



**Culturas**



# **Plan de Bienestar Social e Incentivos**

---

Ministerio de las Culturas,  
las Artes y los Saberes

**Enero 2026**

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción
Versión 1	30/01/2025	Se consolida la versión inicial del documento. El Grupo de Gestión Humana lo presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. 1 del 2025.
Versión 2	28/01/2026	Se actualiza el documento conforme al diagnóstico y resultados de este para la vigencia 2026, el documento fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. 01 del 2026.

## Contenido

1.	Introducción .....	3
2.	Marco Normativo y Referentes .....	5
3.	Objetivos .....	6
4.	Definiciones .....	7
5.	Responsables .....	10
6.	Beneficiarios .....	10
7.	Estructuración del Plan.....	10
7.1.	Caracterización de los Servidores Públicos.....	11
7.2.	Encuesta de Detección de Necesidades .....	16
<b>7.2.1.</b>	<b>Resultados Encuesta por Eje y Ámbito .....</b>	<b>19</b>
8.	Avances Intervención de Clima Organizacional .....	25
9.	Programa de Bilingüismo .....	26
10.	Programa de Incentivos.....	26
10.1.	Incentivos no Pecuniarios .....	27
10.1.1.	Incentivos a los mejores servidores públicos .....	28
10.1.2.	Incentivos para educación formal.....	29
10.2.	Incentivos Pecuniarios .....	29
10.2.1.	Incentivos a los mejores equipos de trabajo .....	29
11.	Acuerdo Sindical .....	29
12.	Actividades y Cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos .....	30
12.1.	Actividades a través de Alianzas Interinstitucionales .....	31
12.2.	Actividades de Promoción y Prevención de Salud .....	31
12.3.	Cultura y Cambio Organizacional .....	32
12.4.	Adaptación Laboral .....	32
12.5.	Programa de Pre Pensionados - Desvinculación Laboral Asistida .....	33
12.6.	Politica de Integridad – Código de Ética .....	34
12.6.1.	Valores de Integridad.....	35
13.	Resultados Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 .....	39
14.	Recursos .....	40
15.	Seguimiento y Evaluación.....	40

## 1. Introducción

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

En este contexto, el documento se alinea al Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026; los Objetivos de Desarrollo Sostenible; el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; la identificación de necesidades; las recomendaciones y sugerencias de los servidores realizadas durante la vigencia 2025; los resultados e intervenciones de clima organizacional y la implementación de la batería de riesgo psicosocial. De esta manera, la entidad tiene como propósito elevar los niveles de satisfacción, desarrollo y calidad de vida de los servidores, además de contribuir a la construcción de una sólida cultura organizacional.

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, busca mantener el equilibrio en las dimensiones del ser humano como el entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen ambiente de trabajo y motivación; orientado con la Política Estratégica del Talento Humano que generará acciones que contribuyan a que los servidores públicos se sientan felices en el trabajo y en consecuencia que sean más productivos y se logre un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, trabajando temas generales como: Cambio Organizacional y Cultura Organizacional enfocados en cinco (5) rutas a saber:

1. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
2. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento.
3. Ruta del Servicio: Al servicio del Ciudadano.
4. Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien.
5. Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento.

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

El bienestar social promueve el desarrollo del servidor en todas sus dimensiones, una perspectiva integral orientada a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales, hábitos de vida saludables y espacios que generen desarrollo físico, mental y emocional. De igual manera, no

solamente involucra a los servidores sino también incorpora actividades que impactan a su núcleo familiar. Asimismo, se incluyen actividades que serán ejecutadas a través de la virtualidad para impactar a la población de teletrabajo que con la presencialidad se les dificulta acceder a estos espacios.

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

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 se concibe como un proceso permanente, flexible y que estará articulado con los demás planes que componen el Plan Estratégico de Talento Humano.

## 2. Marco Normativo y Referentes

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

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

tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

- Guía de Adaptación Laboral Código G-GGH-029.
- Guía de Desvinculación Asistida Código G-GGH-027.

### 3. Objetivos

#### General

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

#### Específicos

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

## 4. Definiciones

- **Área de Calidad de Vida Laboral:** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional (artículo 24, Decreto 1567 de 1998).
- **Área de Protección y Servicios Sociales:** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998).
- **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo.  
Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:
  - Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, reacción, ocio, identidad y libertad.
  - Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.
- **Calidad de vida:** “Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida”. (Ardila, Rubén Calidad de vida: una definición integradora Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia).
- **Cambio Organizacional:** Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.
- **Cultura Organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Guía

de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral, el Cambio Organizacional Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

- **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Felicidad:** “La premisa de la psicología positiva es que el bienestar se puede definir, medir y enseñar. El bienestar incluye emociones positivas, compromiso intenso, buenas relaciones, significado y realización (PERMA). Los cuestionarios pueden medirlo. Los capacitadores pueden enseñarlo. Alcanzarlo no solo hace que las personas se sientan más realizadas, sino que también hace que las empresas sean más productivas, los soldados más resilientes, los estudiantes más comprometidos y los matrimonios más felices.
- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).
- **MIPG:** El Modelo de Planeación y Gestión (MIPG) es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamientos a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión por Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicaciones., Gestión del Conocimiento y Control Interno (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018,2023).
- **Necesidades:** A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.
- **Profesionalización del Servidor Público:** Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Ley 1960 de 2019).

