flexibilidad laboral dentro de la gestión del bienestar social.
- Concurso los servidores tienen talento donde los funcionarios pueden mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones.



- Bienestar espiritual que integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.

Dentro de este eje el diagnóstico en materia de actividades deportivas arrojó como resultado las caminatas ecológicas, el torneo de bolos y de ajedrez, como se observa en el gráfico a continuación.



En cuanto a las actividades recreativas el día de la familia es el de mayor preferencia para los funcionarios.





Culturales y capacitación informal. La actividad cultural con mayor acogida son el teatro, el cine y las danzas.



Para el bienestar espiritual se desarrollarán actividades de programas de yoga y meditación, entre otros.

B. Equilibrio entre vida laboral y familiar. Actividades dentro de este componente:

- Horarios flexibles que tienen como propósito, acercar a los funcionarios con los miembros de su familia. Hace parte de la estrategia de flexibilidad laboral.
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas con el fin de establecer horarios flexibles especiales, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral antes de lo habitual.
- Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades donde los funcionarios que acrediten esta condición compartan con sus nietos en esta fecha durante el mes de agosto, con el propósito de acercarlos a su familia, mantener su motivación y un equilibrio en las dimensiones de su vida.
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia. La entidad facilitará una jornada semestral para este fin.
- Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación. Contempla actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los funcionarios puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo.

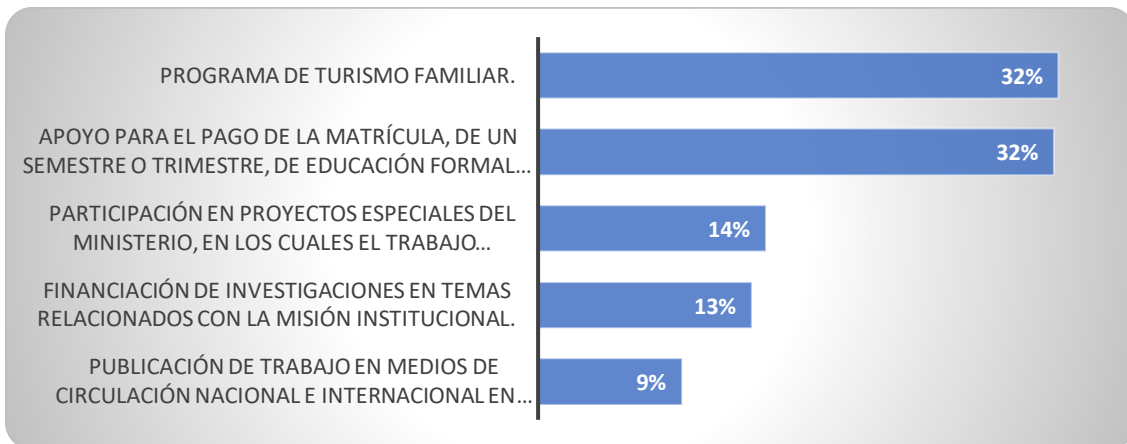


- Actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los funcionarios por sus logros personales.
- Adecuación de salas de lactancia materna (Ley 1823 de 2017).
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales a través de promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

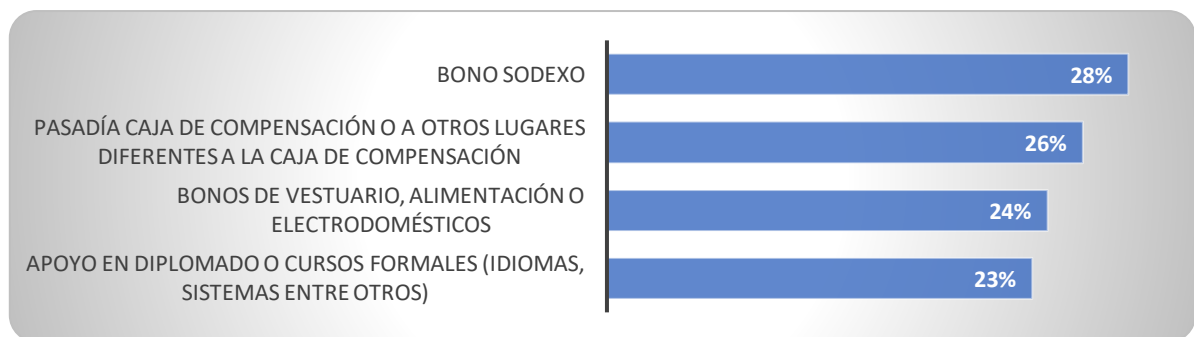
C. Calidad de vida laboral. Actividades dentro de este componente:

