

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

## Contenido

Introducción .....	2
1. Marco normativo .....	3
2. Objetivos .....	4
3. Responsables .....	5
4. Beneficiarios.....	5
5. Estructuración del Plan .....	5
5.1 Caracterización de los servidores públicos.....	7
5.2 Resultado encuesta de necesidades.....	1
5.3 Resultados estudio de clima laboral.....	5
5.4 Estudio de riesgo psicosocial .....	14
5.5 Incentivos y estímulos .....	19
6. Actividades del plan de bienestar social e incentivos.....	22
7. Recursos .....	24
8. Seguimiento y evaluación .....	25

## Introducción

Cada día adquiere mayor relevancia el talento humano en las organizaciones pues no solo es el activo más importante sino además en la manera en que se gestione e invierta esto redundará en el logro de los objetivos y las estrategias institucionales. En los últimos años, desde la emergencia sanitaria generada por el Covid-19 se sumaron nuevos retos organizacionales, sociales, políticos, culturales, por lo que, con el programa de bienestar se busca una adaptación a la nueva realidad acompañado de un mejoramiento continuo.

Este documento tiene en consideración el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 *Colombia, potencia mundial de la vida*, a través de su segunda transformación planteada, “Seguridad Humana y Justicia Social” que, a su vez, en uno de sus catalizadores, “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, realza la importancia de concebir la calidad de vida de un modo más amplio, no solo como generación de ingresos o aumento de la productividad, sino además asociada con el bienestar físico, social y mental de la población, la garantía del disfrute, el ejercicio de los derechos culturales, el derecho al deporte, la recreación y la actividad física.

De igual manera, el programa tiene en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se enmarca dentro de los lineamientos de MIPG y toma como insumo los cinco ejes del nuevo Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, las necesidades, intereses y preferencias detectados con la encuesta de bienestar, la caracterización de los servidores públicos, los hallazgos en la evaluación de Clima Organizacional y de la Batería de Riesgo Psicosocial. En consecuencia, las actividades a desarrollar serán de carácter lúdico, recreativo, cultural, deportivo, formativo y en seguridad y salud en el trabajo.

Por último, entendiendo que el servidor público se desenvuelve en condiciones y contextos diferentes, se pretende ejecutar un programa que tenga coherencia y pertinencia con la realidad de los servidores en la entidad, que busca el bienestar, un equilibrio entre las condiciones intralaborales y extralaborales, un ambiente favorable y motivador para trabajar que impacte las distintas dimensiones de la vida y, además, genere valor público.

## 1. Marco normativo

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 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.
- Ley 1960 de 2019, artículo 3 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998.
- Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo.
- 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.
- Ley 1823 de 2017, por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral.
- 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 2088 de 2021, por la cual se regula el Trabajo en Casa.
- Ley 2191 de 2002, la cual tiene como objeto, otorgar protección al tiempo libre y las actividades familiares o personales que se desarrollen en ese espacio de tiempo, desconectándose de sus actividades laborales.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistemas de estímulos.
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- 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.
- Resolución 3110 del 3 de octubre de 2019, expedida por el Ministerio de Cultura que reglamenta el otorgamiento de incentivos.
- Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFP 2023.
- Resolución 264 de 2023. Por el cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2023, celebrada entre la Asociación Sindical de Empleados del Ministerio de Cultura, sus entidades adscritas y sus pensionados – ASOCULTURA y el Ministerio de Cultura.

## 2. Objetivos

### General

Promover condiciones e implementar estrategias y actividades dinámicas, constantes y flexibles de bienestar laboral para las servidoras, los servidores y sus familias, promoviendo la integración, que motive el desempeño eficiente, el sentido de pertenencia y compromiso, un estilo de vida saludable y motivador, generando un ambiente favorable para trabajar, con impactos positivos en la productividad y calidad de vida.

### Específicos

- Implementar actividades de alto impacto que respondan de manera eficiente y eficaz a las necesidades, preferencias y expectativas de las servidoras y los servidores de la entidad, esto como garantía de mejorar el clima laboral y aumentar los niveles de productividad.
- Desarrollar estrategias en las servidoras y los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, que permitan la adaptación laboral y el afrontamiento ante situaciones que les pueda generar inestabilidad en las diferentes áreas de ajuste del ser humano.
- Diseñar actividades que contribuyan a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos de la entidad con el fin de mejorar continuamente su calidad de vida.
- Aplicar estrategias que fomenten la inclusión, la diversidad y la equidad, de tal manera que genere conciencia social y contribuya al desarrollo integral de cada personalidad.
- Generar acciones encaminadas a promover el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público haciendo cohesión con el código de integridad de tal manera que contribuya a mejorar el clima laboral y la cultura organizacional generando mayor confianza y satisfacción en los grupos de interés en los servicios prestados por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.
- Diseñar y ejecutar un plan de incentivos que incida positivamente sobre el quehacer del servidor contribuyendo a que se sientan valiosos, reconocidos y recompensados.
- Diseñar, promover y ejecutar un programa de incentivos no pecuniarios y pecuniarios a los servidores de carrera administrativa, equipos de trabajo, servidores con cargo de libre nombramiento y remoción.
- Diseñar un programa que corresponda a las necesidades, intereses y motivaciones de los servidores encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño lo que influya en mejores resultados de gestión y en la retención del talento humano.

- Continuar promoviendo el uso de la bicicleta como medio de transporte, teniendo en cuenta el impacto positivo en la salud física y el medio ambiente.
- Continuar con la convocatoria y el desarrollo de las actividades de educación formal.

### 3. Responsables

La Secretaría General a través del Grupo de Gestión Humana, será el responsable de diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2024.

### 4. Beneficiarios

Serán beneficiarios todos los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, independiente del tipo de vinculación (carrera, provisional, temporal, de período o de libre nombramiento y remoción) atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. 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 Institucional de Bienestar Social e Incentivos, Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2024.

En ese sentido, dentro de la primera etapa, se tuvo en cuenta los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del DAF, así como fuentes diagnósticas tales como la caracterización de los servidores pertenecientes a la planta de personal de la entidad, el diagnóstico de riesgo psicosocial, los resultados del estudio de clima laboral y los resultados de la encuesta de detección de necesidades de los servidores

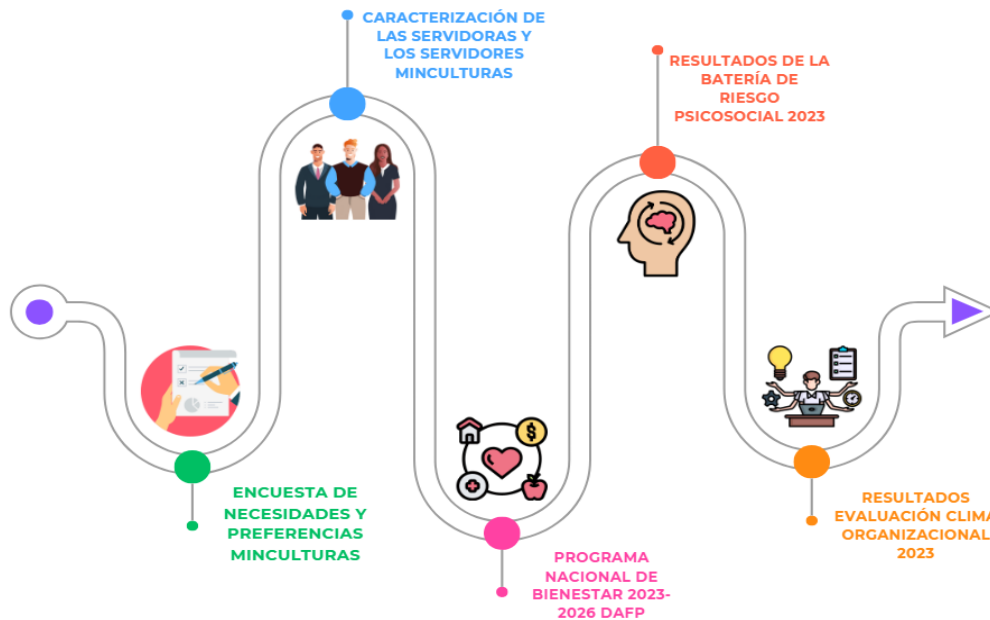


Ilustración 2. Fuentes de información para la estructuración del Plan de Bienestar Social e Incentivos

De igual manera, se han considerado como fuentes adicionales: el FURAG; la resolución 0264 del 21 de junio de 2023 por medio de la cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2023, celebrada entre ASOCULTURA y el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes; recomendaciones por parte de la Secretaría General, el Comité de Incentivos y la Comisión de personal.

Por su parte, los principios que fundamentan y justifican el programa de incentivos y reconocimiento para los funcionarios del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes son:

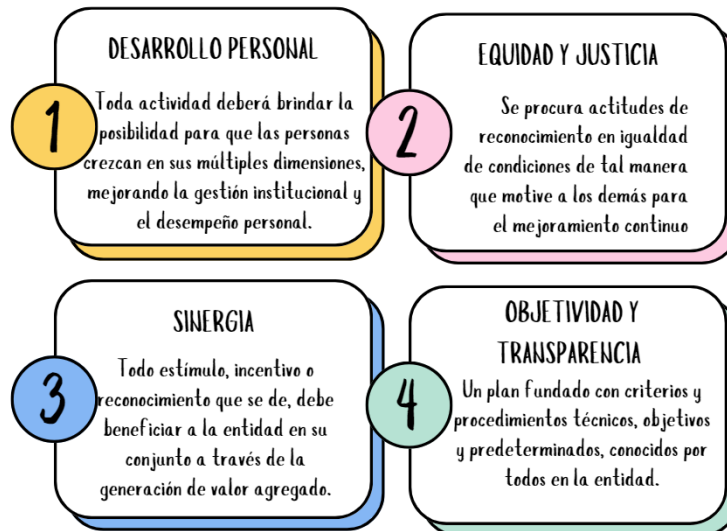


Ilustración 3. Principios del Programa de Incentivos y Reconocimiento en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

## 5.1 Caracterización de los servidores públicos

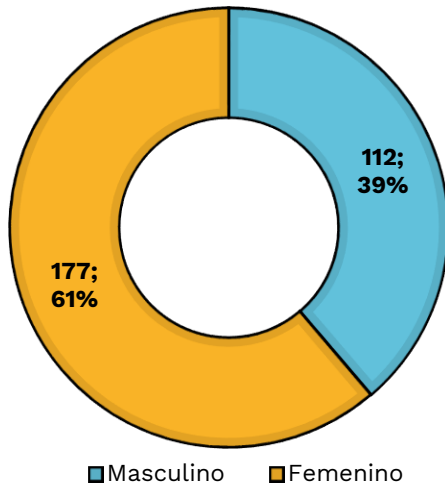
En este apartado, se exponen los datos sociodemográficos individuales y ocupacionales de las servidoras y los servidores públicos de la entidad.