- **Salario Emocional:** “(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).
- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).
- **Talento Humano:** MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

## 5. Responsables

La Secretaria General como ordenadora del gasto garantiza el cumplimiento del régimen público entre ellos el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Grupo de Gestión Humana identifica, consolida y analiza las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias a través de los instrumentos de recolección de información, formula y ejecuta el Plan de Bienestar Social e Incentivos; así mismo el Comité Institucional de Gestión y Desempeño es la instancia encargada de orientar, articular y ejecutar las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

## 6. Beneficiarios

Serán beneficiarios todos los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, independiente del tipo de vinculación (carrera administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, provisional, temporal, en período de prueba) atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado y su familia. Sin embargo, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019.

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

## 7. Estructuración del Plan

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



Ilustración 1. Etapas del Plan de Bienestar Social e Incentivos

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

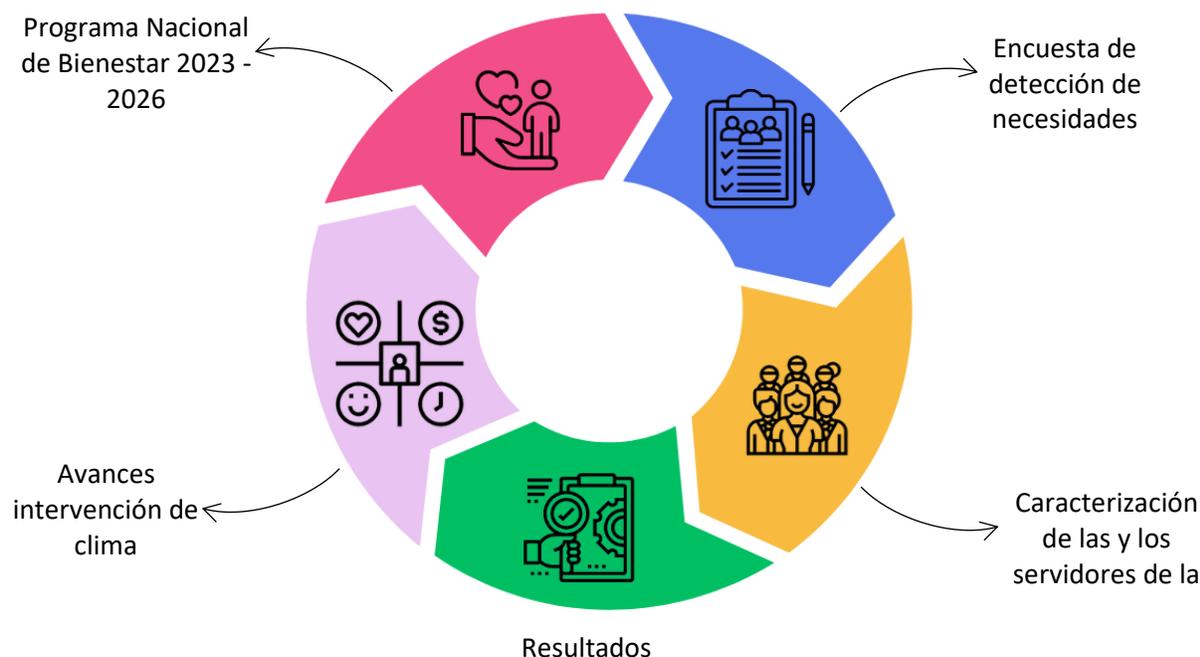


Ilustración 2. Insumos para estructurar el Plan

De igual manera, se han considerado como fuentes adicionales: el balance del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025; recomendaciones por parte de la Secretaría General, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Comisión de personal.

