



Culturas



Plan de Bienestar Social e Incentivos

Ministerio de las Culturas,
las Artes y los Saberes

Enero 2025

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción
Versión 1	30/01/2025	Se consolida la versión inicial del documento. El Grupo de Gestión Humana lo presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. 1 del 2025.

Contenido

Introducción	3
1. Marco normativo y referentes	4
2. Objetivos	5
3. Responsables.....	5
4. Beneficiarios.....	5
5. Estructuración del Plan	6
5.1 Caracterización de los servidores públicos	7
5.2 Encuesta de detección de necesidades.....	11
5.3 Avances intercención de clima organizacional	15
6. Programa de bilingüismo	16
7. Programa de Incentivos	16
7.1 Incentivos no pecuniarios	17
7.2 Incentivos pecuniarios	20
8. Actividades y cronograma del plan de bienestar social e incentivos.....	20
9. Recursos	24
10. Seguimiento y Evaluación.....	24

Introducción

Las entidades públicas enfrentan desafíos cada vez más complejos y dinámicos que requieren de una gestión eficiente y una adaptación al cambio y a las necesidades de la sociedad. De esta manera, invertir en el talento humano es una decisión estratégica y toma mayor relevancia en cuanto se consolida como el motor principal para alcanzar los objetivos institucionales y así impactar en los diferentes grupos de valor.

En este contexto, el documento se alinea al Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026; los Objetivos de Desarrollo Sostenible; el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; la identificación de necesidades; las recomendaciones y sugerencias de los servidores realizadas durante la vigencia 2024; los resultados e intervenciones de clima organizacional y la implementación de la batería de riesgo psicosocial. De esta manera, la entidad tiene como propósito elevar los niveles de satisfacción, desarrollo y calidad de vida de los servidores, además de contribuir a la construcción de una sólida cultura organizacional.

Ahora bien, en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, el plan de bienestar y el programa de incentivos son fundamentales para promover un entorno laboral más productivo y garantizar la motivación y el compromiso que juegan un papel crucial en el día a día de los servidores y en el cumplimiento de la misión institucional.

El bienestar social promueve el desarrollo del servidor en todas sus dimensiones, una perspectiva integral orientada a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales, hábitos de vida saludables y espacios que generen desarrollo físico, mental y emocional. De igual manera, no solamente involucra a los servidores sino también incorpora actividades que impactan a su núcleo familiar. Asimismo, se incluyen actividades que serán ejecutadas a través de la virtualidad para impactar a la población de teletrabajo que con la presencialidad se les dificulta acceder a estos espacios.

El programa de incentivos tiene como propósito otorgar reconocimientos por la excelencia, lo cual paralelamente funciona como una herramienta de recompensa por el esfuerzo y el buen desempeño individual o colectivo, generando un sentido de pertenencia, compromiso y una cultura de trabajo orientada a la calidad y la mejora continua.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025 se concibe como un proceso permanente, flexible y que estará articulado con los demás planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

1. Marco normativo y referentes

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025 del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia que contempla el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población como finalidades sociales del Estado.
- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Resolución 0258 de 2023, por la cual se reglamentan los criterios y el procedimiento para el otorgamiento de incentivos para los servidores públicos del Ministerio de Cultura.
- Ley 1960 de 2019, artículo 3 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998.
- Ley 1811 de 2016, la cual tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional.
- Resolución 225 de 2018, por la cual se establece el procedimiento para acceder a los beneficios de la Ley 1811 de 2016 por el uso de la bicicleta como transporte.
- Ley 1857 de 2017, la cual tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.
- Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo.
- Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el Trabajo en Casa.
- Resolución DM 0546 de 2023, Por medio de la cual se adoptan y reglamentan las modalidades de Teletrabajo y Trabajo en Casa, la estrategia de desconexión y se definen disposiciones generales para su aplicación en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.
- Ley 2191 de 2002, por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistemas de estímulos.
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFFP 2018.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFFP 2023.
- Código Disciplinario Único, el cual 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.

2. Objetivos

General

Promover el bienestar integral de los servidores públicos de la entidad, mediante la generación de espacios, actividades y estrategias que favorezcan el desarrollo personal, familiar y laboral, fortaleciendo la motivación, el compromiso, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia por la entidad.

Específicos

- Reforzar la imagen institucional como una entidad comprometida con sus servidores en las etapas de su vida laboral.
- Impactar los 5 ejes del PNB 2023-2026 mediante actividades que estén alineadas con las necesidades detectadas de los servidores.
- Fomentar un equilibrio entre las condiciones de vida intralaborales y extralaborales mediante actividades que promueven el bienestar físico, emocional y un ambiente laboral saludable.
- Promover la prevención y el cuidado de la salud mental, reconociendo su importancia en la calidad de vida, la productividad y el desempeño laboral.
- Implementar acciones en materia de diversidad e inclusión que contribuyan a construir un espacio de trabajo seguro para los servidores independientemente de su género, edad, orientación sexual, religión o capacidades.
- Desarrollar el programa de desvinculación asistida que garantice un retiro respetuoso y digno, proporcionando apoyo emocional, profesional y legal ayudándoles en la transición hacia nuevas etapas de su vida laboral o personal.
- Ejecutar el plan de incentivos motivando y reconociendo el desempeño excepcional y el compromiso con objetivos institucionales.
- Generar mayor impacto en el bienestar de los servidores mediante la promoción de los incentivos de salario emocional.
- Diseñar estrategias de formación mediante las convocatorias de educación formal contribuyendo al crecimiento personal y académico, mejorando sus competencias laborales.

3. Responsables

La Secretaría General a través del Grupo de Gestión Humana, será el responsable de diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2025.

4. Beneficiarios

Serán beneficiarios todos los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, independiente del tipo de vinculación (carrera administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, provisional, temporal, en período de prueba) atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado y su

familia. Sin embargo, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019.

Para las actividades que se realicen en coordinación con el subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán participar todos los colaboradores de la entidad.

