

**PLAN INSTITUCIONAL
DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS**

Secretaria General
Grupo de Gestión Humana

Enero de 2022



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO LEGAL	4
2. LINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO	5
2.1. MISIÓN	5
2.2. VISIÓN	5
3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	5
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	6
4.1. OBJETIVO GENERAL	6
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
5. BENEFICIARIOS	7
6. RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	7
7. METODOLOGÍA	7
7.1. Diagnóstico de necesidades	7
7.2. Resultados del estudio de Clima Laboral	8
7.2.1. Caracterización de la población	9
7.2.2. Resultado del estudio	10
8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	11
8.1. EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	12
8.2. EJE 2. SALUD MENTAL	16
8.3. EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL	18
8.4. EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	19
8.5. EJE 5. EJE TRANSVERSAL – TRANSFORMACIÓN DIGITAL	19



9. PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR.....	20
10. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	21



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 2022, que busca 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 2022 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 prácticas 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.

Por otra parte, el referido Plan se encuentra alineado con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación de la entidad, con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa, actuando en el marco del Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022 “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



1. 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.
- **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 de 2004, título 10**. 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**. Profesionalización del servicio Público.
- **Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables, entidades sostenibles 2020 – 2022**.



2. LINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO

2.1. 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.

2.2. 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.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Establecer alianzas estratégicas para la consecución de recursos que apoyen el desarrollo de procesos culturales.
- e. Generar y consolidar espacios que faciliten entornos apropiados para el desarrollo de los procesos y proyectos artísticos y culturales.



- f. Implementar acciones de protección, reconocimiento y salvaguarda del patrimonio cultural colombiano para preservar e impulsar nuestra identidad nacional, desde los territorios.
- g. Impulsar procesos creativos culturales que generen valor social agregado y fortalezca la identidad y memoria cultural, desde los territorios.
- h. 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.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los funcionarios que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, que impacten positivamente su desarrollo y crecimiento laboral y personal.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a mejorar la salud física y mental de los funcionarios mediante estrategias grupales e individuales.
- Desarrollar estrategias y acciones encaminadas a lograr el equilibrio de la vida laboral y familiar, generar sentido de pertenencia institucional y fortalecer la apropiación de valores que deben representar al servidor público.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral en el marco del Plan de Intervención de Clima Laboral.



5. BENEFICIARIOS

Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de 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 3º Ley 1960 de 2019)

Según el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.2, párrafo 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”.

6. RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN

La Secretaria General a través del 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 2022.

7. METODOLOGÍA

Para la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, el Grupo de Gestión Humana tuvo en cuenta las siguientes fuentes de información:

7.1. Diagnóstico de necesidades

Se realizó en el mes de diciembre de 2021 la aplicación de una encuesta que permitió identificar las necesidades de bienestar social de los funcionarios de acuerdo con sus intereses y expectativas, con el fin de determinar, a partir del análisis de los resultados de esta, las estrategias de intervención y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2022.

La encuesta se aplicó a doscientos ochenta y tres (283) funcionarios públicos y fue enviada a través del correo de Gestión Humana, ghumana@mincultura.gov.co, y fue respondida por el 47% que corresponde a 134 personas.



A su vez en línea con lo expuesto en el plan de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se incorporaron en el plan de bienestar las siguientes acciones que se encontrarán en cada eje temático:

- Apoyo a la educación formal a través del programa de incentivos.
- Otorgamiento de encargos en empleos de libre nombramiento y remoción para los servidores vinculados a la carrera administrativa.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Evaluación de la política de integridad.
- Fortalecimiento de los procesos de adaptación laboral y desvinculación laboral asistida.

7.2. Resultados del estudio de Clima Laboral

En la vigencia 2021 la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR realizó el estudio de clima laboral, que tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior del Ministerio de Cultura. Con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que 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. A continuación, se observa la ficha técnica del estudio.

Tabla 1. Ficha técnica

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

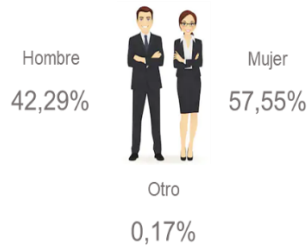
Fuente. Estudio de Clima Organizacional – COMPENSAR 2021



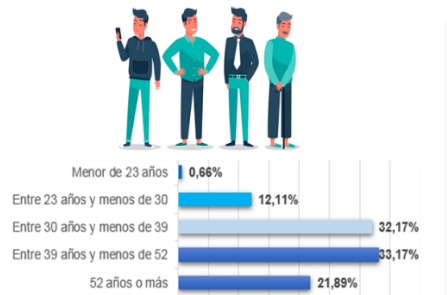
7.2.1. Caracterización de la población

A continuación, se presenta la distribución porcentual de las variables demográficas del estudio para la muestra de 609 servidores públicos y contratistas que participaron en el estudio de clima organizacional 2021.