### 7.1. Caracterización de los Servidores Públicos

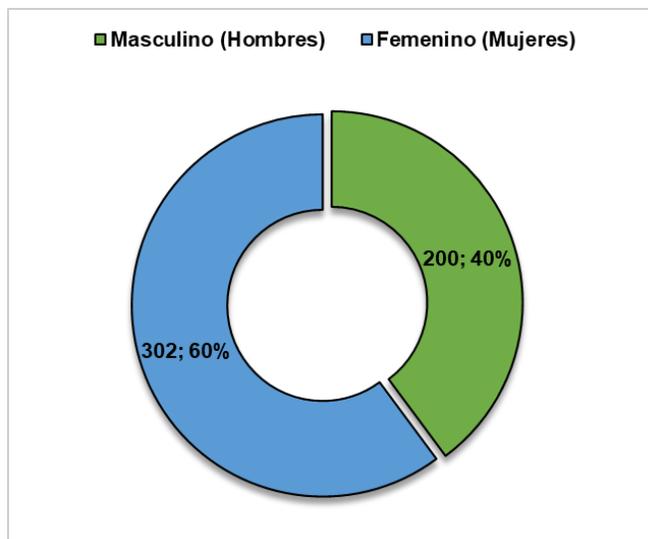
En este apartado, se exponen los datos sociodemográficos individuales y ocupacionales de las servidoras y los servidores públicos de la entidad.

Al 10 de diciembre del 2025, se recolectó un registro del total de la información de caracterización de 413 servidores de los 502 vinculados a esa fecha, lo que corresponde a un 82% de la población objetivo.

A continuación, se detallan los resultados de las variables de información recolectada durante este periodo, las cuales han servido como insumo para la toma de decisiones en la construcción

del Plan y en el desarrollo de las diferentes actividades que se desarrollan desde el Grupo de Gestión Humana.

- **Sexo asignado al nacer**



En cuanto al sexo biológico, de los 413 funcionarios que respondieron la encuesta de caracterización, 302 (60%) correspondían al sexo femenino y 200 (40%) al sexo masculino.

De esta manera, se identifica una relación de 1,51 personas del sexo femenino por cada persona del sexo masculino.

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

- **Rango etario**

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

Rango etario	Número de funcionarios	Proporción
18 a 25 años	8	2%
26 a 35 años	136	27%
36 a 45 años	172	34%
46 a 55 años	117	23%
56 a 65 años	61	12%
66 años en adelante	8	2%
<b>Total</b>	<b>502</b>	<b>100%</b>

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

- **Nivel máximo de formación académica**

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

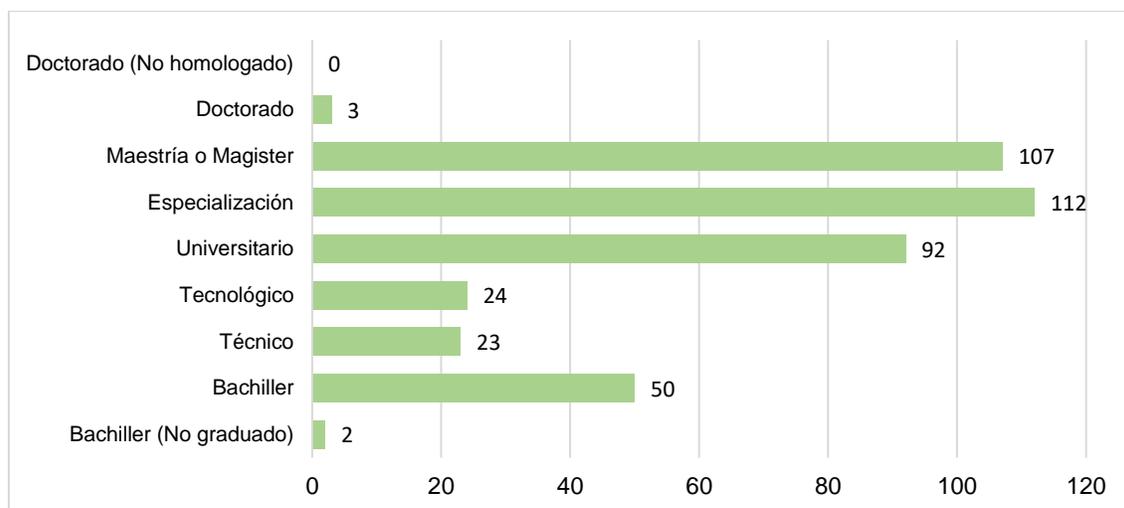


Ilustración 4. Máximo nivel académico alcanzado por los servidores del Ministerio

- **Identidad étnica**

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

Grupo poblacional	
Comunidades de pueblos indígenas	4
Comunidades negras, afrocolombianas	15
Pueblo Rom o Gitano	0
Población LGBTQ+	14
Población con discapacidad	8
Población en condición de desplazamiento	2
Cabeza de hogar	51
No pertenece a ningún grupo	317
Otro	2
<b>Total</b>	<b>413</b>