5. Estructuración del Plan

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos tiene la siguiente metodología.



Ilustración 1. Etapas del Plan de Bienestar Social e Incentivos

En ese sentido, dentro de la primera fase, se tuvo en cuenta los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del DAFF, los resultados de la encuesta de detección de necesidades de los servidores, el FURAG, la caracterización de los servidores pertenecientes a la planta de personal de la entidad y los avances de las intervenciones de clima organizacional.



Ilustración 2. Insumos para estructurar el Plan

De igual manera, se han considerado como fuentes adicionales: el balance del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2024; recomendaciones por parte de la Secretaría General, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Comisión de personal.

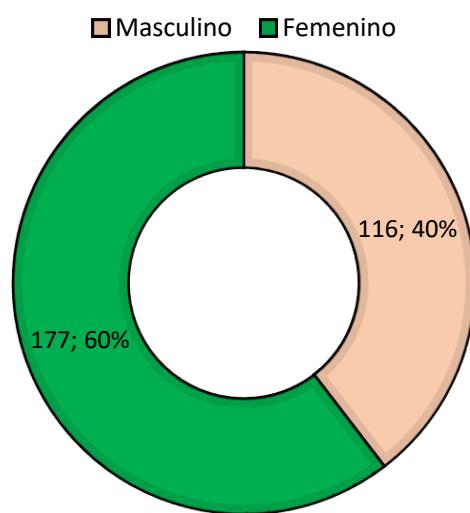
5.1 Caracterización de los servidores públicos

En este apartado, se exponen los datos sociodemográficos individuales y ocupacionales de las servidoras y los servidores públicos de la entidad.

Al cierre de la vigencia 2024, se recolectó un registro del total de la información de caracterización de 253 servidores de los 312 vinculados a esa fecha, lo que corresponde a un 81% de la población objetivo.

A continuación, se detallan los resultados de las variables de información recolectada durante este periodo, las cuales han servido como insumo para la toma de decisiones en la construcción del Plan y en el desarrollo de las diferentes actividades que se desarrollan desde el Grupo de Gestión Humana.

- **Sexo asignado al nacer**



En cuanto al sexo biológico, de los 293 funcionarios con los que contaba el Ministerio, 177 (39,6%) correspondían al sexo femenino y 116 (60,4%) al sexo masculino.

De esta manera, se identifica una relación de 1,52 personas del sexo femenino por cada persona del sexo masculino.

Ilustración 3. Distribución servidores públicos Ministerio de Cultura según sexo asignado al nacer

- **Rango etario**

La siguiente tabla muestra la distribución de los servidores del Ministerio de Cultura según rango etario:

Rango etario	Número de funcionarios	Proporción
18 a 25 años	4	1%
26 a 35 años	44	15%

Rango etario	Número de funcionarios	Proporción
36 a 45 años	89	30%
46 a 55 años	89	30%
56 a 65 años	60	20%
66 años en adelante	7	2%
Total	293	-

Tabla 1. Distribución servidores públicos Ministerio de Cultura según rango etario

- **Nivel máximo de formación académica**

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

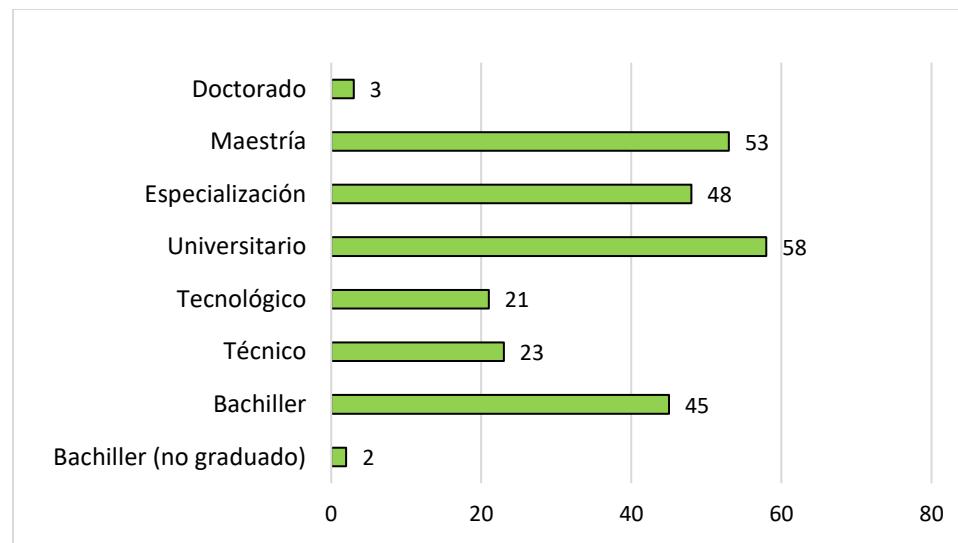


Ilustración 4. Máximo nivel académico alcanzado por los servidores del Ministerio

- **Identidad étnica**

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

Grupo poblacional	
Comunidades de pueblos indígenas	2
Comunidades negras, afrocolombianas	7
Población LGBTQ+	0
Población con discapacidad	6
Población en condición de desplazamiento	5
Cabeza de hogar	0
No pertenece a ningún grupo	45
Otro	186
Total	253

Tabla 2. Distribución porcentual servidores públicos Ministerio de Cultura según su identidad étnica