Caracterización Demográfica



Identidad de Género



Rango de Edad



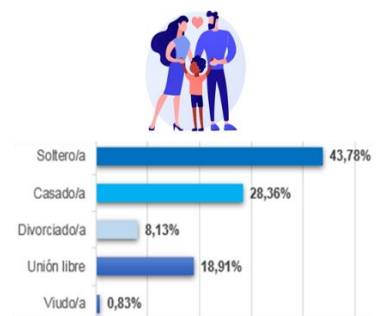
Estudios en curso



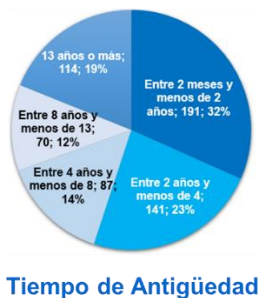
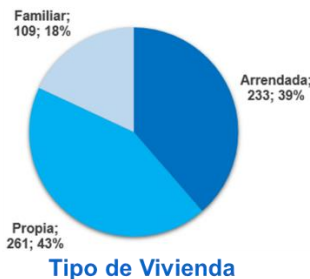
Modalidad de Trabajo



Última formación académica terminada



Estado Civil

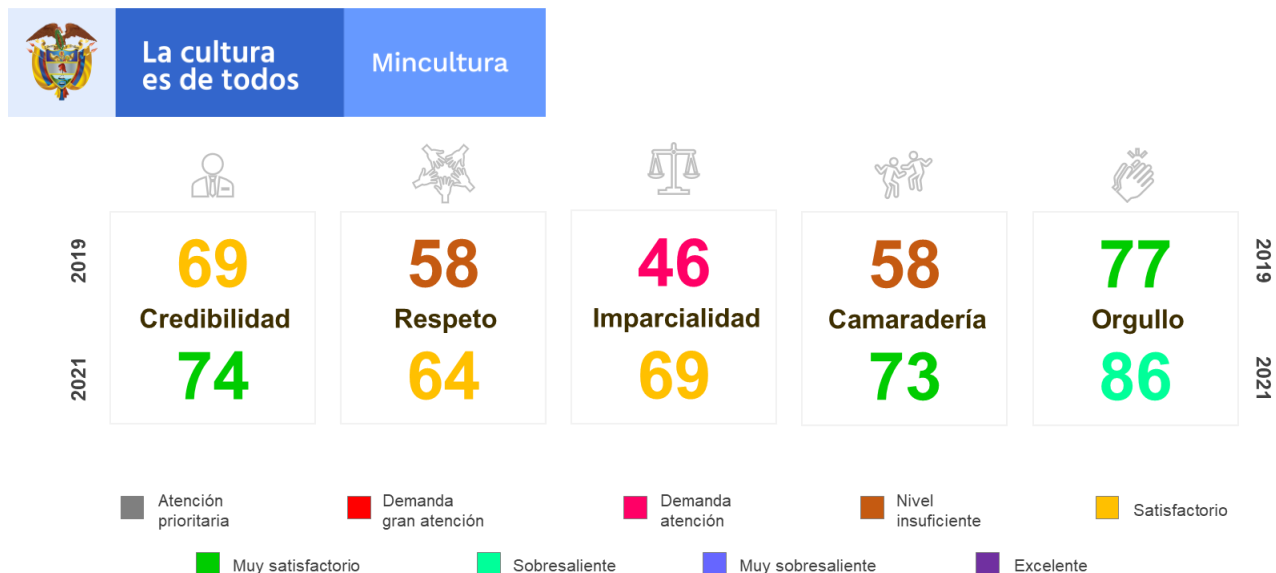


7.2.2. Resultado del estudio

Basado en los estudios de clima que desarrollo la entidad se elaboró un comparativo desde el año 2016 al año 2021 identificando una mejora en el Índice de Ambiente Laboral (IAL) pasando del 57 al 63, ubicándose en un nivel satisfactorio, no obstante, es necesario intervenir los puntos focales determinados en el estudio para mejorar el índice.



A continuación, se presentan los porcentajes de favorabilidad obtenidos en las dimensiones incluidas en el estudio de clima organizacional del año 2019 y 2021.