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

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

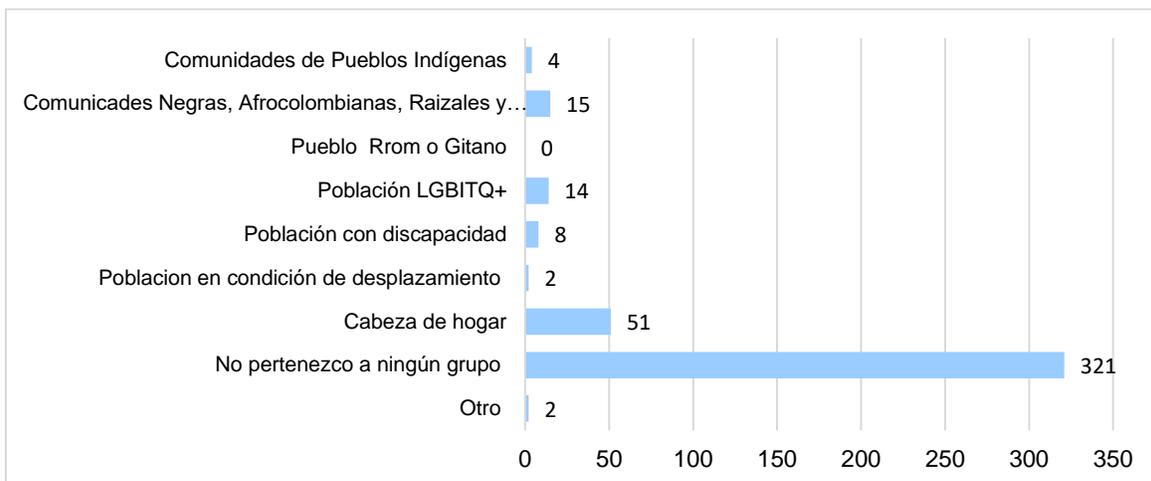


Ilustración 5. Distribución porcentual servidores públicos Ministerio de Cultura según grupo poblacional

- **Tipo de vivienda**

En cuanto al tipo de vivienda en la que habitan los servidores del Ministerio, se tiene que el 33,6% habita en una vivienda propia, el 41,6% en espacios arrendados, el 24,2% en vivienda familiar y el restante 1% en otros tipos de espacios.

Tipo de vivienda	
Propia	139
Familiar	100
Arrendada	172
Otra	2
<b>Total</b>	<b>413</b>

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

- **Servidores con hijos**

Respecto a los funcionarios que son padres, el 47% (195) de los servidores tiene hijos mientras que el restante 53% (218) no tienen. De acuerdo con esto, la siguiente tabla relaciona el número de hijos:

Número de Hijos	
1	100
2	72
3	17
4	5
5	1
<b>Total</b>	<b>195</b>

Tabla 4. 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	N° hijos	Proporción
0 a 5 años	40	13%
6 a 12 años	73	23%
13 a 15 años	30	9%
16 a 18 años	34	11%
19 a 23 años	48	15%
23 a 30 años	55	17%
31 a 40 años	37	12%
41 a 50 años	3	1%
<b>Total</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>

Tabla 5. Distribución etaria hijos servidores del Ministerio

- **Modalidad de trabajo**

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

Modalidad	N° de servidores	Proporción
Trabaja desde su lugar de residencia	29	7,021%
Debe asistir a su lugar de trabajo algunos días	115	27,85%
Debe asistir a su lugar de trabajo todos días	252	61,01%
Debe asistir a su lugar de trabajo ocasionalmente	17	4,11%
<b>Total</b>	<b>413</b>	

Tabla 6. Modalidad de trabajo servidores del Ministerio

## 7.2. Encuesta de Detección de Necesidades

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

Conscientes de esta necesidad y los cambios permanentes en el entorno, el Grupo de Gestión Humana diseñó y aplicó entre noviembre y diciembre de 2025 una encuesta de necesidades, preferencias y expectativas a las servidoras y los servidores públicos de tal manera que sirva como insumo al Plan Institucional de Bienestar 2026, para definir las actividades a desarrollar, bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional. La encuesta contó con la participación de 295 servidores, lo que representa un 58,76% de la planta provista del Ministerio.

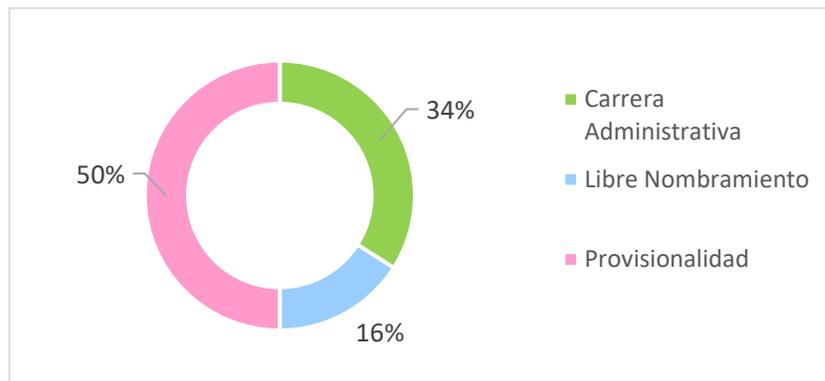


Ilustración 6. Participación en la encuesta según tipo de vinculación

De acuerdo con la gráfica, hay una participación significativa de los servidores de provisionalidad con aproximadamente el 50%, como resultado del proceso de fortalecimiento institucional, por el cual se modificó la estructura y la planta de personal de la entidad; por lo anterior expuesto las acciones a desarrollar desde la Gestión Estratégica del Talento Humano se han incrementado y han generado un mayor requerimiento de recursos técnicos, humanos y financieros.