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

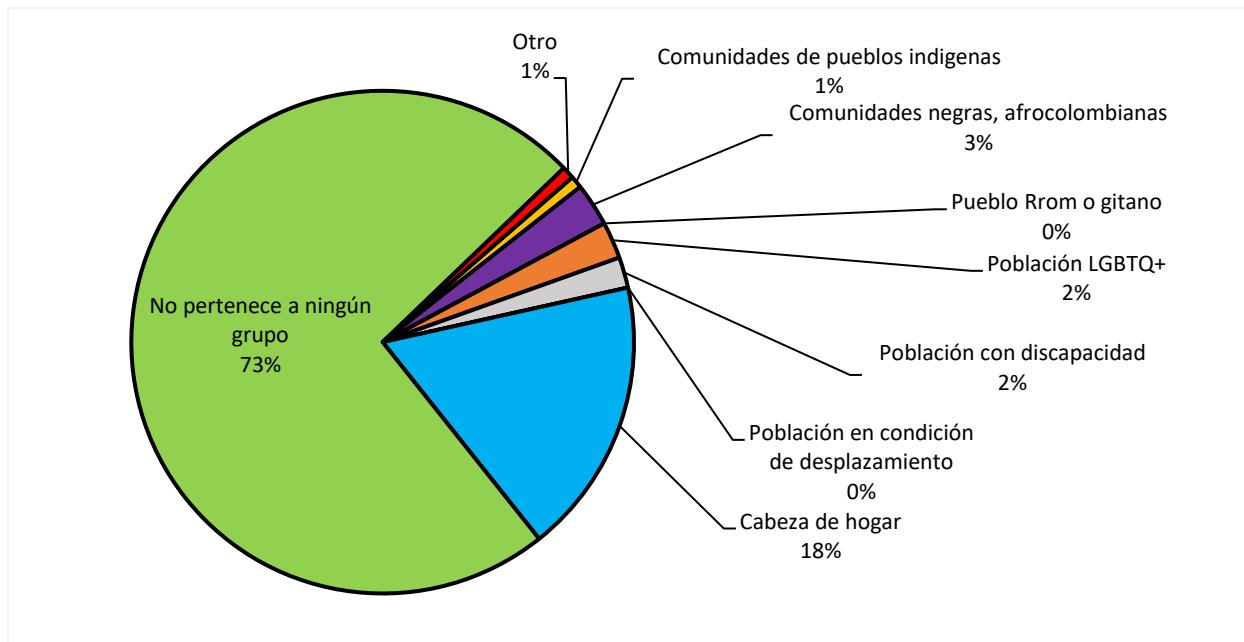


Ilustración 5. Distribución porcentual servidores públicos Ministerio de Cultura según grupo poblacional

- **Tipo de vivienda**

En cuanto al tipo de vivienda en la que habitan los servidores del Ministerio, se tiene que el 39% habita en una vivienda propia, el 31% en espacios arrendados, el 29% en vivienda familiar y el restante 1% en otros tipos de espacios.

Tipo de vivienda	
Propia	99
Familiar	73
Arrendada	79
Otra	2
Total	253

Tabla 3. Distribución servidores públicos Ministerio de Cultura según tipo de vivienda

- **Servidores con hijos**

Respecto a los funcionarios que son padres, el 56,5% (143) de los servidores tiene hijos mientras que el restante 43,4% (110) no tienen. De acuerdo con esto, el siguiente gráfico relaciona el número de hijos:

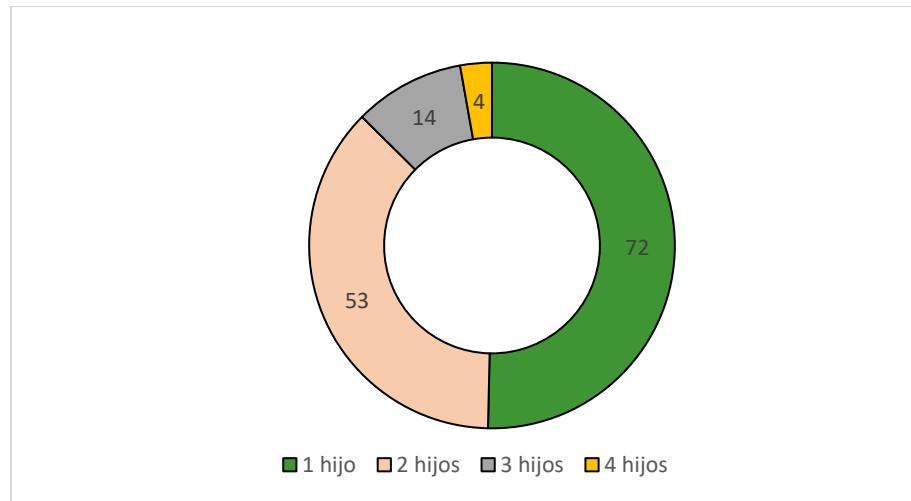


Ilustración 6. Número de hijos funcionarios Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

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

Rango etario	Nº hijos	Proporción
0 a 5 años	21	9%
6 a 12 años	44	18%
13 a 15 años	26	11%
16 a 18 años	26	11%
19 a 23 años	36	15%
23 a 30 años	46	19%
31 a 40 años	39	16%
41 a 50 años	3	1%
Total	241	

Tabla 4. Distribución etaria hijos servidores del Ministerio

• Modalidad de trabajo

Dentro del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes se han establecido estrategias que permiten flexibilidad respecto al lugar desde el cual se desarrolla el trabajo, de las cuales se benefician los servidores así:

Modalidad	Nº de servidores	Proporción
Trabaja desde su lugar de residencia	20	7,91%
Debe asistir a su lugar de trabajo algunos días	52	20,55%
Debe asistir a su lugar de trabajo todos los días	177	69,96%
Debe asistir a su lugar de trabajo ocasionalmente	4	1,58%
Total	253	

Tabla 5. Modalidad de trabajo servidores del Ministerio

5.2 Encuesta de detección de necesidades

La efectiva gestión del talento humano actualmente se concibe como uno de los pilares fundamentales en las organizaciones ya que permite el desarrollo, crecimiento y sostenibilidad de la misma. En este sentido, el bienestar de las servidoras y servidores es un aspecto crucial para mejorar su calidad de vida, garantizar satisfacción en las condiciones laborales y aumentar la productividad y el compromiso con la misión institucional.