Al cierre de la vigencia 2023, se recolecto un registro del total de la información de caracterización de 240 funcionarios de los 288 vinculados a esa fecha, lo que corresponde a un 83,3% 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 de los Planes del Talento Humano y en el desarrollo de las diferentes actividades que se desarrollan desde el Grupo de Gestión Humana



- **Sexo biológico**



En cuanto al sexo biológico, de los 288 funcionarios con los que contaba el Ministerio, 177 (61%) correspondían al sexo femenino y 112 (39%) al sexo masculino.

De esta manera, se identifica una relación de 1,58 personas del sexo femenino por cada persona del sexo masculino.

Ilustración 4. Distribución servidores públicos Ministerio de Cultura según sexo biológico

- **Rango de edad**

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	38	13%
36 a 45 años	85	30%
46 a 55 años	76	27%
56 a 65 años	73	26%
66 años en adelante	10	3%
<b>Total</b>	<b>286</b>	-

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

- **Estado civil**

Respecto a la distribución de los servidores de acuerdo con su estado civil se tienen lo siguiente:

Estado civil	Número de funcionarios	Proporción
Soltero(a)	109	48%
Casado(a)	78	34%
Unión Libre	37	16%
Viudo(a)	5	2%
Separado(a)	11	5%
<b>Total</b>	<b>240</b>	-

Tabla 10. Distribución servidores públicos Ministerio de Cultura según estado civil

• **Estudios finalizados**

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

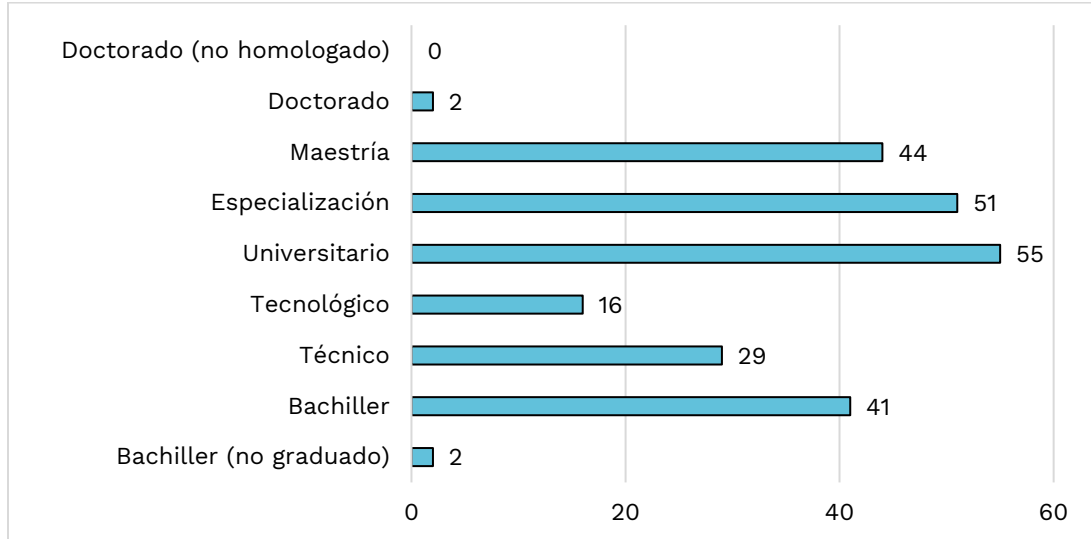


Tabla 2. Máximo nivel académico alcanzado por los servidores del Ministerio

• **Grupo poblacional**

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

<b>Grupo poblacional</b>	
Comunidades de pueblos indígenas	2
Comunidades negras, afrocolombianas	5
Población LGBTQ+	0
Población con discapacidad	5
Población en condición de desplazamiento	5
Cabeza de hogar	0
No pertenece a ningún grupo	45
Otro	177
<b>Total</b>	<b>240</b>

Tabla 3. Distribución porcentual servidores públicos Ministerio de Cultura según grupos poblacional

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

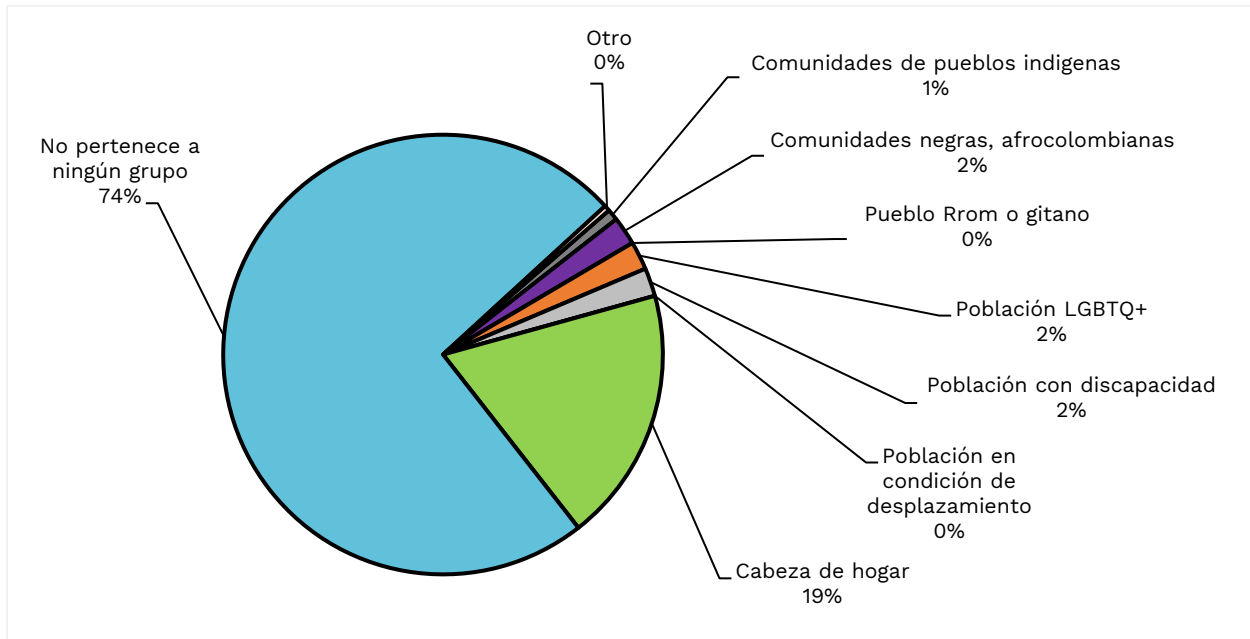


Ilustración 5. Distribución porcentual servidores públicos Ministerio de Cultura según grupo poblacional

#### • Tipo de vivienda

En cuanto al tipo de vivienda en la que habitan los servidores del Ministerio, se tiene que el 44% habita en una vivienda propia, el 32% en espacios arrendados, el 24% en vivienda familiar y el restante 1% en otros tipos de espacios.

Tipo de vivienda	
Propia	105
Familiar	57
Arrendada	76
Otra	2
<b>Total</b>	<b>240</b>

Tabla 4. Distribución servidores públicos Ministerio de Cultura según tipo de vivienda

#### • Estrato socioeconómico

La distribución según estrato socioeconómico se identifica en la siguiente tabla:

Estrato socioeconómico	Servidores	Proporción
1	8	3%
2	39	16%
3	115	48%
4	63	26%

Estrato socioeconómico	Servidores	Proporción
5	9	4%
6	5	2%
Sin estratificar	1	0%
<b>Total</b>	<b>240</b>	

Tabla 5. Distribución servidores públicos según estrato socioeconómico

- **Municipio y localidad de residencia**

De los 240 funcionarios públicos de los que se cuenta con información, 22 (9,2%) residen por fuera de Bogotá, mientras que el restante 90,3% (218 servidores) viven dentro de la ciudad. De esta manera, a continuación se detalla esta distribución:

Fuera de Bogotá D.C.

Departamento	Municipio	Nº de servidores	Proporción
Cundinamarca	Cajicá	1	0,4%
	Chía	1	0,4%
	Cota	2	0,8%
	La Calera	0	0,4%
	Mosquera	2	0,8%
	Soacha	10	4,2%
	Zipaquirá	3	1,3%
	Facatativá	1	0,4%
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>8,8%</b>
Huila	Timaná	1	0,4%
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0,4%</b>

Tabla 6. Servidores residentes fuera de la ciudad

Dentro de Bogotá D.C.