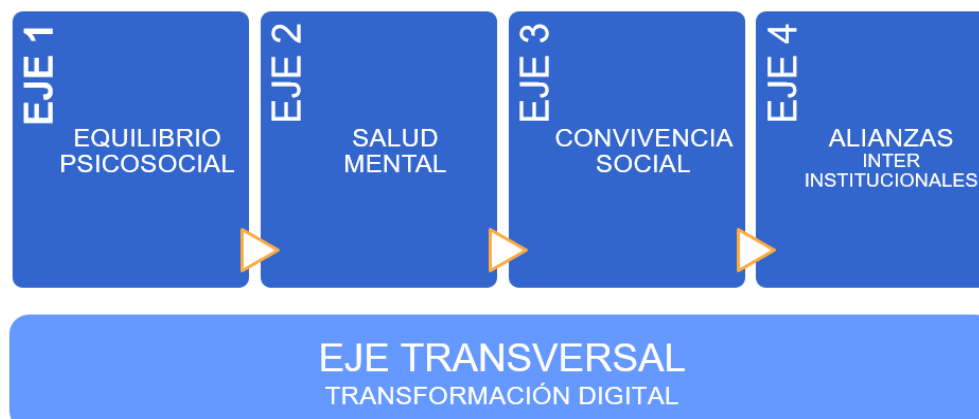
Como metodología complementaria a la encuesta de clima organizacional, se incluyeron tres preguntas abiertas enfocadas a identificar posibles oportunidades de mejora, aspectos a evaluar y puntos relevantes a incluir dentro de los planes de mejoramiento.

A partir de estos resultados y teniendo en cuenta el marco establecido en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, el Grupo de Gestión Humana define este plan para la vigencia 2022.

8. ÁREAS 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





8.1. EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.

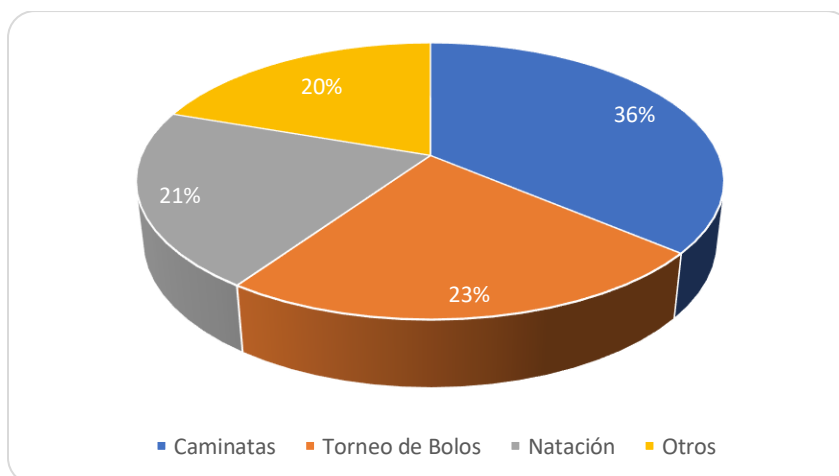
Contempla una nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios derivados a raíz de la pandemia y que conllevan una adaptación a nuevas situaciones. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores laborales internos y externos, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Este eje involucra 3 componentes:

A. Factores psicosociales. Actividades dentro de este componente:

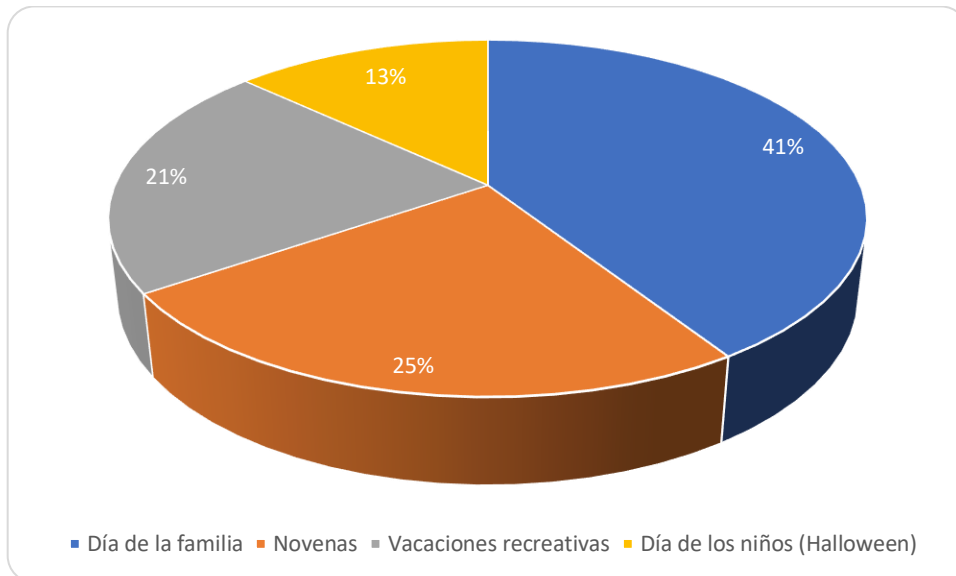
- Eventos deportivos y recreacionales.
- Artísticos y culturales.
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- Teletrabajo / Trabajo virtual en casa como estrategias de flexibilidad laboral dentro de la gestión del bienestar social.
- Concurso los servidores 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 natación, como las actividades deportivas con mayor aceptación, como se observa en el gráfico a continuación.