Conscientes de esta necesidad y los cambios permanentes en el entorno, el Grupo de Gestión Humana diseñó y aplicó entre diciembre de 2024 y enero de 2025 una encuesta de necesidades, preferencias y expectativas a las servidoras y los servidores públicos de tal manera que sirva como insumo al Plan Institucional de Bienestar 2025, para definir las actividades a desarrollar, bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional. La encuesta contó con la participación de 213 servidores, lo que representa un 72,7% de la planta provista del Ministerio.

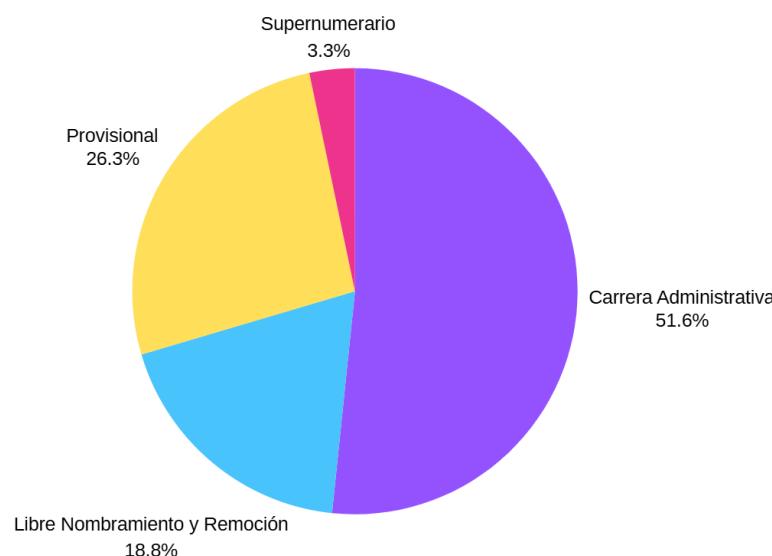


Ilustración 7. Participación en la encuesta según tipo de vinculación

De acuerdo con la gráfica, hay una participación significativa de los servidores de carrera con aproximadamente el 52%, lo cual indica que al ser un grupo clave dentro de la estructura organizacional en la medida que representa la base estable y permanente de la entidad permitirá que el plan tenga un impacto real y directo.

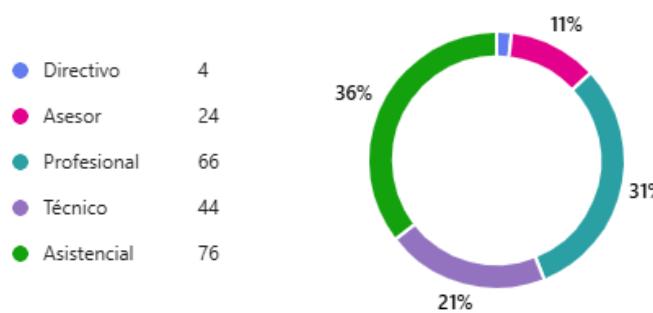


Ilustración 8. Participación en la encuesta según nivel jerárquico

De acuerdo con la ilustración, se observa que, la mayor participación la tienen los servidores del nivel jerárquico asistencial con alrededor del 36%, seguido del nivel profesional con el 30,5%. Se evidencia una escasa participación del nivel directivo con tan solo 4 respuestas.

Por otro lado se evidencia que, los servidores y las servidoras del Ministerio consideran importante participar de las actividades del plan por dos razones en especial: equilibrio entre la vida personal y laboral y el mejoramiento de salud mental (reduciendo de estrés y ansiedad); con el 28% y 25% respectivamente.

● Aumenta mi energía y motivación	79
● Mejora mi salud mental reduciendo el estrés y la ansiedad	119
● Fortalece mis relaciones laborales al poder interactuar	81
● Mejora mi productividad y desempeño laboral	69
● Promueve un equilibrio entre la vida personal y laboral	134

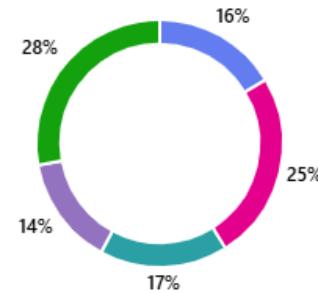


Ilustración 9. Razones por las que las y los servidores consideran importante participar en las actividades del plan

Sin embargo, también se evidencia que, la falta de tiempo por la carga laboral (76%) es la mayor razón por la cual los funcionarios no son partícipes de las actividades programadas en Bienestar, seguido de un 42% que opina que los horarios no se ajustan a la disponibilidad. Por último, entre un 8% y 12% no tiene interés en las actividades, hay quienes no pueden participar de manera presencial por motivos de salud y otros no son motivados a participar por su jefe.

● Falta de tiempo debido a mis responsabilidades laborales	164
● Falta de interés o relevancia en las actividades propuestas	22
● Considero que las actividades no mejoran mi bienestar	4
● El horario no se ajusta a mi disponibilidad	91
● Falta de motivación o apoyo de mis compañeros o superiores para participar	19
● Condiciones de salud	25

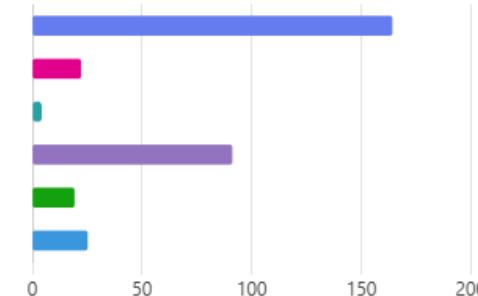


Ilustración 10. Motivos que dificultan la participación de los servidores en las actividades de bienestar

Por otro lado, se indago sobre el interés por parte de los servidores de postularse al incentivo de Educación formal; identificando que hay un 58% de intencionalidad de participar en la convocatoria.