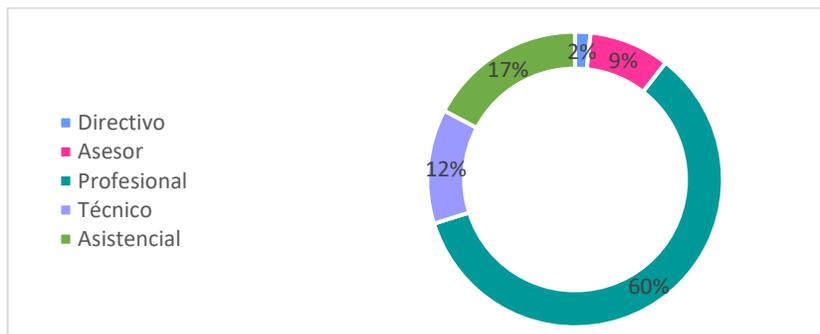


Ilustración 7. Participación en la encuesta según nivel jerárquico

De acuerdo con la ilustración, se observa que, la mayor participación la tienen los servidores del nivel jerárquico profesional con alrededor del 60%, seguido del nivel asistencial con el 17%. Se evidencia una escasa participación del nivel directivo con tan solo el 2%.

Por otro lado, se evidencia que, los servidores y las servidoras del Ministerio consideran importante participar de las actividades con un porcentaje de participación del 79%.

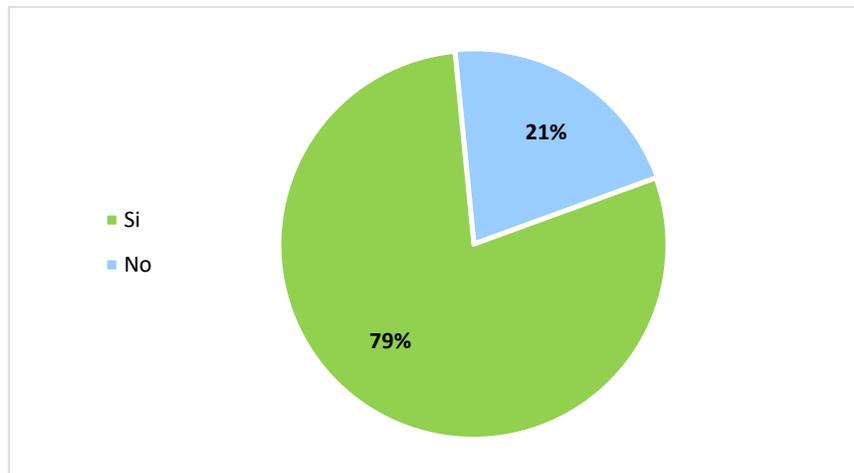


Ilustración 8. Participación en las actividades del plan

Sin embargo, también se evidencia que, la falta de tiempo por la carga laboral (57.14%) es la mayor razón por la cual los funcionarios no son partícipes de las actividades programadas en Bienestar, seguido de un 17.46% que opina que las dificultades de desplazamiento impidieron la participación. Por último, un 12.7% eran servidores nuevos y tenían otros motivos, los cuales no permitieron participar.

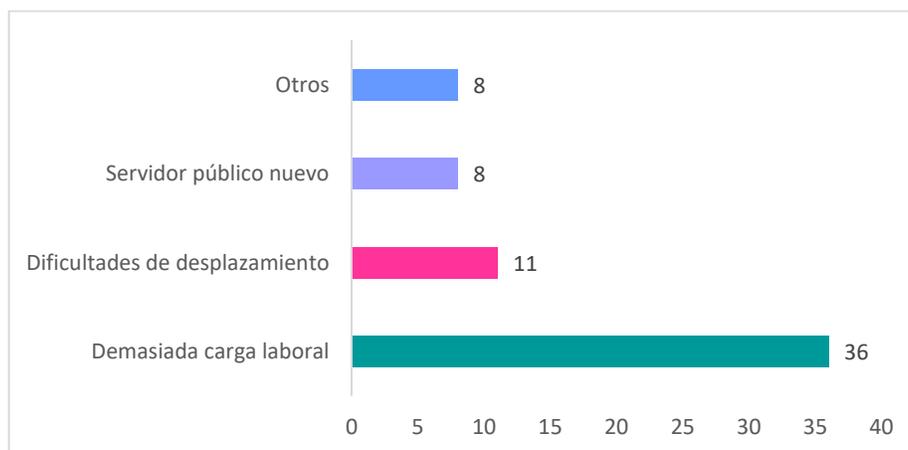


Ilustración 9. Motivos que dificultan la participación de los servidores en las actividades de bienestar