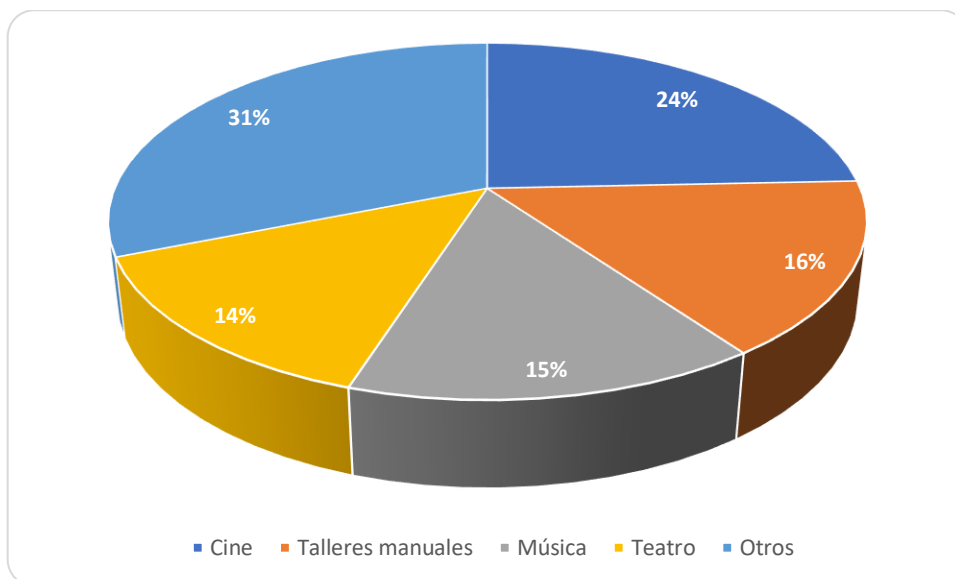




En cuanto a las actividades recreativas el día de la familia es el de mayor preferencia para los funcionarios.



Culturales y capacitación informal. La actividad cultural con mayor acogida son el cine, los talleres manuales, la música y el teatro.



Para el bienestar espiritual se desarrollarán actividades de programas de yoga y meditación, a través de entornos virtuales y presenciales en el gimnasio del ministerio.



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.

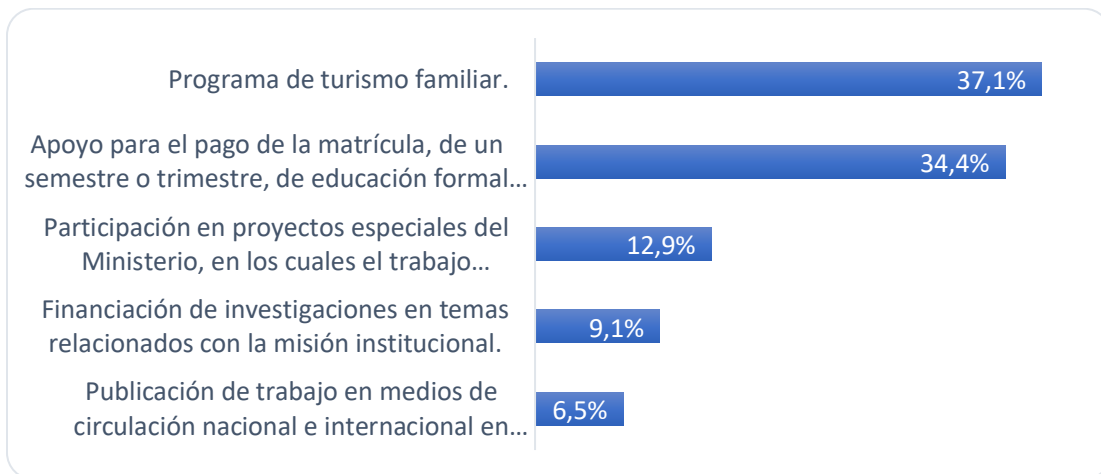
C. Calidad de vida laboral. Actividades dentro de este componente:

- 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 para evaluar la apropiación de la política de integridad en los colaboradores de la entidad.
- 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.