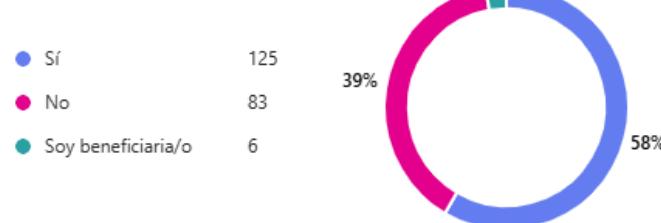


Ilustración 11. Interés de participación incentivo de educación formal

La encuesta también permitió identificar las preferencias a nivel deportivo, cultural y de autocuidado, en ese sentido, a nivel deportivo las 2 actividades de mayor preferencia son las Caminatas ecológicas con el 34% aproximadamente, además también se evidencia interés en la participación de los juegos de integración de la Función Pública (13%).

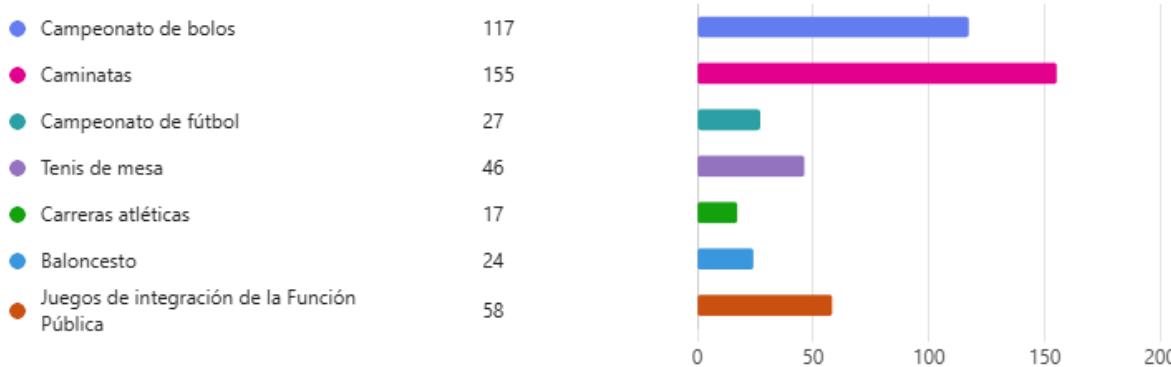


Ilustración 12. Preferencia de actividades deportivas

A nivel de autocuidado, al 25% de los funcionarios les gustaría que continuara la promoción y desarrollo de sesiones de pausas activas en la misma proporción, los servidores están interesados en entrenamientos cardiovasculares.

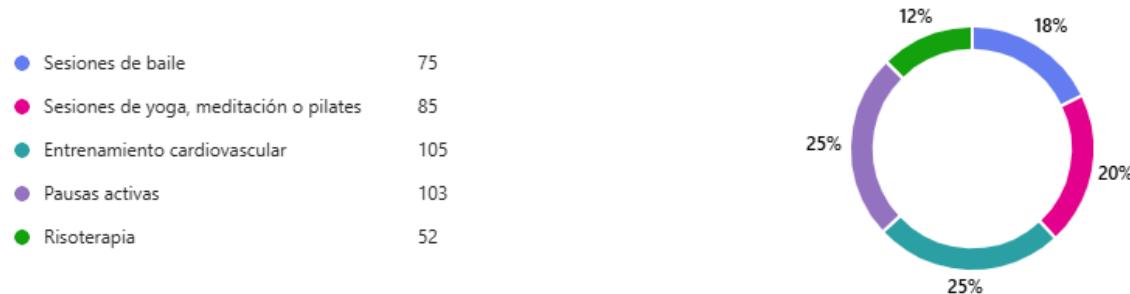


Ilustración 13. Preferencia de actividades de autocuidado

A nivel cultural, se evidencia que la actividad cultural de mayor agrado que quisieran encontrar en el plan de bienestar es pintura con el 34% de la participación.

● Pintura	103
● Teatro	36
● Danza	56
● Música	58
● Soy indiferente	53

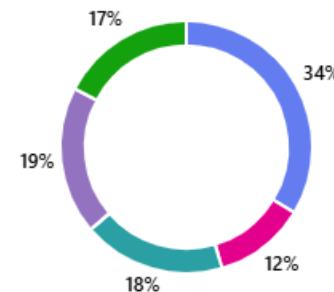


Ilustración 14. Preferencia de actividades culturales

Adicionalmente, se identificó que los servidores están interesados en el desarrollo de talleres de cocina (33%), manualidades y oficios, estos dos últimos con un interés del 20%.

● Taller de manualidades	83
● Taller de cocina	137
● Taller de repostería	69
● Taller de amasijos	41
● Taller de oficios	83

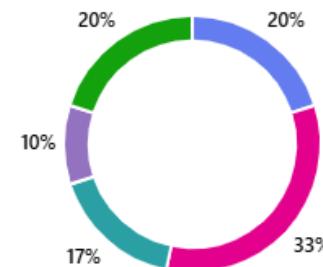


Ilustración 15. Otras actividades de interés

La encuesta también permitió determinar las actividades que los servidores consideran deben ser incluidas en el Plan y en las cuales participarían. Así, las actividades que priorizan los funcionarios son las Miniolimpiadas de juegos tradicionales, integración familiar y ferias de emprendimiento con el 18,3%, 17,5% y 17,1%, respectivamente.

● Miniolimpiadas de juegos tradicionales	94
● Talleres de emprendimiento	87
● Ferias de emprendimiento para servidores	90
● Ferias de servicios	53
● Feria gastronómica	83
● Actividades en el marco del programa de desvinculación asistida	19
● Integración familiar	88

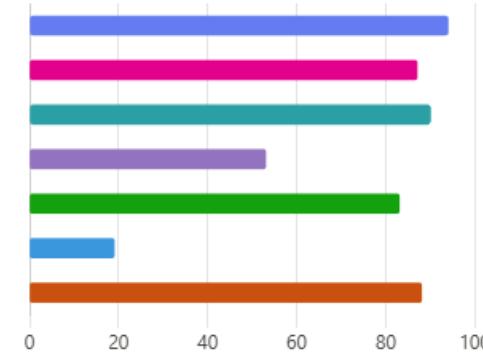


Ilustración 16. Actividades priorizadas para inclusión en el Plan

Finalmente, fueron identificadas las actividades que generaron mayor impacto o nivel de recordación en los servidores, frente a lo cual el evento de cierre de gestión y el día de la familia son las actividades seleccionadas por los servidores, con un 20% y 17% respectivamente.