Localidad	Nº de servidores	Proporción
Antonio Nariño	2	0,9%
Barrios Unidos	4	1,7%
Bosa	6	2,6%
Chapinero	15	6,6%
Ciudad Bolívar	9	3,9%
Engativá	20	8,7%
Fontibón	11	4,8%
Kennedy	28	12,2%
La Candelaria	8	3,5%
Los Mártires	4	1,7%
Puente Aranda	6	2,6%
Rafael Uribe Uribe	7	3,1%
San Cristóbal	4	1,7%

Localidad	Nº de servidores	Proporción
Santa Fe	16	7,0%
Suba	32	14,0%
Sumapaz	0	0,0%
Teusaquillo	23	10,0%
Tunjuelito	4	1,7%
Usaquén	16	7,0%
Usme	3	1,3%
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>95,2%</b>

Tabla 7. Servidores residentes fuera de la ciudad

• **Funcionarios con hijos**

Respecto a los funcionarios que son padres, el 60% (144) de los servidores tiene hijos mientras que el restante 40% (96) no tienen. De acuerdo con esto, el siguiente gráfico relaciona el número de hijos:

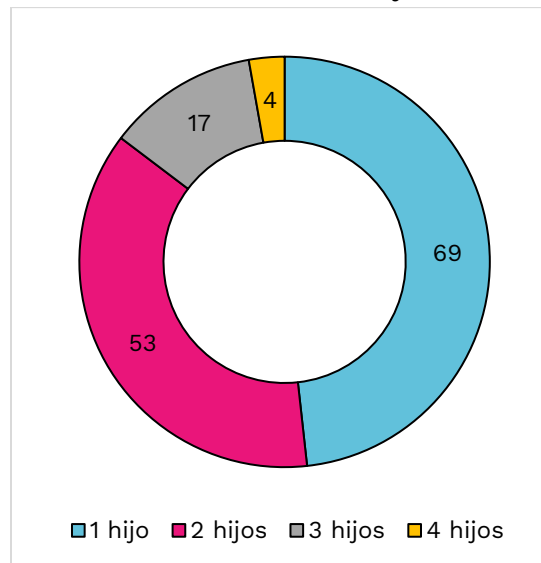


Tabla 8. Número de hijos funcionarios Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

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	11	4%
6 a 12 años	37	15%
13 a 15 años	23	9%
16 a 18 años	27	11%
19 a 23 años	37	15%
23 a 30 años	55	22%
31 a 40 años	52	21%
41 a 50 años	5	2%

Rango etario	Nº hijos	Proporción
<b>Total</b>	<b>247</b>	

Tabla 9. Distribución etaria hijos servidores del Ministerio

- **Localización del 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	21	8,75%
Debe asistir a su lugar de trabajo algunos días	57	23,75%
Debe asistir a su lugar de trabajo todos días	155	64,58%
Debe asistir a su lugar de trabajo ocasionalmente	7	2,92%
<b>Total</b>	<b>240</b>	

Tabla 10. Modalidad de trabajo servidores del Ministerio

## 5.2 Resultado encuesta de necesidades

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, diseñó y aplicó entre diciembre de 2023 y enero de 2024 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 2024, para definir las actividades a desarrollar, bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional. Esta encuesta se denominó “Encuesta de detección de necesidades de bienestar” orientada a los 247 funcionarios activos, de los cuales 159 la diligenciaron representando el 64% del total. Con esta encuesta se buscó reconocer las necesidades y gustos de los servidores desde el ámbito deportivo, social, cultural, competitivo y de desarrollo comportamental.

	Director	5
	Asesor	18
	Profesional	54
	Técnico	32
	Asistencial	49

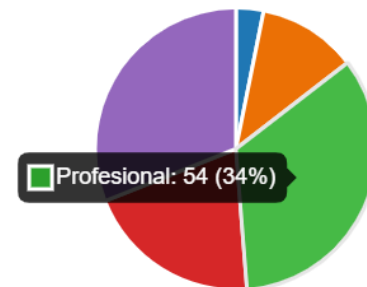


Ilustración 6. Participación en la encuesta según nivel jerárquico

De acuerdo con la gráfica, el nivel jerárquico que tiene mayor participación en la realización de la encuesta, es el *Profesional* con el 34%, seguido del nivel asistencial con el 31%. Cabe destacar que los directivos tuvieron una escasa participación del 3% y es importante que se involucren en los procesos.

Por otro lado se evidencia que, la razón que más motiva a participar a las servidoras y los servidores públicos es poder *disminuir el estrés* con el 62% de participación sobre el total. Seguido, se encuentra *utilizar el tiempo libre* con el 20%. En *otras*, se reflejan: mejorar aptitudes, por entretenimiento, salir de la rutina y por salud y bienestar.

● Disminuir el estrés	107
● Utilizar el tiempo libre	34
● Por competición	9
● Otras	23

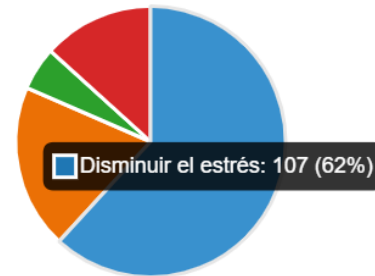


Ilustración 7. Motivación para la participación de las actividades de bienestar

Sin embargo, también se evidencia que, la falta de tiempo (45%) es la mayor razón por la cual los funcionarios no son partícipes de las actividades programadas en Bienestar, seguido de un 30% que opina que es la alta carga laboral. Por último, un 12% opina que no ofrecen actividades virtuales a quienes no pueden participar de manera presencial por motivos de salud y que algunas actividades se desarrollan lejos de su lugar de residencia.

● Alta carga laboral	51
● Falta de tiempo	77
● Las actividades no son de su pre...	19
● Su jefe inmediato no lo autoriza	2
● Otras	21

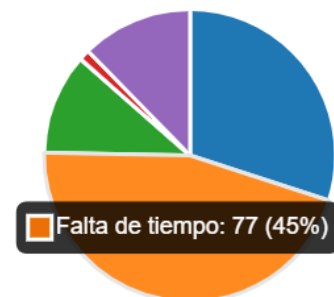


Ilustración 8. Motivos que dificultan la participación de los servidores en las actividades de bienestar

La encuesta también permitió identificar las preferencias a nivel deportivo, cultural y de autocuidado, en ese sentido, a nivel deportivo las 3 actividades de mayor preferencia son las Caminatas ecológicas con el 38% aproximadamente, seguido por Bolos con el 22%, juego de rana con el 10% y tenis de mesa con el 8%.

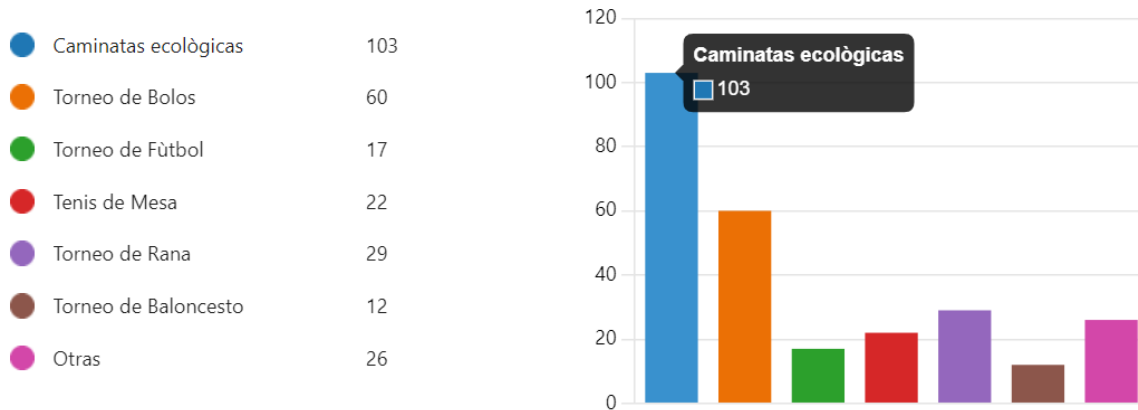


Ilustración 9. Preferencia de actividades deportivas

A nivel cultural, las actividades culturales de mayor agrado que quisieran encontrar en el plan de bienestar son cine con el 26%, teatro con el 23%, música con el 16% y manualidades con el 13%.

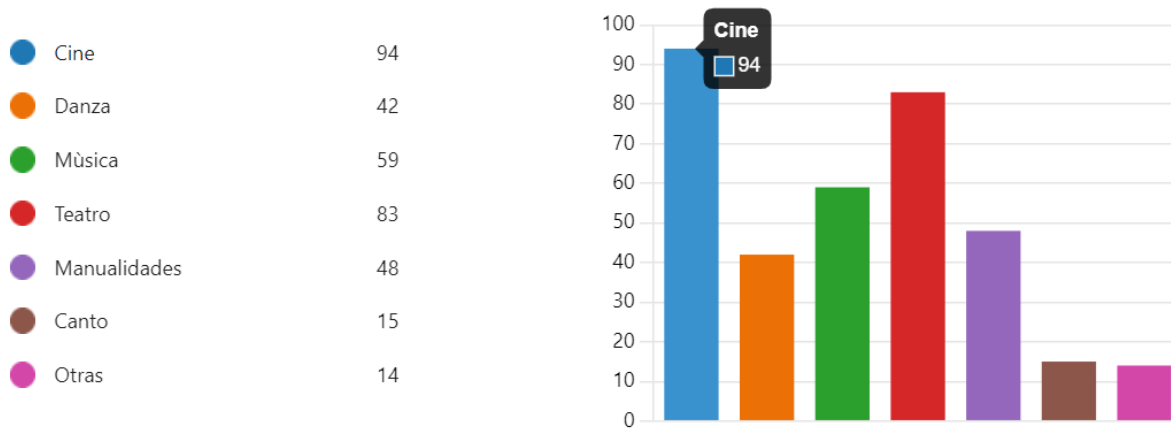


Ilustración 10. Preferencia de actividades culturales

A nivel de autocuidado, al 22,7% de los funcionarios les gustaría volver a participar en la <Semana de la salud>, seguido de quienes prefieren actividades de cardio con una representación muy similar a la anterior (22%) y, la tercera más votada, es el baile con el 17,7% del total.



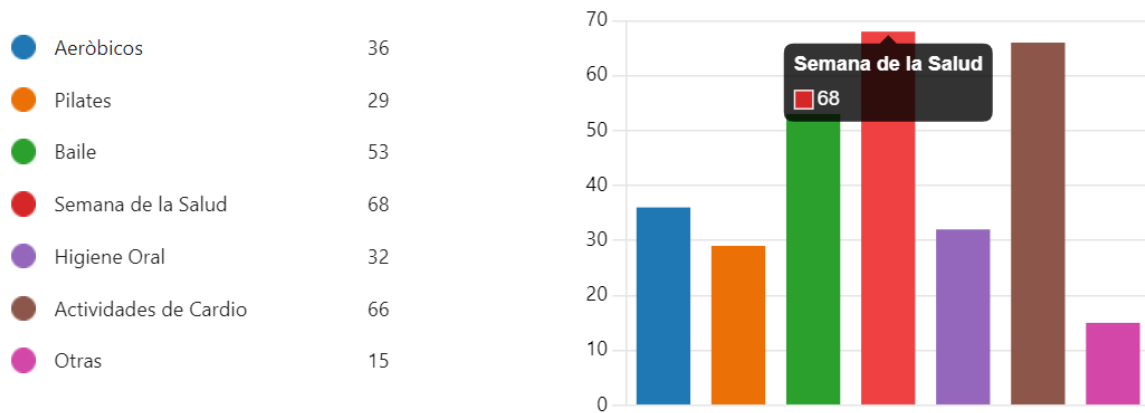


Ilustración 11. Preferencia de actividades de autocuidado

Finalmente, fueron identificadas 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 culturales, recreativas y deportivas con el 19%, 14% y 12,5%, respectivamente.