Por otro lado, y dando cumplimiento al acuerdo No. 11 del acuerdo sindical 2025-2026: “(...) Para ello, el Grupo de Gestión Humana diseñará una herramienta que permita realizar un censo de talentos dentro de la comunidad institucional (...)”; se indago sobre si el servidor público realiza alguna actividad artística, identificando que hay un 34% que tienen como hobbies realizar este tipo de actividades dentro de las cuales se destacan la pintura con un 35.35%, continua la interpretación musical con 18.18%, seguida de la danza con un 14.14%.

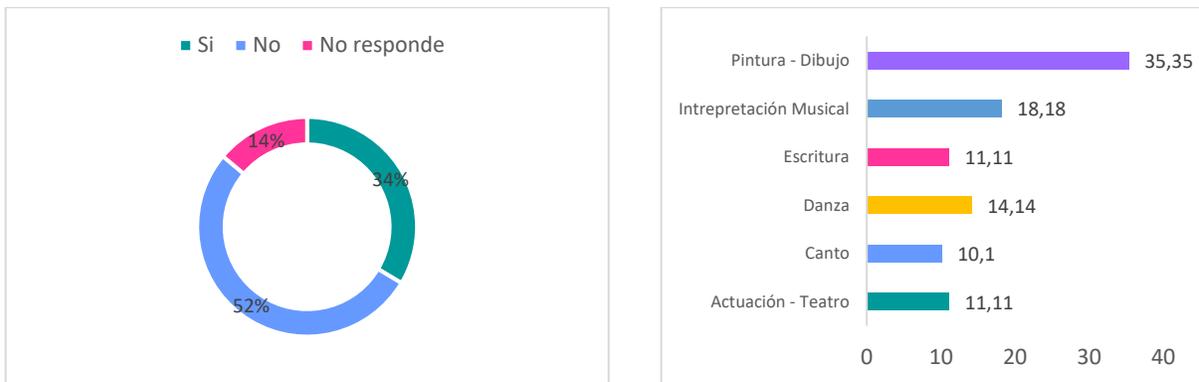


Ilustración 10. Práctica actividad artística del servidor público

La encuesta permitió identificar si algún miembro del núcleo familiar práctica alguna actividad artística, identificando que hay 53 hijos, 50 hermanos, 46 padres y 10 nietos que tienen preferencia por este tipo de actividades.

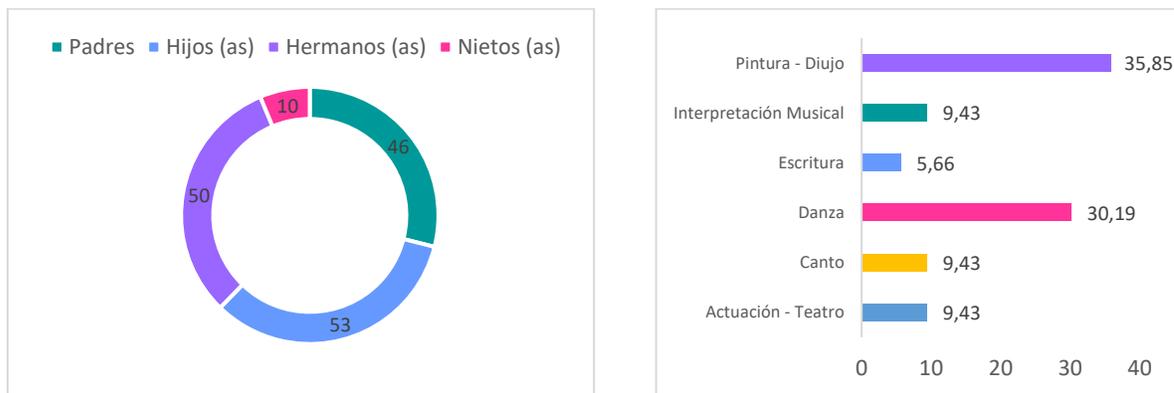


Ilustración 11. Práctica actividad artística del núcleo familiar del servidor público

Se evidenció que la actividad artística con mayor participación por parte de los hijos de los servidores es la pintura – dibujo con un 35.85%, seguida de la danza con un 30.19% y con un 9.43% el canto, escritura e interpretación musical.