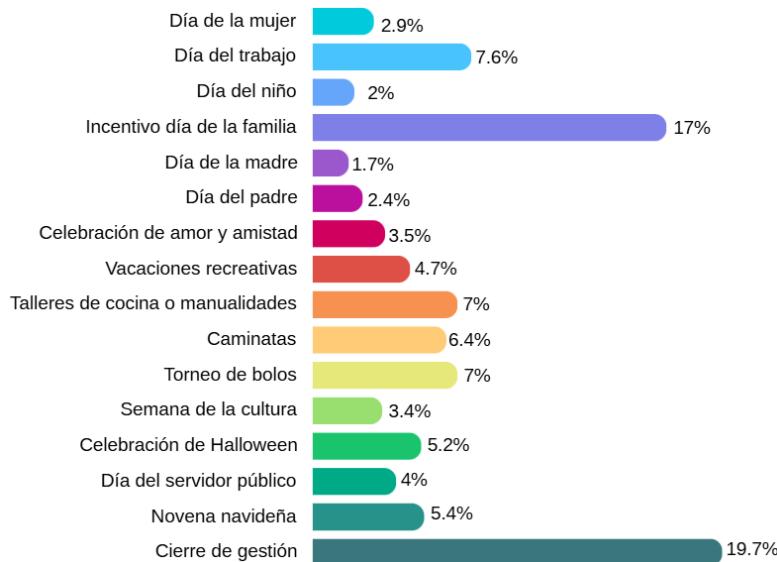


Ilustración 17. Nivel de recordación o impacto de las Actividades desarrolladas en el 2024.

5.3 Avances intercención de clima organizacional

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP identifica el Clima Organizacional como “*el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento*”.

El Decreto 1083 de 2015 estableció que, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima organizacional, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del ministerio, mediante sus iniciativas, actividades y estrategias tiene como propósito contribuir al mejoramiento del clima organizacional y las condiciones de vida de los servidores en tanto promueve espacios para crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral.

Bajo dicho contexto, en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes se realizó la medición de clima organizacional en diciembre de 2023. Así, durante la vigencia de 2024, se socializaron los resultados, se construyó el plan en el que estableció la metodología y las variables que serían abordadas para las intervenciones programadas, el cual puede ser consultado en la página web del Ministerio.

De esta manera, en la vigencia de 2024 se interviniieron:

- Museos regionales: Casa Museo Rafael Núñez, Casa Museo Juan del Corral, Casa Museo La Gran Convención de Ocaña, Casa Museo Antón García de Bonilla, Casa Museo Guillermo León Valencia, Casa Alfonso López Pumarejo y la Casa Museo Antonio Nariño.
- Dirección de Artes
- Oficina Asesora Jurídica
- Dirección de Patrimonio y Memoria
- Grupo de Gestión Humana
- Grupo de Gestión Documental
- Grupo de Colecciones y Servicios, Biblioteca Nacional de Colombia.

Frente a lo anterior, es pertinente aclarar que de las tres fases de intervención, tres dependencias tienen pendiente de desarrollo de la tercera fase de intervención, con lo cual se presenta un cumplimiento del 72% con relación a las 25 dependencias programadas para la vigencia 2024.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el Plan de Intervención de Clima Organizacional tiene un periodo de desarrollo de dos años, lo ejecutado durante el 2024 representa un avance del 36% del Plan.



Ilustración 18. Resultados ejecución Plan de Intervención de Clima Organizacional 2023 - 2024

Bajo dicho contexto, en el durante la vigencia 2025, se intervendrían los grupos restantes para dar cumplimiento al cronograma establecido. Así mismo se realizará una nueva medición de Clima Organizacional en el último trimestre.

6. Programa de bilingüismo

El objetivo del Programa es capacitar a los servidores públicos del Ministerio de Cultura en el idioma inglés mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena. El programa, ha establecido la enseñanza de diferentes niveles de aprendizaje, en la modalidad virtual con una duración de 180 horas en cada uno. El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes brinda acompañamiento al interior de la entidad a los servidores que están inscritos en el programa por medio de tutores que orientan las actividades desarrolladas en el programa y adicional fortalecen conocimientos adquiridos por medio de talleres virtuales y presenciales, a su vez se realiza acompañamiento u asesoría al desarrollo de las actividades propuestas en el curso.

7. Programa de Incentivos

En el marco de la resolución por medio de la cual se reglamentan los criterios y el procedimiento para el otorgamiento de incentivos para los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, se describen los siguientes principios:



Ilustración 19. Principios del programa de incentivos.

7.1 Incentivos no pecuniarios

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes reconoce los siguientes incentivos conforme con la resolución dispuesta:

- Comisión de estudios en el país o en el exterior, siempre y cuando reúna los requisitos, de acuerdo con la normatividad vigente.
- Financiación de estudios de educación formal siempre y cuando se postule a la convocatoria y reúna los requisitos, de acuerdo con la normatividad vigente.
- La publicación de un trabajo o artículo realizado por el servidor, de carácter institucional o de interés personal, en medios de divulgación interna o externa.
- Curso de capacitación informal.
- Programas de turismo o financiación de actividades de integración con el núcleo familiar a través del cargo de la tarjeta de la Caja de Compensación Familiar.
- Diplomas de reconocimiento.