- Actividades en el marco del Día Nacional del Servidor Público. Son las actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.
- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y psicólogo, entre otras)
- Celebración del día del Trabajo Decente estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor.
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional, encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor.
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño.
- Celebración de cumpleaños actividades relacionadas con el salario emocional para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos.
- Entorno laboral saludable mediante campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación y autocuidado.
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

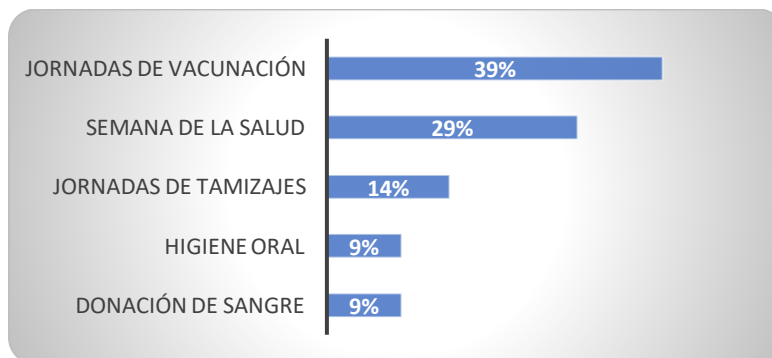
Para el reconocimiento de incentivos para los mejores funcionarios del ministerio, se identificaron las siguientes preferencias por desempeño individual:



Para el caso de los incentivos a los mejores equipos de trabajo, los funcionarios orientaron sus preferencias como se muestra en el gráfico a continuación.



En cuanto a actividades de promoción y prevención de la salud, las jornadas de vacunación y la semana de la salud son las actividades con mayor aprobación en el Ministerio. El Grupo de Gestión Humana incluirá estas jornadas dentro de su estrategia de entornos laborales saludables.





Dentro de las actividades en este eje, también se incluye el desarrollo de las siguientes actividades:

- Ferias de conocimiento fomentando la participación de los funcionarios.
- Feria del emprendimiento y la economía naranja, a través de la exposición de proyectos de emprendimiento de los colaboradores de la entidad.
- Eventos focalizados de vivienda, educación y recreación.
- Conversatorios - Café del conocimiento a través de los cuales se estimule la comunicación interna de la entidad.

EJE 2. SALUD MENTAL

Comprende el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades y hacen frente al estrés normal en su vida para contribuir de manera productiva a la sociedad.

Dentro de las actividades de este eje se incluye hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Este eje, involucra los siguientes componentes:

A. Higiene mental. Actividades dentro de este componente:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
- Acciones que permitan orientar a los funcionarios sobre cómo resolver problemas bajo presión a través de capacitación en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.

B. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.

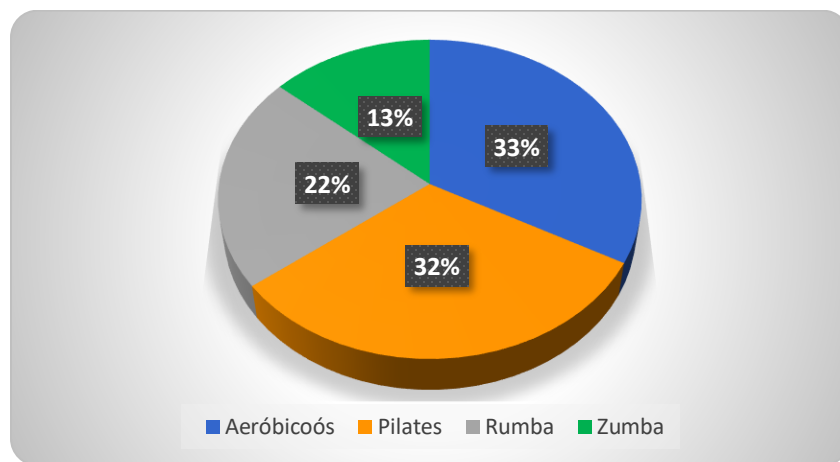
- Prevención del sedentarismo mediante acciones que fomenten la actividad física.