Adicionalmente, la encuesta también permitió identificar que el servidor público posee aptitudes musicales en la ejecución de guitarra, batería, piano, tuba, violín, violonchelo, quena, bajo eléctrico, pandereta y guacharaca, demostrando un interés activo en el desarrollo de habilidades blandas a través del arte. Asimismo, su núcleo familiar participa activamente en esta disciplina; los hijos (as) se especializan en la guitarra y batería. Esta afinidad familiar por la música se considera un factor protector que fortalece la cohesión del hogar y el equilibrio vida-trabajo.

### 7.2.1. Resultados Encuesta por Eje y Ámbito

#### Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral tras la pandemia. Su objetivo es brindar herramientas a los servidores públicos para 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.

#### a. Actividades Deportivas

En este componente aparece en primer lugar de preferencia a nivel deportivo las caminatas con un 31.17%, además se evidencia un interés alto en la participación del torneo de bolos con un 19.09%, seguido de las actividades de acondicionamiento físico con un 17.51%, también se evidencia interés en la participación en las mini olimpiadas de juegos tradicionales con un 11.91%.

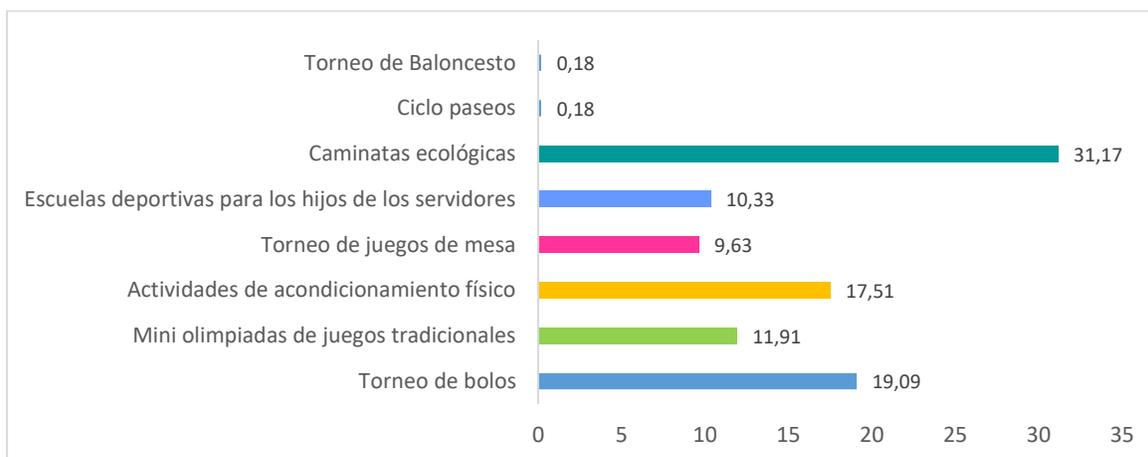


Ilustración 12. Preferencia de actividades deportivas

#### b. Actividades Recreativas y Culturales

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se identifica que el 25.8% de las servidoras y los servidores que respondieron la encuesta prefieren las vacaciones recreativas de los hijos, el

concurso de Halloween de las oficinas es preferido por el 18.67% de la muestra, la celebración de Halloween de los niños son preferidas por el 17.94% de la población encuestada, seguido por feria de talentos por el 13.76%, integración de solteros por el 12.29%, encuentros de pareja por el 10.32% y actividades de navidad por el 1.23%.

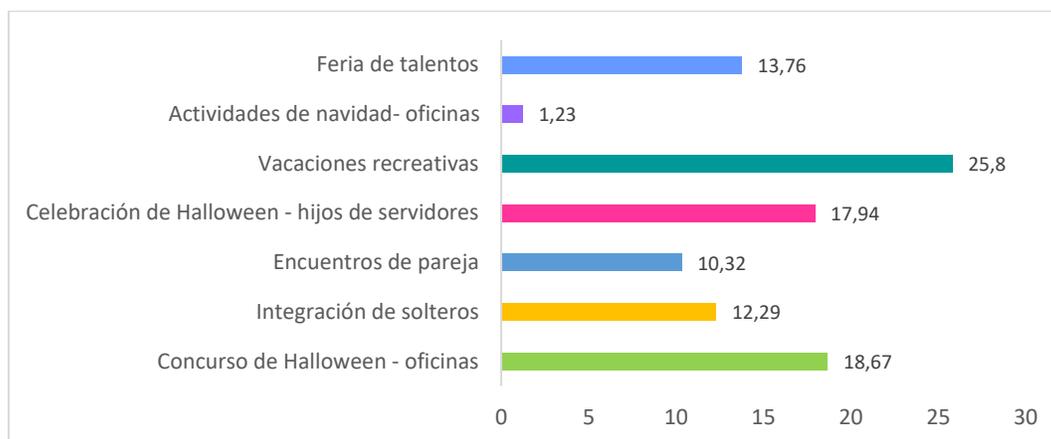


Ilustración 13. Preferencia de actividades recreativas y culturales

### c. Actividades Formativas

Los resultados evidencian que el 57.35% de la población que respondió la encuesta le gustaría participar en Talleres de cocina, el 41.23% en Ferias de emprendimiento, el 21.80% prefieren participar en Talleres de educación financiera en familia y en menor porcentaje se encuentran las preferencias por Talleres de manualidades con un 1.42%.