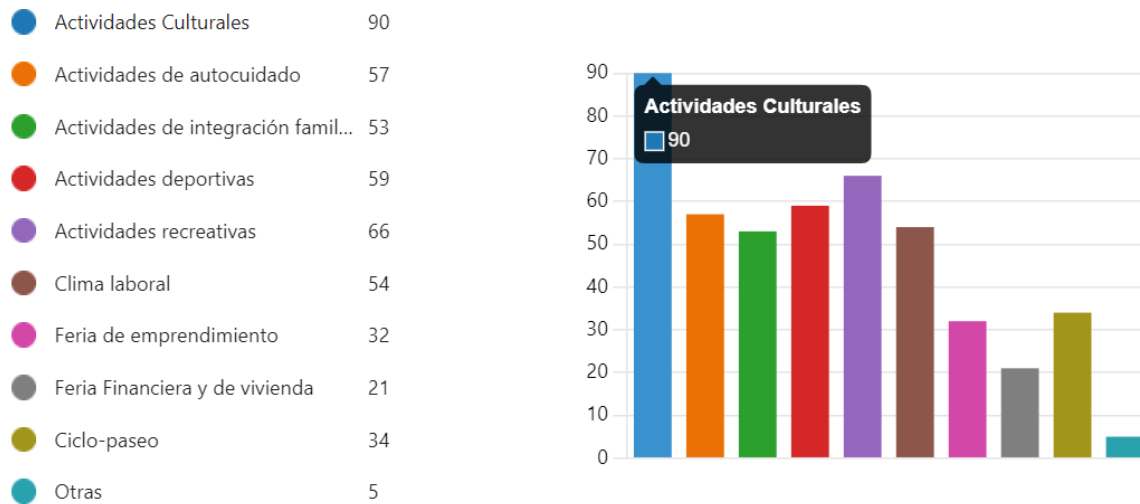


Ilustración 12. Actividades priorizadas para inclusión en el Plan

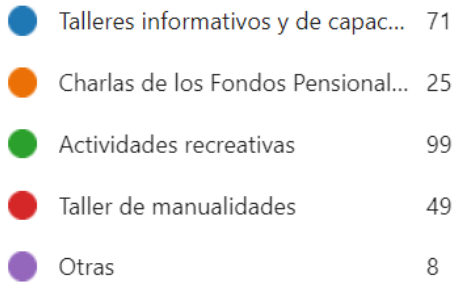


Ilustración 13. Actividades con mayor interés para participar

Las actividades recreativas representan la respuesta dominante con el 39%, seguido de los talleres informativos con el 28% y el taller de manualidades con el 19%.

### 5.3 Resultados estudio de clima laboral

Fomentar la apertura al cambio es un factor clave para el éxito de las organizaciones y la manera en que se de esa adaptación al entorno contribuye en menor o mayor medida a ser más productivos y competitivos. Es por esto, que evaluar el clima organizacional permite evidenciar oportunidades de mejora enfocadas en las necesidades detectadas en la entidad y su insumo es la evaluación subjetiva de las servidoras y los servidores públicos.

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes a través de la caja de compensación Compensar, realizó la evaluación del Clima Organizacional, aplicando la encuesta entre los meses de noviembre y diciembre de 2023.

El instrumento denominado CLIO, fue construido y adaptado por Compensar considerando las sugerencias de medición del Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP. El cuestionario utilizado cuenta con 3 niveles de evaluación: Macro Clima, Micro Clima y Clima personal, cada uno con 3 grandes dimensiones que agrupan categorías asociadas al factor medido.

<b>Objetivo</b>	Evaluar las percepciones y significados compartidos acerca de las políticas, prácticas y procesos que experimentan los integrantes de la unidad.
<b>Aplicación</b>	Individual
<b>Duración</b>	De 15 a 25 minutos
<b>Niveles de evaluación</b>	1. Macro Clima 2. Micro Clima 3. Clima personal

<b>Dimensiones de evaluación</b>	Motivación, Comunicación y Relaciones interpersonales. Funcionamiento, Condiciones de trabajo, Estímulo al desarrollo y valores. Trabajo en equipo, Participación, Solución de problemas, Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional y Liderazgo Activo/Pasivo.
<b>Ítems</b>	La versión estatal cuenta con ítems representativos, que constituyen afirmaciones cortas con las que el evaluado expresa su grado de acuerdo (86 ítems más).
<b>Escala</b>	Ordinal en una escala Likert de 4 puntos sobre el nivel de acuerdo.
<b>Universo esperado</b>	558 personas
<b>Participantes</b>	320 (165 planta y 155 contratistas)
<b>Margen de error</b>	3,58%
<b>Nivel de fiabilidad</b>	0,95% Alta de Cronbach

Tabla 11. Ficha técnica evaluación Clima Organizacional, Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2024.

Para la evaluación se contemplaron funcionarios y contratistas, de modo que se tenía un universo esperado de 558 personas. Sin embargo, hubo una cobertura del 57%, es decir de 320 participantes, 165 personas de planta y 155 contratistas.

<b>Motivación</b>	Se refiere a las fuentes de movilización de trabajo que existen en la entidad en dos ámbitos, la percepción que tienen los empleados con respecto a lugar de trabajo y el reconocimiento que da la entidad a sus equipos de trabajo.
<b>Comunicación</b>	Es el proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes entre los miembros y equipos de la entidad, que se ve relacionado con el medio por el que son transmitidos, las opiniones, actitudes y conductas de los integrantes de la entidad.
<b>Relaciones interpersonales y de trabajo</b>	Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la entidad acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, entre todos los integrantes de la entidad
<b>Funcionamiento</b>	Se refiere al conocimiento y articulación entre la misión y visión de la entidad con las actividades de los equipos de trabajo, del mismo modo que los procesos de evaluación y asignación de labores.
<b>Condiciones de trabajo</b>	Se refiere a las condiciones ambientales físicas y psicosociales en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas.
<b>Valores</b>	Se refiere a los elementos axiológicos que dan marco de acción a los comportamientos generales de las personas dentro de la unidad.
<b>Estímulo al desarrollo organizacional</b>	Es la capacidad organizacional y personal de movilizar propuestas dentro de la entidad, con apoyo de las diferentes instancias de acción para desarrollarlas.
<b>Liderazgo transaccional</b>	Es un estilo de liderazgo donde el líder aclara las funciones y expectativas de su grupo de trabajo y está pendiente de corregir sus errores a tiempo para lograr los objetivos de la entidad.
<b>Liderazgo transformacional</b>	Estilo de liderazgo que se caracteriza porque el líder/ gestor/ guía son admirados, respetados y adquieren la confianza de sus servidores, logrando motivarlos a ser innovadores, creativos y autónomos en la solución de problemas.
<b>Liderazgo activo</b>	Es el estilo de liderazgo caracterizado por su interés en promover la autonomía de los empleados, de modo que su intervención sea un reflejo del acompañamiento que se realiza desde su capacidad de dirigir, mas no un control coercitivo sobre los integrantes del equipo
<b>Participación</b>	Se refiere a la capacidad que tienen los integrantes de los equipos de trabajo a contribuir en el logro de objetivos de la entidad de manera activa.
<b>Solución de problemas</b>	Se refiere al estado en que los miembros de la entidad, tanto líderes como servidores, aceptan las opiniones discrepantes o no para enfrentar y solucionar los problemas en cuanto surjan.
<b>Trabajo en equipo</b>	Se basa en el trabajo para el logro de objetivos comunes con una participación organizada y en un ambiente de apoyo mutuo de los integrantes del equipo.

Ilustración 14. Niveles de evaluación Clima Organizacional, Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.  
Nota. Adaptado de Medición del Clima Organizacional MinCulturas Resultados 2023, por Compensar, 2023.

A continuación, se presenta la escala de valoración de los resultados de Clima Organizacional bajo el esquema semáforo de 5 colores que permite comprender de mejor forma los resultados de las diferentes dimensiones.

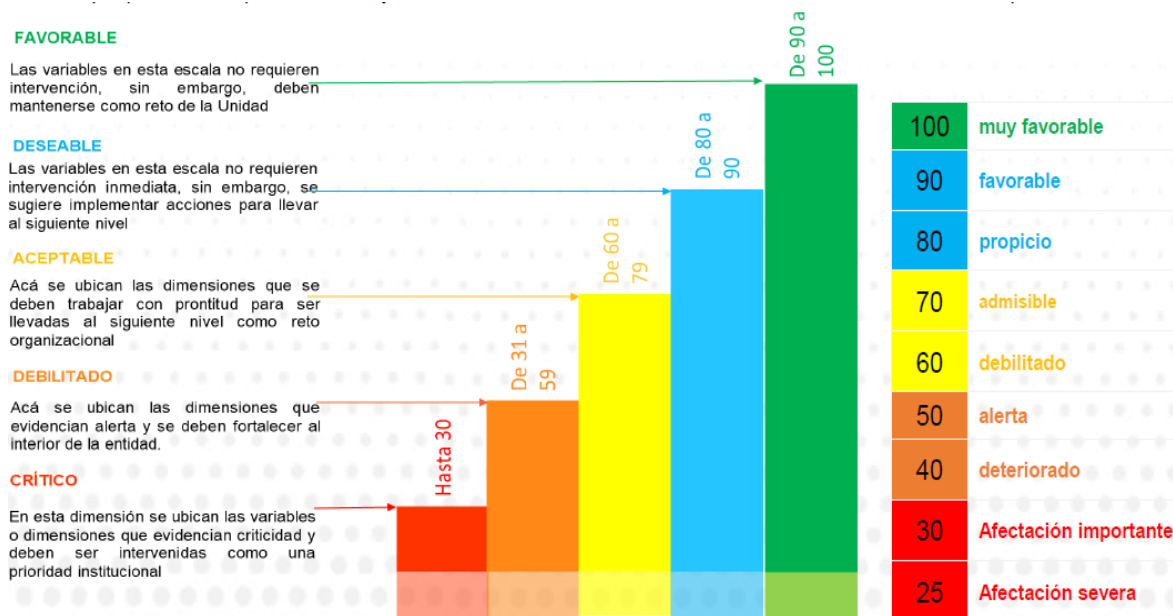


Ilustración 16. Escala de valoración de los resultados de Clima Organizacional  
Nota. Adaptado de Medición del Clima Organizacional MinCulturas Resultados 2023, por Compensar, 2023.