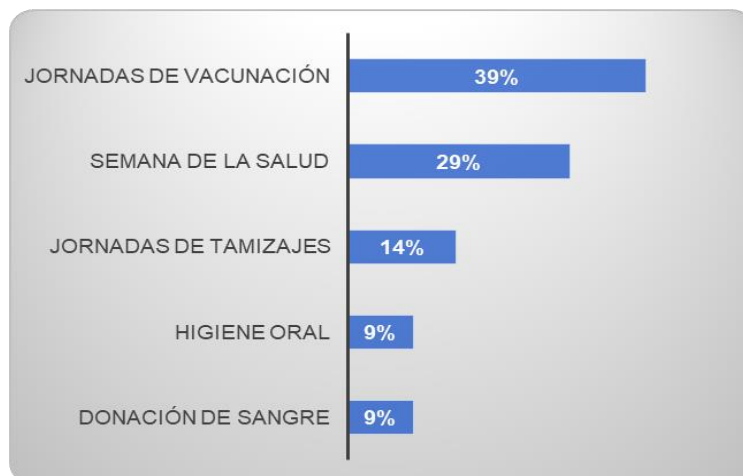
- Acciones para el manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento orientadas a prevenir riesgos relacionados a la salud de los funcionarios.
- Telemedicina y teleorientación psicológica para el acompañamiento a los funcionarios para mantener su salud física y mental, aprovechando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para la prevención de riesgos a la salud y efectos pospandemia.

Se establecerán acciones con el apoyo de la caja de compensación y la ARL para ofrecer actividades de acuerdo con las preferencias de los funcionarios en temas relacionados con:

Actividades de autocuidado.



Actividades de promoción y prevención.



Servicio al ciudadano:
servicioalciudadano@mincultura.gov.co
Línea gratuita: 018000 93808
Bogotá D.C., Colombia - Sur America

Sede correspondencia:
Edificio carrera 8 No. 8 - 26
Teléfono: (571) 3424100
www.mincultura.gov.co



EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL

Contempla las acciones que como entidad deben enfocarse en aspectos relacionados con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Este eje, involucra los siguientes componentes:

A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad. Actividades dentro de este componente:

- Promoción la inclusión laboral, diversidad y equidad mediante la sensibilización de los funcionarios en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.
- Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas para crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales mediante promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.
- Se realizarán acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Actividades dentro de este componente:

- Identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.

Contempla la búsqueda de la consecución de los objetivos trazados en el programa de bienestar.



Involucra los siguientes componentes:

A. Coordinación interinstitucional.

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

B. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar. Con el apoyo de la Función Pública se reconocerán las mejores experiencias en materia de bienestar en el sector público.

- Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública para la postulación de propuestas en este sentido, en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia y, de este modo, compartir las experiencias en esta materia.
- Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas.
- Promover la participación de gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de las mejores dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.

EJE 5. EJE TRANSVERSAL – TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje, promueve el uso o aplicación de la tecnología como un instrumento para facilitar los procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar.

Promueve la apropiación de las herramientas tecnológicas para el beneficio de funcionarios en la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre otras utilidades.

Incluye los siguientes componentes.

A. Creación de cultura digital para el bienestar.

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.



B. Analítica de datos para el bienestar. Actividades dentro de este componente:

- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- Apropiación de redes y sistemas de información.
- Actualización de redes y sistemas de información.

PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR

El presupuesto establecido para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e incentivos de la vigencia 2021 es el siguiente:

No.	EJE	PRESUPUESTO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	\$ 169.200.000
2	SALUD MENTAL	\$ 20.000.000
3	CONVIVENCIA SOCIAL	\$ 35.000.000
4	ALIANZAS INSTERINSTITUCIONALES	\$ 0
5	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$ 10.000.000

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.

La modalidad de las actividades será presencial o virtual, de acuerdo a 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 a través de la página del Ministerio, del Plan y del cronograma de las actividades para que los funcionarios puedan programar su participación con anticipación.
- Contacto permanente con entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar para el apoyo en actividades del plan de bienestar.
- Aclaración de inquietudes sobre las actividades y servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.

Evaluación y Medición del Plan

Evaluación y medición participativa mediante la recepción de correos electrónicos calificando los eventos de bienestar y formularios electrónicos (Establecido en Resolución).

Verificación de las actividades a desarrollar en cuanto a participación y logística requerida.

Evaluación de la Supervisión del Contrato cuando los servicios o actividades son prestados por terceros.