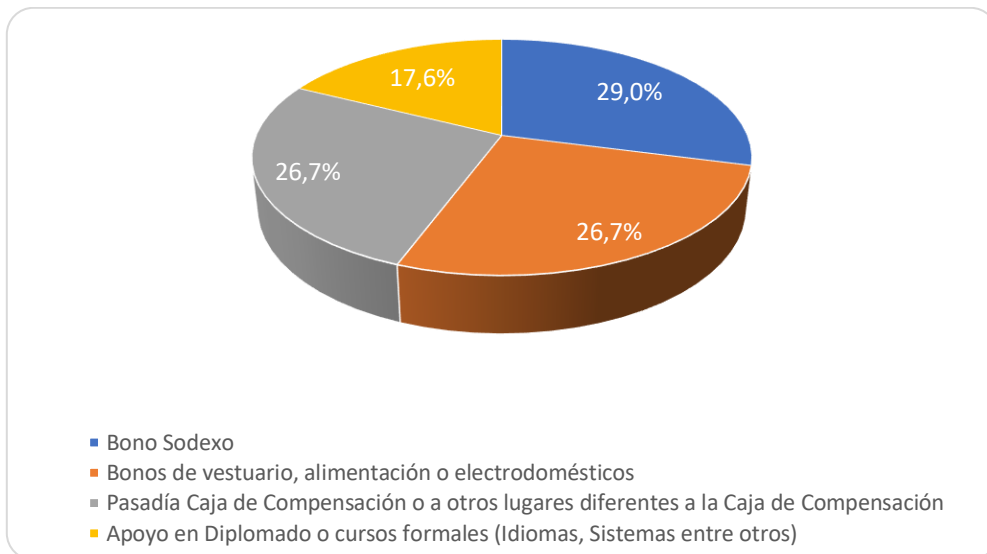


- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional, encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor.
- Programas de incentivos - 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.



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.
- Exposición de proyectos de economía naranja de los funcionarios.
- Eventos focalizados de vivienda, educación y recreación.
- Conversatorios y charlas a través de los cuales se estimule la comunicación interna de la entidad.
- Apoyo a la educación formal a través del programa de incentivos.
- Otorgamiento de encargos en empleos de libre nombramiento y remoción para los servidores vinculados a la carrera administrativa.

8.2. 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.

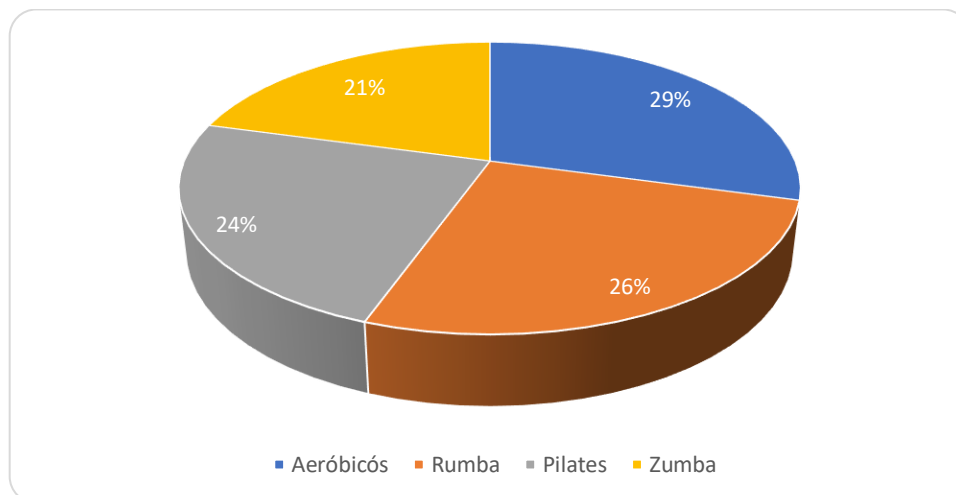
- Acciones que permitan orientar a los funcionarios sobre cómo resolver problemas bajo presión a través de capacitación en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.

B. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia.

- 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 postpandemia.

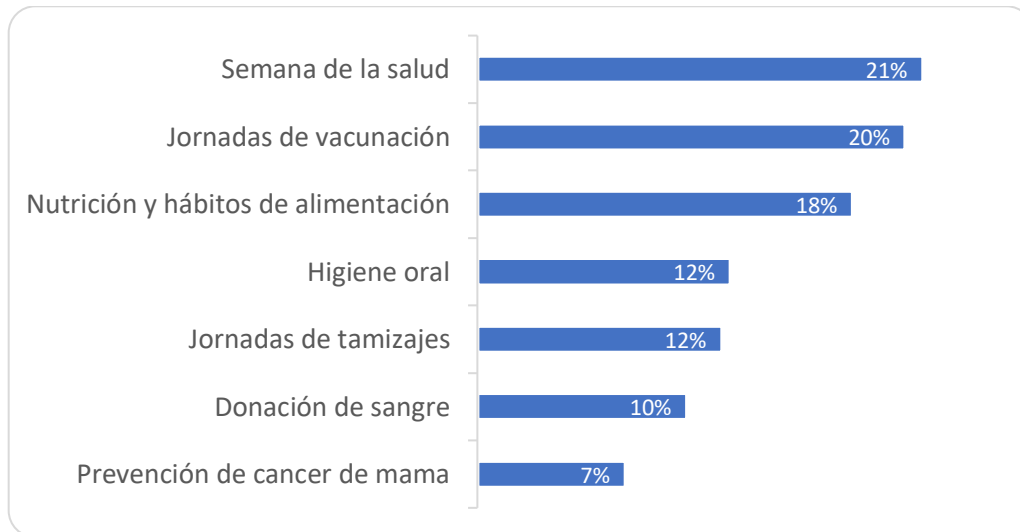
Se establecerán acciones con el apoyo de la caja de compensación y la ARL para ofrecer actividades de acuerdo con las preferencias de los funcionarios en temas relacionados con:

Actividades de autocuidado.





Actividades de promoción y prevención.



8.3. 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, ciber-acoso y abuso de poder.
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

8.4. 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.

8.5. EJE 5. EJE TRANSVERSAL – TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje 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.

9. 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 2022 es el siguiente:

Concepto	Presupuesto	
	Ítem	Valor
Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	\$ 116.500.000
	SALUD MENTAL	\$ 40.500.000
	CONVIVENCIA SOCIAL	\$ 32.753.623
	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	\$ 0
	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	\$ 6.500.000
TOTAL	\$ 196.253.623	

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:

- 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.

10. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

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.

Con los resultados obtenidos a partir de la medición de las actividades se evaluará la satisfacción de los funcionarios con las actividades y su impacto en el bienestar con el fin de determinar la conveniencia de mantenerlas en la siguiente vigencia o desarrollar otro tipo de actividades.



ACTIVIDADES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Día Internacional de la Mujer											
Educación Formal											
Día de la secretaría											
Plan Desvinculación Asistida											
Intervención de Clima Laboral											
Establecimiento con el equipo de SGSST canales de telemedicina y teleorientación psicológica											
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental											
torneos funcionarios:											
Establecimiento de jornada especial para mujeres embarazadas											
Feria de emprendimiento											
Día del Servidor Público											
Vacaciones Recreativas semestre I y II											
Día del conductor											
Juegos de la función pública											
Caminata											
Celebración Quinquenios											
Institucionalización del día del abuelo para los funcionarios del Ministerio de Cultura											
Día de los niños											
Celebración del día del Trabajo Decente											
Otorgamiento de incentivos											
Otorgamiento de incentivos para equipos de trabajo											
Bono fin de año para niños											
Bienestar espiritual											



ACTIVIDADES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias											
Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales											
Entorno laboral saludable											
Teletrabajo / Trabajo virtual en casa											
Horarios flexibles para los servidores públicos											
Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal											
Adecuación de salas de lactancia materna											
Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)											
Celebración de cumpleaños											
Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia											
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte											
Prevención del sedentarismo											
Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento											
Concurso "Los Servidores Públicos tienen Talento"											
Estrategias de trabajo bajo presión											
Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales											
Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad											
Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas											
Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas											
Actividades de 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											
Gestores de felicidad											
Creación de Cultura Digital para el Bienestar											