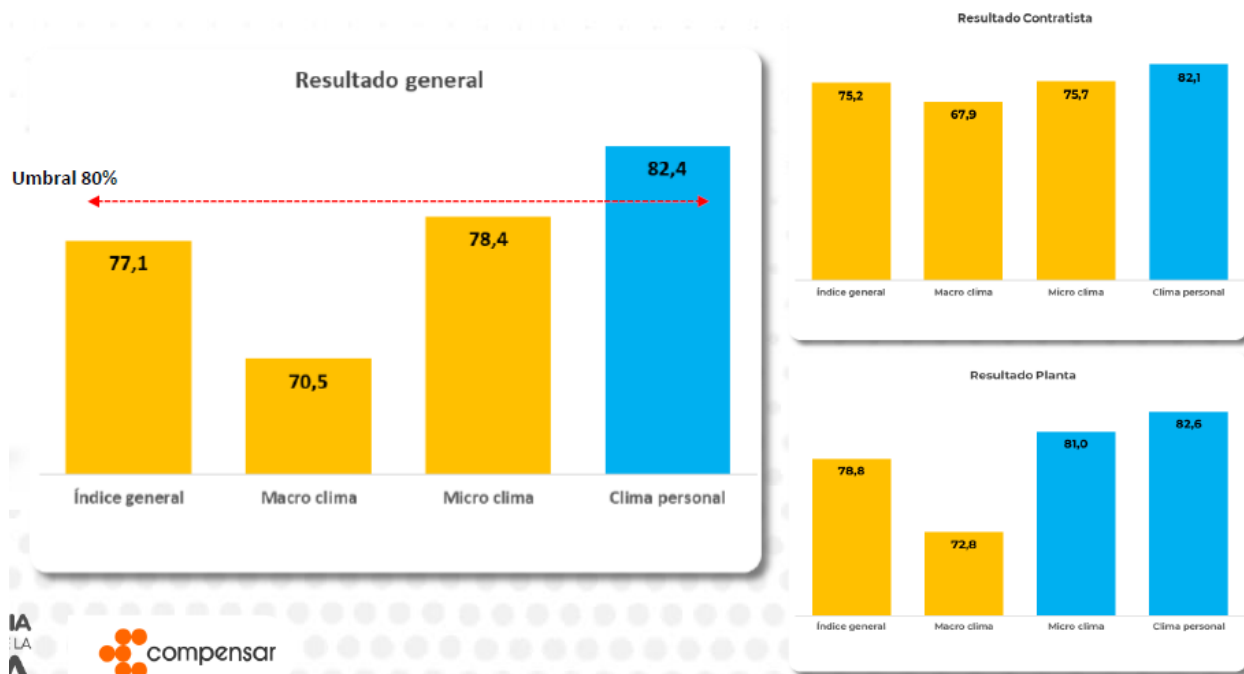


Ilustración 15. Índice de Clima Organizacional General Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023.  
Nota. Adaptado de Medición del Clima Organizacional MinCulturas Resultados 2023, por Compensar, 2023.

De acuerdo con las figuras, el índice de Clima Organizacional general de la entidad se sitúa en una categoría de aceptable, siendo un nivel de satisfacción superior para las personas de planta, sin embargo, con una diferencia mínima frente a las personas por contrato de prestación de servicios, indicando un ambiente admisible en ambos casos, con una mayor oportunidad de intervención en las variables relacionadas con macro clima.

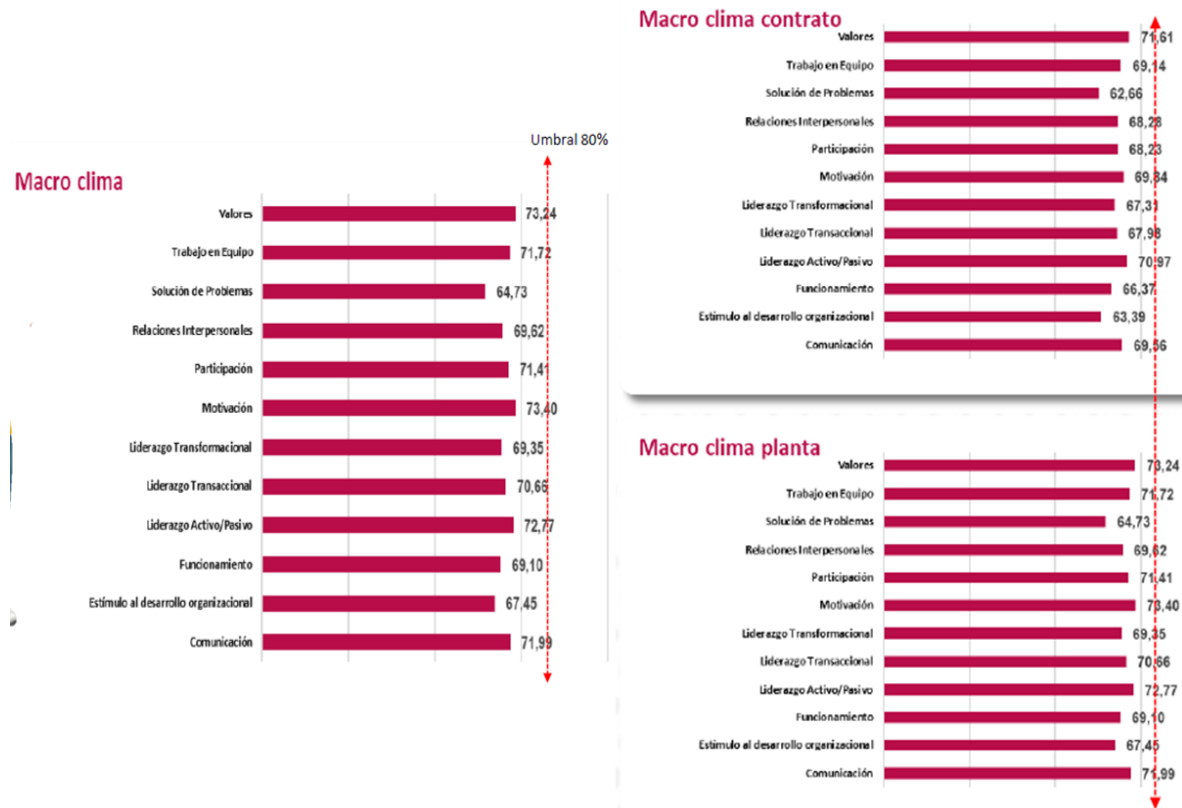


Ilustración 17. Resultados Generales Macro Clima del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023.

De acuerdo a las figuras, en el macro clima si bien no se observan dimensiones en alerta, 5 dimensiones indican un ambiente debilitado y las 7 restantes, un ambiente admisible. En el caso de los servidores, la figura sigue una dinámica similar a la del macro clima general. Respecto a los contratistas, presentan 10 dimensiones debilitadas y 2 admisibles.



Ilustración 18. Resultados Generales Micro Clima del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023.

El Micro Clima tiene mejor dinámica, en cuanto presenta 3 dimensiones en ambiente propicio (valores, trabajo en equipo y motivación) y las 9 restantes, son admisibles. Respecto al micro clima de los funcionarios, también presenta las mismas 3 dimensiones en ambiente propicio. Por último, los contratistas, presentan 2 dimensiones en ambiente propicio (trabajo en equipo y motivación), 9 admisibles y 1 en ambiente debilitado (estímulo al desarrollo organizacional).

En cuanto al Clima Personal, este presenta mejores índices que se ven reflejados en 8 dimensiones con ambiente propicio (solución de problemas, valores, trabajo en equipo, participación, motivación, liderazgo tradicional, funcionamiento y estímulo al desarrollo organizacional) y las 4 restantes, con ambiente admisible. Para el clima personal de las servidoras y los servidores, presenta la misma dinámica. Por último, para los contratistas se analizan 11 dimensiones, se excluye *condiciones de trabajo* debido a la modalidad de contratación y aquí, 6 dimensiones presentan ambiente propicio y las demás, ambiente admisible. Lo anterior, se puede observar en la siguiente figura.

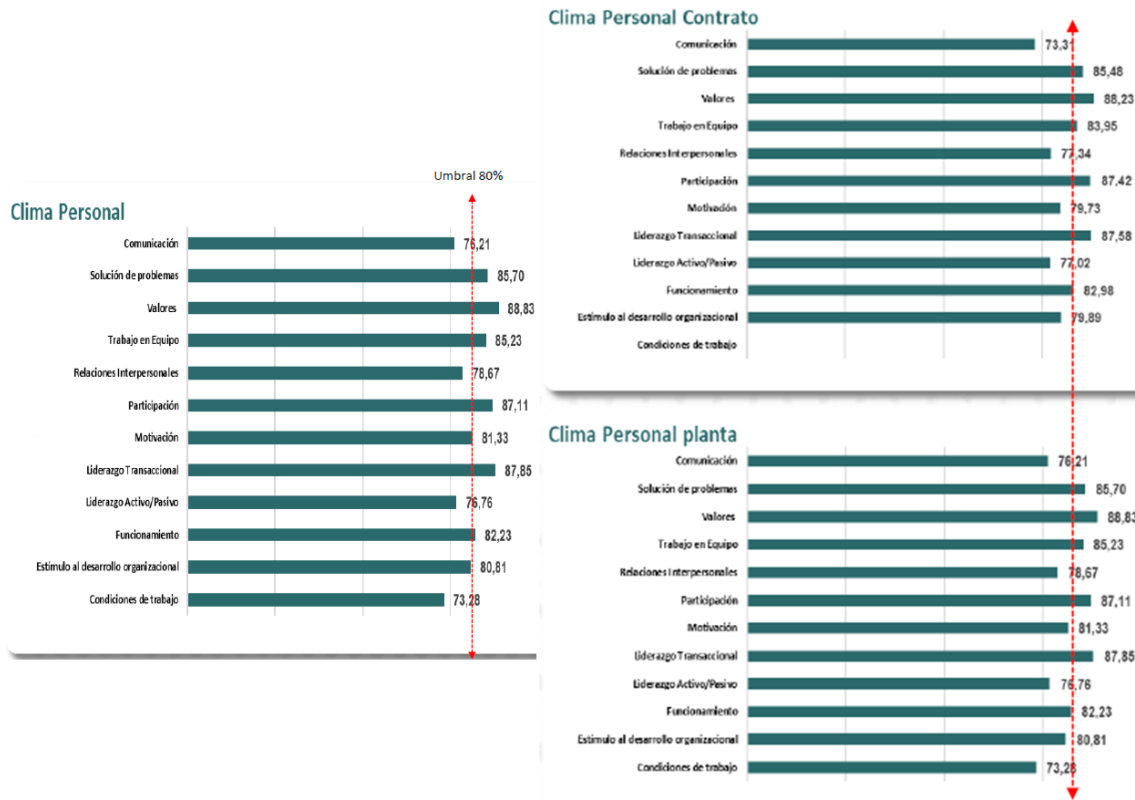


Ilustración 19. Resultados Generales Clima Personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023.