En cuanto a incentivos que constituyen salario emocional:

- Horarios flexibles
- Modalidad de teletrabajo.
- 1 día de descanso remunerado por el día de su cumpleaños.
- 1 día de descanso remunerado para compartir con la familia en el desarrollo del día de la familia.
- 1 día de descanso remunerado para los servidores que acrediten la calidad de abuelo en el desarrollo del día del abuelo.
- 1 día de descanso remunerado, como estímulo a la formación que se concederá a los servidores públicos que se gradúen en programas de pregrado o posgrado.
- 1 a 2 días adicionales por licencia de luto, para los servidores que sufren la pérdida de su cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. Tendrán acompañamiento de un profesional en psicología a efecto de generar espacios que permitan superar el duelo y determinar el número de días adicionales a la licencia por luto.
- Media jornada de descanso remunerado para quienes acrediten el uso de la bicicleta como medio de transporte al trabajo cada 30 veces.
- Los servidores públicos que conforman el equipo auditor, la brigada de emergencias, el COPASST, el COCOLA o la Comisión de Personal, recibirán una mención honorífica y tendrán el beneficio a la no compensación de los descansos para semana santa y fin de año (Ver artículo 2.2.3.5.51 del Decreto 1083 de 2015).
- Incentivo de Integridad.
- Permiso remunerado por cada quinquenio continuo de vinculación, como reconocimiento a su antigüedad, de la siguiente manera: 1 día por cumplir el primer quinquenio | 2 días por cumplir el segundo quinquenio | 3 días por cumplir el tercer quinquenio | 4 días por cumplir cuatro o más quinquenios.

Cabe destacar que el servidor debe cumplir con los requisitos establecidos en la resolución de incentivos vigente y no será acumulable con otras situaciones administrativas en la que pueda encontrarse.

Incentivos a los mejores servidores públicos

La distribución de los incentivos no pecuniarios por categoría se realiza conforme a la resolución de incentivos de la entidad. De acuerdo con ello el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes entrega incentivos a los mejores servidores así:

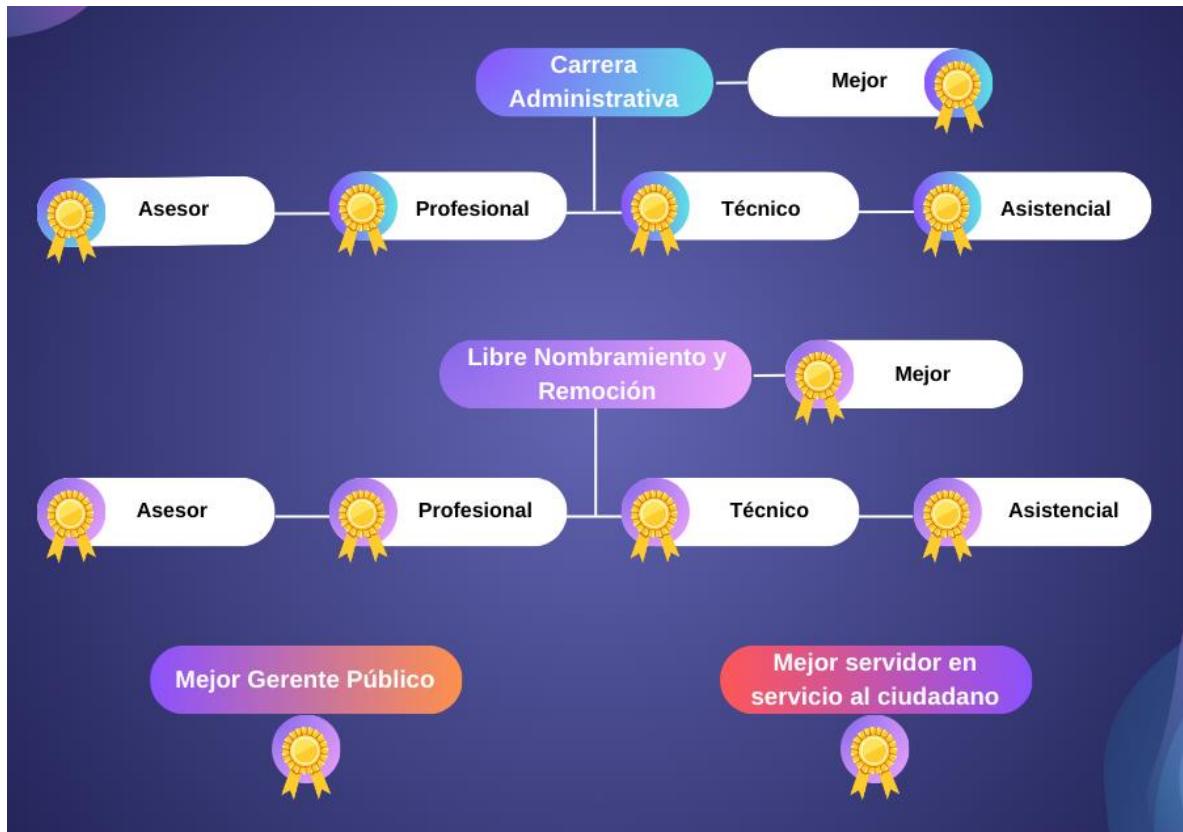


Ilustración 20. Distribución de los reconocimientos a los mejores servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

Incentivos para educación formal

El Programa de Educación Formal consiste en un apoyo económico para los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, destinado exclusivamente a financiar los costos para adelantar estudios de educación formal en la modalidad presencial o virtual en Instituciones de Educación Superior (IES) que se encuentren debidamente autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional o Instituciones legalmente reconocidas.

El Grupo de Gestión Humana publicará la convocatoria aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en la que se debe establecer las condiciones, el plazo, el lugar para la recepción de los documentos y los requisitos para los servidores que se postulen al estímulo para educación formal.

El apoyo educativo comprende programas de pregrado (nivel técnico profesional, tecnólogo, y profesional universitario) y programas de pregrado (nivel especialización y maestría).

7.2 Incentivos pecuniarios

Incentivos a los mejores equipos de trabajo

La distribución de los incentivos se realiza conforme a la resolución de incentivos de la entidad.