Ahora bien, de las 12 dependencias de la entidad, solo fue posible analizar 9. Esto sucede porque el porcentaje de cobertura es menor al 40%, de modo que no es posible realizar una generalización de los resultados, dando que no se cuenta con un número representativo de servidores por dependencia. Es decir, cuando el porcentaje de cobertura es mayor o igual al 41%, es posible realizar una generalización de los resultados.

En consecuencia, las dependencias *Dirección de Poblaciones*, *Viceministerio de las Artes y la economía cultural y creativa* y, *el Viceministerio de los Patrimonios, las memorias y Gobernanza cultural* no se tomaron en cuenta para la evaluación pues presentaron una cobertura del 30%, 25% y 13%, respectivamente. La información se puede apreciar en la siguiente tabla.

Dependencia	Universo	Respuestas	% cubrimiento	Índice general	Macro clima	Micro clima	Clima personal
Secretaría General	137	63	46%	80,4	75,4	82,2	83,7
Unidad Administrativa Especial Biblioteca Nacional de Colombia	82	65	79%	80,1	73,1	82,5	84,5
Unidad Administrativa Especial Museo Nacional de Colombia	57	52	91%	78,6	72,8	80	82,2
Dirección de Patrimonio y Memoria	57	33	58%	77,2	69,8	77,5	84,3
Dirección de Artes	55	23	42%	74,4	67,1	76,4	79,8
Despacho del Ministro	82	41	50%	73,9	65,9	75	81
Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos	27	12	44%	72,6	65,5	74,5	77,8
Dirección de Fomento Regional	12	8	67%	71,6	65,1	71,2	78,6
Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento	23	17	74%	67,8	57,1	64	82,4
Dirección de Poblaciones	10	3	30%	N.A	N.A	N.A	N.A
Viceministerio de las Artes y la Economía Cultural y Creativa	8	2	25%	N.A	N.A	N.A	N.A
Viceministerio de los Patrimonios, las Memorias y Gobernanza Cultural	8	1	13%	N.A	N.A	N.A	N.A

Tabla 12. Mapa General del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023.

Nota. Adaptado de Medición del Clima Organizacional MinCulturas Resultados 2023, por Compensar, 2023.

Dependencia	Índice general	Comunicación	Estímulo al desarrollo organizacional	Funcionamiento	Liderazgo Activo /Pasivo	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Transformacional	Motivación	Participación	Relaciones Interpersonales	Solución de problemas	Trabajo en equipo	Valores
Despacho del Ministro	65,9	68,6	62,8	66,01	68,6	66,16	62,8	69,82	64,94	64,94	55,18	67,28	73,17
Dirección de Artes	67,1	69,57	62,68	64,67	67,39	66,3	63,41	71,74	67,93	69,84	60,33	68,48	72,83
Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos	65,5	67,19	63,19	62,5	69,79	70,83	63,89	69,27	68,75	63,72	55,21	60,42	70,83
Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento	57,1	61,76	57,35	58,46	58,09	52,94	53,92	58,09	60,9	51,23	55,15	58,82	59,56
Dirección de Fomento Regional	65,1	70,31	70,31	60,16	62,5	68,75	63,54	67,97	64,06	66,15	56,25	68,75	62,5
Dirección de Patrimonio y Memoria	69,8	67,61	64,9	69,51	73,11	68,56	68,94	73,67	73,11	69,13	64,77	69,44	74,62
Secretaría General	75,4	77,68	76,46	74,01	77,58	75	74,34	78,17	74,4	76,55	69,84	75,93	75,2
Unidad Administrativa Especial Biblioteca Nacional de Colombia	72,8	73,37	68,14	72,21	75	74,62	73,85	75,67	72,69	70,77	67,88	75,13	74,62
Unidad Administrativa Especial Museo Nacional de Colombia	73,3	74,16	66,83	69,83	76,92	73,32	73,08	74,76	77,16	72,24	70,91	75,8	74,76

Tabla 13. Mapa General- Macro Clima del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023.

Nota. Adaptado de Medición del Clima Organizacional MinCulturas Resultados 2023, por Compensar, 2023.



Dependencia	Índice general	Comunicación	Estímulo al desarrollo organizacional	Funcionamiento	Solución de problemas	Liderazgo activo/pasivo	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Transformacional	Motivación	Participación	Relaciones Interpersonales	Trabajo en equipo	Valores
Despacho del Ministro	75	75,61	69,51	76,83	70,53	73,17	70,12	73,02	77,44	79,07	73,48	82,32	78,66
Dirección de Artes	76,4	78,99	66,3	70,65	75,72	76,09	74,46	75,54	84,78	76,45	71,2	87,5	78,8
Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos	74,5	70,83	60,42	65,63	73,61	73,96	74,48	80,21	81,25	73,61	73,96	83,33	82,29
Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento	64	66,67	61,76	58,82	59,8	63,24	66,54	63,6	65,69	71,57	57,36	69,12	63,24
Dirección de Fomento Regional	71,2	69,79	71,88	64,06	65,63	71,88	67,19	72,66	78,13	75	64,06	79,69	75
Dirección de Patrimonio y Memoria	77,5	76,77	68,94	72,73	73,99	79,55	79,36	79,73	83,33	79,04	77,27	80,3	79,55
Secretaría General	82,2	83,99	75	84,13	79,5	84,33	81,94	83,33	84,66	82,01	80,36	82,34	85,32
Unidad Administrativa Especial Biblioteca Nacional de Colombia	80,8	81,15	71,54	76,92	77,18	82,69	83,37	84,33	85,13	80,9	79,04	84,62	82,31
Unidad Administrativa Especial Museo Nacional de Colombia	82,5	82,69	70,67	81,01	80,77	81,73	80,41	82,93	88,14	83,17	83,89	87,74	87,02

Tabla 14. Mapa General- Micro Clima del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023

Nota. Adaptado de Medición del Clima Organizacional MinCulturas Resultados 2023, por Compensar, 2023.

Dependencia	Índice general	Condiciones de trabajo	Estímulo al desarrollo organizacional	Funcionamiento	Liderazgo Activo /Pasivo	Liderazgo Transaccional	Motivación	Participación	Relaciones Interpersonales	Solución de problemas	Trabajo en equipo	Valores	Comunicación
Despacho del Ministro	80,3	67,19	79,88	82,01	81,1	85,67	78,81	85,37	77,13	83,23	87,5	82,62	73,17
Dirección de Artes	79,4	66,67	79,35	82,25	76,09	84,24	79,53	85,87	76,63	80,98	86,41	83,15	71,2
Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos	76,5	42,86	78,47	80,56	73,96	85,42	77,26	81,25	72,92	81,25	85,42	82,29	76,04
Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento	82,2	76,67	82,35	85,29	80,15	88,24	72,06	90,44	74,26	84,56	93,38	87,5	71,32
Dirección de Fomento Regional	78	60,42	73,96	76,04	75	90,63	78,39	82,81	68,75	87,5	82,81	85,94	73,44
Dirección de Patrimonio y Memoria	83,9	74,36	81,82	81,06	79,92	91,67	81,44	92,42	78,03	86,36	92,05	89,77	77,65
Secretaría General	83,6	80,36	83,99	83,53	74,01	87,5	84,99	87,1	79,96	85,71	89,09	87,3	79,76
Unidad Administrativa Especial Biblioteca Nacional de Colombia	81,7	73,44	80,26	81,6	72,5	87,88	84,07	86,73	79,81	86,35	87,69	84,42	76,15
Unidad Administrativa Especial Museo Nacional de Colombia	84,5	77,68	80,29	83,17	80,53	90,87	81,65	88,7	83,89	87,98	91,83	87,98	79,09

Tabla 15. Mapa General-Clima Personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023.

Nota. Adaptado de Medición del Clima Organizacional MinCulturas Resultados 2023, por Compensar, 2023.

Con base en las figuras anteriores:

- El índice de Clima Organizacional del *Despacho del Ministro*, se sitúa en una categoría de *aceptable*, con un nivel de satisfacción superior para los servidores, indicando un ambiente admisible.
- El índice de Clima Organizacional de la *Dirección de Artes*, se sitúa en una categoría de *aceptable*, con un nivel de satisfacción superior para los servidores, indicando un ambiente admisible.
- El índice de Clima Organizacional de la *Dirección de Audiovisuales, Cine y Medio Interactivos*, se sitúa en una categoría de *aceptable*, con un nivel de satisfacción superior para los servidores, indicando un ambiente admisible.
- El índice de Clima Organizacional de la *Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento*, se sitúa en una categoría de *aceptable con una tendencia a debilitado*, con un nivel de satisfacción superior para los servidores, indicando un ambiente admisible.
- El índice de Clima Organizacional de la *Dirección de Fomento Regional*, se sitúa en una categoría de *aceptable*, con un nivel de satisfacción superior para los servidores, indicando un ambiente admisible.
- El índice de Clima Organizacional de la *Dirección de Patrimonio y Memoria*, se sitúa en una categoría de *aceptable*, con un nivel de satisfacción superior para los servidores, indicando un ambiente admisible.
- El índice de Clima Organizacional de la *Secretaría General*, se sitúa en una categoría de *propicio*, con un nivel de satisfacción superior para los servidores, indicando un ambiente admisible.
- El índice de Clima Organizacional de la *Unidad Administrativa Especial Biblioteca Nacional de Colombia*, se sitúa en una categoría de *aceptable*, con un nivel de satisfacción superior para los servidores, indicando un ambiente admisible.
- El índice de Clima Organizacional de la *Unidad Administrativa Especial Museo Nacional de Colombia*, se sitúa en una categoría de *aceptable*, con un nivel de satisfacción superior para los servidores, indicando un ambiente admisible.
- El Índice de Macro Clima es el que merece mayor atención e intervención para todas las dependencias evaluadas.

Por último, en cuanto a los índices de posicionamiento del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, según el estudio de Clima Organizacional:

- TOM (*Top of mind*): El 74,1% de los servidores que respondieron la encuesta, consideran que es la mejor entidad para trabajar.
- Orgullo 88,9%: El 93,2% de los servidores que respondieron la encuesta se sienten orgullosos(a)s de trabajar en la entidad.

Se evidencia que la mayoría de las áreas o dependencias cuentan con un clima que es admisible para la generación de resultados internos, sin embargo, se sugiere un trabajo particular en la Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento, debido a que sus índices son los más bajos dentro de las dependencias analizadas.

Se evidencian micro climas que reflejan un trabajo poco coordinado entre las diferentes áreas de la entidad, así como niveles de inconformidad con relación a la forma de liderar, al reconocimiento y sentido de pertenencia y sugieran prestar más atención al bienestar, capacitación, carga laboral.

No obstante, para la mayoría de las personas que participaron de la evaluación, el compartir valores y trabajar en equipo, son indispensables para cumplir los objetivos. Por último, la entidad cuenta con un índice de clima organizacional que está impactado positivamente por el compromiso de los servidores y el aporte que generan, al comprender rápidamente el entorno y dar respuesta al contexto externo y las situaciones de cambio que este exige.

#### **5.4 Estudio de riesgo psicosocial**

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, consciente de cumplir con la reglamentación existente en el país, realizó un estudio de riesgos psicosociales, el cual le permitirá contar con un panorama general para identificar en una primera instancia los factores de riesgo que requieren ser controlados. Por tanto, este estudio no establece relaciones de causalidad y sus resultados deberán ser confirmados en una fase posterior.

Este estudio busca identificar la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral e individual y determinar el nivel de riesgo en los 216 servidores públicos, que diligenciaron voluntariamente los cuestionarios de forma satisfactoria, dando validación a este proceso según el artículo 16 de la Res. 2346 de 2007.

Se dividieron en dos (2) grupos ocupacionales a saber: 21 jefaturas- profesionales con conocimiento especializado (Forma A) y 195 profesionales y técnicos sin personal a cargo, auxiliares y operarios (Forma B), esto con el fin de identificar características generales de los puestos de trabajo y de las tareas que realizan los colaboradores de la organización.

Para la recopilación de información se utilizaron los instrumentos de la batería para la fase 1 creada por la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá y autorizada por el Ministerio de Salud y Protección Social en el año 2010, información que fue complementada con un análisis por categoría ocupacional a los diferentes cargos existentes en la entidad.

Para el análisis de datos, se utilizó la triada metodológica, la cual permite establecer relaciones de información recolectada a través de tres fuentes, una objetiva, una subjetiva y la relacionada con los posibles efectos en la salud de los colaboradores.

En primer lugar, se analizan las **condiciones intralaborales**, entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y el bienestar de los colaboradores. Estas condiciones están conformadas por cuatro dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, y recompensas. A su vez, estos dominios están conformados por dimensiones.

En segundo lugar, se analizan las **condiciones extralaborales**, aquellas actividades o factores que están asociadas fuera del contexto laboral; es decir condiciones externas que comprende aspectos del entorno familiar y económico del colaborador. Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

En tercer lugar, se analiza el **cuestionario de Estrés**.

Se analizaron de conformidad a los baremos que dispone el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia en el instrumento de medición Batería de Riesgo Psicosocial, diseñados por la Universidad Pontificia Javeriana y se tendrá en cuenta la siguiente clasificación tipo semáforo según el nivel de riesgo hallado.

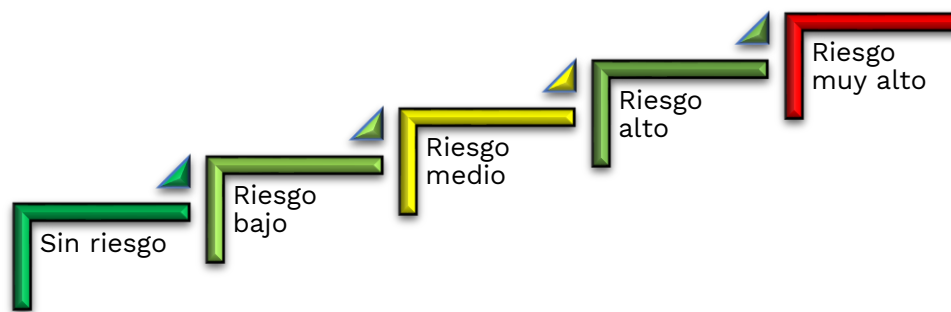


Ilustración 20. Clasificación tipo semáforo Batería de Riesgo Psicosocial.

Dimensiones	Grupo A	Grupo B
Riesgo General	27,7	28,2
	Riesgo Medio	Riesgo Medio

Tabla 16. Riesgo Condiciones Generales, Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023.

De acuerdo a los resultados, en las condiciones generales, la entidad no presenta un riesgo alarmante.

Dimensiones	Grupo A	Grupo B
Riesgo Intralaboral General	29,9	31,1
	Riesgo Medio	Riesgo Medio

Tabla 17. Riesgo Condiciones Intralaborales, Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023.

De acuerdo a los resultados, en las condiciones intralaborales, la entidad no presenta un riesgo alarmante.

Dimensiones	Grupo A	Grupo B
Características del liderazgo	28,4	26,5
Relaciones sociales en el trabajo	16,8	22,5
Retroalimentación del desempeño	31,4	37,7
Relación con los colaboradores	24,9	NA
Riesgo general - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	24,0	26,8
	Riesgo Medio	Riesgo Alto

Tabla 18. Resultados dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dimensiones	Grupo A	Grupo B
Claridad del rol	23,1	25,3
Capacitación	39,3	36,8
Participación y manejo del cambio	42,0	40,9
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	11,3	29,2
Control y autonomía sobre el trabajo	30,6	42,6
Riesgo general - Control sobre el trabajo	27,8	33,5
	Riesgo Medio	Riesgo Medio

Tabla 19. Resultados dominio Control sobre el trabajo

Dimensiones	Grupo A	Grupo B
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	23,7	27,3
Demandas emocionales	26,1	35,3
Demandas cuantitativas	44,4	45,6
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50,0	42,0
Exigencias de responsabilidad del cargo	63,1	NA
Demandas de carga mental	79,0	68,6
Consistencia del rol	29,3	NA
Demandas de la jornada de trabajo	46,4	34,6
Riesgo general - Demandas del trabajo	39,6	35,7
	Riesgo Medio	Riesgo Medio

Tabla 20. Resultados dominio Demandas del trabajo

Dimensiones	Grupo A	Grupo B
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	13,3	19,8
Reconocimiento y compensación	14,9	23,3
Riesgo general - Recompensas	14,2	21,9
	Riesgo Medio	Riesgo Alto

Tabla 21. Resultados dominio Recompensas

Respecto al primer dominio *Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo*, el grupo A no presenta un riesgo significativo, en contraste, el grupo B, presenta riesgo alto que se refleja en dos dimensiones, *Características del Liderazgo y Retroalimentación del desempeño*.

En el segundo dominio *Control sobre el trabajo*, si bien ambos grupos en la calificación del dominio no presentan riesgo alto, se hace necesario revisar las dimensiones, *Claridad del rol, Capacitación y Participación y manejo del cambio*, debido a que presentan riesgo alto.

En cuanto el tercer dominio *Demandas del trabajo*, los dos grupos presentan riesgo medio. Se cuentan con dos factores protectores para el grupo B, *Demandas ambientales y de esfuerzo físico y Demandas de la jornada de trabajo*. No obstante, hay 3 dimensiones que presentan riesgo alto, *Demandas cuantitativas, Influencia*

del trabajo sobre el entorno extralaboral y Demandas de la jornada de trabajo, esta solo para el grupo A.

Por último, en cuanto al dominio *Recompensas*, el grupo B, puntúa riesgo alto para la calificación general que se desprende de obtener riesgo muy alto en la dimensión *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza*. El grupo A, aunque tiene una calificación de riesgo medio, también presenta riesgo alto en la misma dimensión.

Dimensiones	Grupo A	Grupo B
Tiempo fuera del trabajo	30,1	32,9
Relaciones familiares	3,6	8,6
Comunicación y relaciones interpersonales	11,4	14,1
Situación económica del grupo familiar	18,6	31,5
Características de vivienda y su entorno	12,0	17,6
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23,0	25,9
Desplazamiento vivienda-trabajo	36,0	40,7
Riesgo general Extralaboral	18,1	22,8
	Riesgo Medio	Riesgo Medio

Tabla 22. Riesgo Condiciones Extralaborales y sus dimensiones, Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2023.

De acuerdo a los resultados, en las condiciones extralaborales, la entidad no presenta un riesgo alarmante. Se observan, 3 factores protectores a saber, *Relaciones familiares y Situación económica del grupo familiar y Comunicación y relaciones interpersonales*.

Grupo A	Grupo B
18,9	18,0
Riesgo Alto	Riesgo Alto

Tabla 23. Riesgo Cuestionario Estrés, Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2023.

De acuerdo a estos resultados, se hace necesario implementar acciones de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico, puesto que presentan síntomas que indicativos de una respuesta de estrés considerable que puede llegar a repercutir en su salud física, mental o emocional.

Para las dimensiones que presentaron afectaciones de riesgo alto o muy alto, es importante crear un programa de promoción y prevención.