El equipo será el conjunto de 2 o más servidores de igual o diferente nivel que en forma cooperativa desarrollen sus funciones y que demuestre haber llevado a cabo de manera destacada un trabajo, experiencia o caso exitoso, cuyos logros impacten en los resultados y objetivos institucionales y procedimientos de la entidad.



8. Actividades y cronograma del plan de bienestar social e incentivos

Las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 se desarrollarán con base en los 5 ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:



Ilustración 21. Ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Eje Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le

permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral (PNB 2023-2326, DAFP).

Eje Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad (PNB 2023-2326, DAFP).

Diversidad e Inclusión

En este eje la entidad debe implementar actividades en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón (PNB 2023-2326, DAFP).

Transformación digital

A través de las herramientas digitales, la entidad puede obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Identidad y vocación por el servicio público

A través de las herramientas digitales, la entidad puede obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Adicional a las actividades relacionadas en el siguiente cronograma, a través del Grupo de Gestión Humana, se desarrollarán de manera periódica las siguientes acciones:

- Divulgación de cumpleaños servidores y entrega de detalle
- Divulgación día de profesiones y efemérides
- Promoción del Programa Servimos
- Divulgación de los incentivos de salario emocional
- Promoción del uso de la bicicleta
- Intervenciones de clima organizacional

De acuerdo con lo anterior la siguiente tabla relaciona las actividades a desarrollar por eje:



Eje	N	Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Equilibrio Psicosocial	1	Medición de clima organizacional												
Equilibrio Psicosocial	2	Convocatoria de educación formal												
Transformación digital	3	Promover el uso de herramientas digitales y/o de Inteligencia Artificial												
Equilibrio Psicosocial	4	Conmemoración día internacional de la mujer												
Equilibrio Psicosocial	5	Celebración día del niño												
Equilibrio Psicosocial	6	Celebración día de la secretaria												
Identidad y vocación por el servicio público	7	Conmemoración día del trabajo												
Equilibrio Psicosocial	8	Celebración día de la familia												
Equilibrio Psicosocial	9	Celebración día de la madre												
Equilibrio Psicosocial	10	Torneo de bolos												
Equilibrio Psicosocial	11	Celebración día del padre												
Equilibrio Psicosocial	12	Celebración día del servidor												
Identidad y vocación por el servicio público	13	Juegos de integración del DAFFP												
Equilibrio Psicosocial	14	Celebración día del conductor												
Diversidad e inclusión	15	Conmemoración día del orgullo LGTBIQ+												
Equilibrio Psicosocial	16	Celebración día de amor y amistad												
Equilibrio Psicosocial	17	Celebración día de Halloween												
Diversidad e inclusión	18	Conmemoración día internacional de la no violencia contra la mujer												
Equilibrio Psicosocial	19	Vacaciones recreativas junio												
Equilibrio Psicosocial	20	Vacaciones recreativas de receso												
Equilibrio Psicosocial	21	Vacaciones recreativas fin de año												
Equilibrio Psicosocial	22	Semana de la cultura el emprendimiento y la innovación (feria de servicios)												

Eje	N	Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Equilibrio Psicosocial	23	Semana de la cultura el emprendimiento y la innovación (feria de emprendimiento)												
Equilibrio Psicosocial	24	Semana de la cultura el emprendimiento y la innovación (feria del conocimiento)												
Equilibrio Psicosocial	26	Taller de manualidades (pintura)												
Equilibrio Psicosocial	28	Taller de cocina u oficios												
Salud mental	30	Caminatas ecológicas 1												
Salud mental	32	Caminatas ecológicas 2												
Salud mental	34	Caminatas ecológicas 3												
Equilibrio Psicosocial	36	Miniolimpiadas de juegos tradicionales												
Equilibrio Psicosocial	38	Actividades en el marco del programa de desvinculación laboral asistida												
Equilibrio Psicosocial	40	Novena navideña												
Identidad y vocación por el servicio público	42	Jornada de reconocimientos y entrega de incentivos												
Identidad y vocación por el servicio público	44	Cierre de Gestión 2025												

Nota: El cronograma podrá ser ajustados de conformidad con el desarrollo de la oferta institucional pública y la disponibilidad de recursos.

9. Recursos

Los recursos presupuestales para atender las actividades establecidas en el plan se darán conforme la asignación definida al respecto para el Grupo de Gestión Humana. Adicionalmente, se cuenta con el apoyo de los grupos de valor, como la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

De otra parte, el recurso humano que liderará la ejecución de las actividades hace parte del Grupo de Gestión Humana. El equipo de profesionales y contratistas aportarán desde diferentes ámbitos de conocimientos y los distintos procesos de talento humano, sus capacidades técnicas para lograr el cumplimiento del plan y aumentar los niveles de satisfacción de los servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

10. Seguimiento y Evaluación

La Secretaría General a través del Grupo de Gestión Humana, serán los encargados de realizar el seguimiento y evaluación del Plan 2025, así como la Comisión de Personal. Por consiguiente, se hará el monitoreo de las acciones de manera mensual, trimestral, semestral y anual, esto con el fin de avalar el cumplimiento durante la vigencia 2025.

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

Tipo de indicador	Nombre	Fórmula	Meta
Eficacia	Porcentaje de ejecución del plan	(actividades desarrolladas/actividades planeadas)*100	100%
Eficacia	Ejecución presupuestal	(presupuesto ejecutado/presupuesto asignado)*100	100%
Impacto	Percepción promedio de los beneficiarios frente a las actividades desarrolladas	Σ calificaciones de los usuarios / total de usuarios que califican las actividades	4,6

Tabla 6. Indicadores para seguimiento del Plan

Adicionalmente, se llevará como estadística la cobertura de las actividades del plan, el cual se medirá así:

$$\text{Participación de la actividad} = \left(\frac{\text{servidores participantes}}{\text{Total de servidores}} \right) * 100$$

$$\text{Cobertura} = \left(\frac{\text{servidores que participan en al menos una actividad}}{\text{Total de servidores}} \right) * 100$$



Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