## 5.5 Incentivos y estímulos

Teniendo en cuenta el marco normativo como la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y, además, la Resolución DM 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 las Culturas, las Artes y los Saberes, se consideran:

### 5.5.1 Incentivos no pecuniarios

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes previa disponibilidad presupuestal podrá reconocer los siguientes incentivos (Ver Resolución 0258 de 2023):

- 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.
- Apoyo económico para la financiación de investigaciones, 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.
- Financiación de un curso de capacitación informal hasta por el monto del incentivo.
- Programas de turismo o financiación de actividades de integración con el núcleo familiar a través del cargue de la tarjeta de la Caja de Compensación Familiar –Compensar.
- 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 sufran 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 el procedimiento del Grupo de Gestión Humana y no será acumulable con otras situaciones administrativas en la que pueda encontrarse el servidor.

### Incentivos a los mejores servidores públicos

- Mejor empleado de Carrera Administrativa por nivel jerárquico. Incentivo hasta 15 SMMLV.
- Mejor empleado de Carrera Administrativa. Incentivo hasta 3 SMMLV.
- Mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción por cada nivel jerárquico. Incentivo hasta 12 SMMLV.
- Mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción. Incentivo hasta 3 SMMLV.
- Mejor Gerente Público. Incentivo hasta 3 SMMLV.
- Mejor funcionario destacado en servicio al ciudadano. Incentivo: reconocimiento público y un incentivo aprobado por el Comité Técnico.

### Incentivos a los mejores equipos de trabajo

El equipo será el conjunto de 2 o más funcionarios 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.

En aras de promover una mayor participación e igualdad, los equipos de trabajo estarán conformados por categorías:

- **Categoría A:** Proyectos de trabajo presentados por servidores públicos de los niveles asesor y/o profesional.

- **Categoría B:** Protector de trabajo presentados por servidores públicos de los niveles técnico y/o asistencial.

La distribución de los incentivos no pecuniarios por categoría se realiza tal como se muestra en la siguiente tabla:

Posición	Categoría A	Categoría B
Primer lugar	Hasta por 12 SMMLV	Hasta por 12 SMMLV
Segundo lugar	Hasta por 7 SMMLV	Hasta por 7 SMMLV
Tercer lugar	Hasta por 5 SMMLV	Hasta por 5 SMMLV

Ilustración 21. Distribución de incentivos no pecuniarios – mejores equipos de trabajo

### 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 Técnico de Incentivos, 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 postulan al estímulo para educación formal (Ver Resolución 0258 de 2023).

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

Cabe destacar que se dará prioridad al servidor de carrera administrativa cuando la capacidad presupuestal sea insuficiente para satisfacer la demanda de los que se postularon. Los criterios de evaluación para el otorgamiento de incentivos de educación formal son: Tiempo de servicio, nivel académico que posee el servidor público, escala salarial, evaluación por áreas o dependencias y evaluación del desempeño laboral, cada uno con una calificación unida a un puntaje donde el máximo puede ser 100. Dependiendo del puntaje obtenido, así será el porcentaje de financiación.

Puntaje Obtenido	Porcentaje de Financiación
De 100 a 80	Hasta el 50%
De 79 a 60	Hasta el 40%
De 59 a 40	Hasta el 30%
De 39 a 20	Hasta el 20%

Tabla 24. Cuantía del Apoyo Educativo. Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

## 6. Actividades del plan de bienestar social e incentivos

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

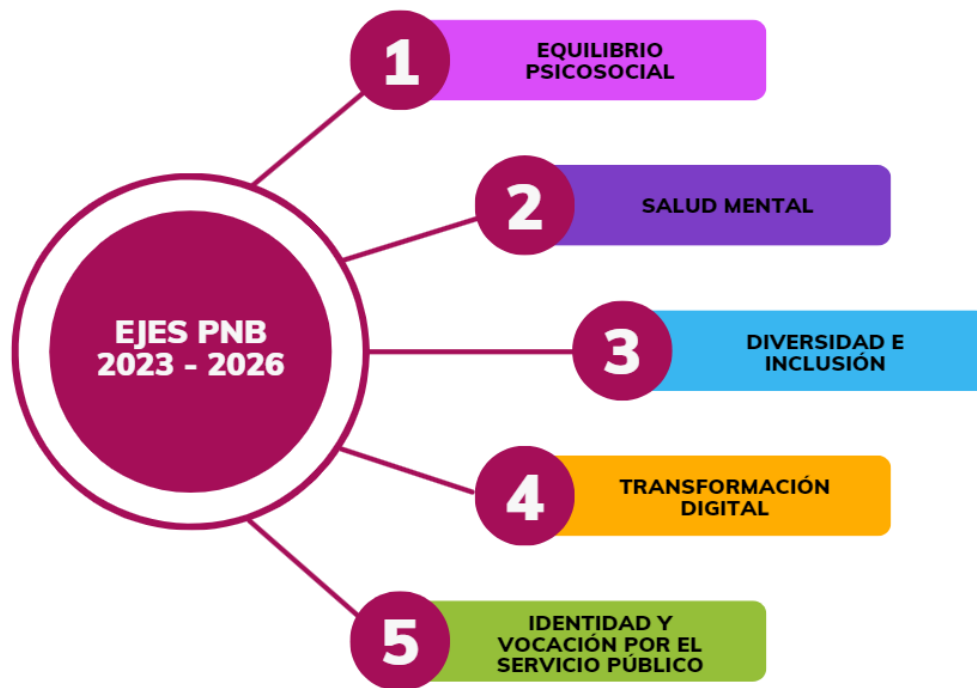


Ilustración 22. Ejes del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026

### 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.

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

Eje	Actividades
Equilibrio psicosocial	Divulgación de incentivos para biciusuarios.
	Implementación de la Tienda de la Integridad.
	Desarrollo Cine Club.
	Desarrollo Taller de manualidades.
	Desarrollo Actividades artísticas y cursos de oficios.
	Desarrollo de programas de desvinculación asistida (Prepensionados y otros casos)
	Desarrollo torneo de bolos.
	Desarrollo de la Feria de la Cultura, el emprendimiento y la innovación.
	Promoción de las artes (literatura, escritura, pintura, danza, otros).
	Desarrollo de vacaciones recreativas.
	Participación en los juegos deportivos de integración de la Función Pública.
	Realización Feria de servicios (financieros, educativa, vivienda, vehicular).
	Desarrollo juegos tradicionales de mesa.
	Celebración Halloween Servidores.
	Celebración Halloween niños y niñas.
	Desarrollo de novenas.
	Celebración de cumpleaños de los servidores.
	Celebración día de amor y amistad.
	Divulgación reconocimiento profesiones y efemérides.
Promoción y ejecución del Esquema de puntos.	
Celebración días especiales: día del niño, día de la secretaria, día de la mujer, día de la madre, día del padre, día de la familia, día del servidor público, día del conductor, día del abuelo, día del hombre	
Salid mental	Desarrollo de caminatas ecológicas.
	Desarrollo del taller de manualidades, actividades artísticas y cursos de oficios.
	Desarrollo de programas de desvinculación asistida (Prepensionados y otros casos).
	Socialización resultados Clima Organizacional.

Eje	Actividades
	Diseño y ejecución del plan de intervención de Clima Organizacional.
	Desarrollo de actividades, estilos de vida saludable: Jornadas de promoción y prevención de la salud, rumba terapia, yoga, meditación, masajes puesto a puesto, batidos saludables y gimnasio.
Diversidad e inclusión	Promoción de la inclusión: Acoso laboral, acoso sexual y ciberacoso.
	Diversidad y equidad, día del orgullo LGBTQI+.
	Día internacional de la mujer.
	Difusión Día internacional de la no violencia contra la mujer.
Transformación digital	Lanzamiento de cursos para manejo de Herramientas Digitales o inteligencia artificial.
Identidad y vocación por el servicio	Divulgación del programa Servimos.
	Feria de servicios.
	Celebración del conductor.
	Celebración Día del servidor público.
	Celebración día de la secretaria.
	Celebración día del amor y la amistad.
	Celebración día del trabajo decente.
	Desarrollo de programas de desvinculación asistida (Prepensionados)
Realización del Evento Cierre de Gestión, otorgamiento de incentivos, reconocimientos quinquenios, mejores funcionarios, por trayectoria, mejores equipos de trabajo, gestores del conocimiento.	

Tabla 25. Actividades por eje

## 7. Recursos

Para el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2024, se ha destinado de un presupuesto de **\$712.420.036**, que se ejecutará en el marco de un contrato para la prestación de servicios de apoyo a las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad Social y Salud en el Trabajo y el fortalecimiento y desarrollo de competencias de los servidores del Ministerio de Educación Nacional y del Sector Educativo, con la Caja de Compensación a quien se adjudique el contrato.

Además, para el programa de educación formal, se contempla un presupuesto de **\$50.000.000**. Para dar cumplimiento a las actividades programadas, la entidad contará con el apoyo de diversas instituciones entre ellas, ARL Positiva, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

De acuerdo con las actividades establecidas por cada eje, se realiza la siguiente proyección de los recursos:

Eje	Valor
Equilibrio psicosocial	\$ 285.000.000,00
Salud mental	\$ 140.000.000,00
Diversidad e inclusión	\$ 140.000.000,00
Transformación digital	\$ 7.420.036,00
Identidad y vocación por el servicio público	\$ 140.000.000,00
<b>Total</b>	<b>\$ 712.420.036,00</b>

Tabla 26. Distribución de los recursos por eje

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.

## 8. Seguimiento y evaluación

La Secretaría General a través del Grupo de Gestión Humana, serán los encargados de realizar el seguimiento y evaluación del Plan 2024, 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 2024.

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	$(\text{actividades desarrolladas} / \text{actividades planeadas}) * 100$	100%
Eficacia	Ejecución presupuestal	$(\text{presupuesto ejecutado} / \text{presupuesto asignado}) * 100$	100%
Impacto	Percepción promedio de los beneficiarios frente a las actividades desarrolladas	$\frac{\sum \text{calificaciones de los usuarios}}{\text{total de usuarios que califican las actividades}}$	4,6

Ahora bien, para medir el alcance de las actividades desarrolladas en el Plan, se medirá la cobertura de las actividades desarrolladas ((servidores que participan en al menos una actividad/Total de servidores)\*100) como una estadística general del plan.