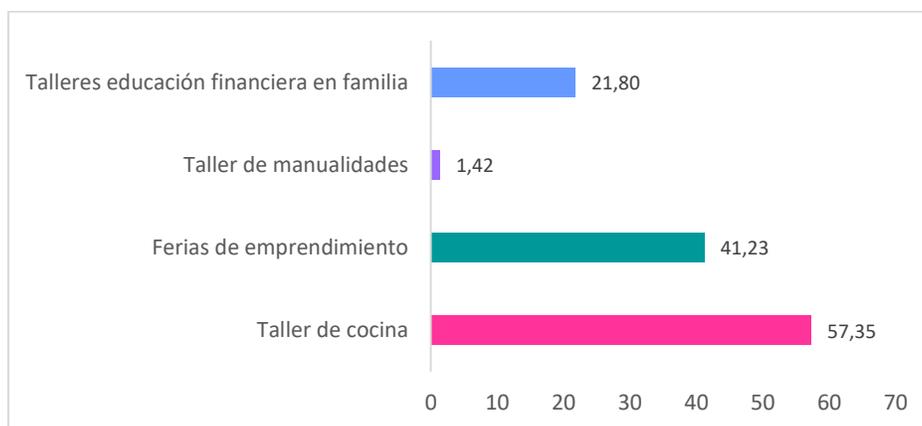


Ilustración 14. Preferencia de actividades Formativas

#### d. Actividades de Calidad de Vida Laboral

Las actividades de calidad de vida laboral con el mayor promedio de aceptación son las de Integración Día de la familia con un 29%, Día de las madres y padres con un 18% cada una, seguidas del Día del secretario (a) con 11%, Día de la niñez con 10%, Ferias de vivienda con 8%, Día del abuelo (a) y Día del conductor con 7% respectivamente.

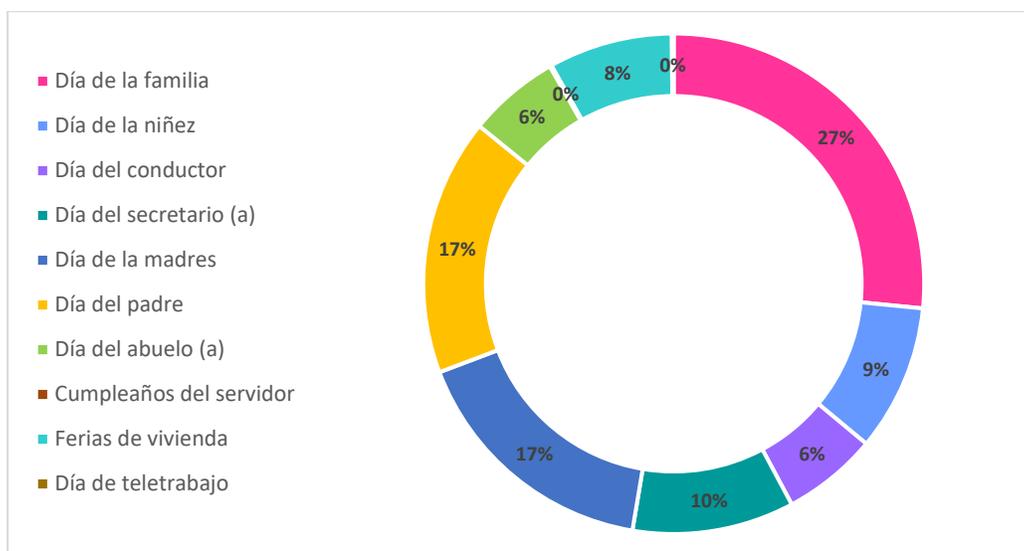


Ilustración 15. Preferencia de actividades Calidad de Vida Laboral

### Eje 2: Equilibrio Salud Mental

Este eje busca mejorar la salud mental de los servidores públicos. El objetivo es que reconozcan sus capacidades y aprendan a manejar el estrés laboral para mantenerse motivados y productivos. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

A nivel de autocuidado, al 13.1% de los funcionarios les gustaría que se realizaran campañas para el manejo del estrés, ansiedad y depresión, al igual que las campañas de prevención del sedentarismo, adicionalmente los servidores se encuentran interesados en talleres de promoción de alimentación saludable con el 12,94%, seguido de las pausas activas con el 12.62%.

La encuesta también nos permitió conocer el interés en realizar actividades de rumbaterapia con un 9.98%, talleres de manualidades con un 9.74%, yoga con 9.5%, seguido de risoterapia con un

8.63% y en menor proporción tardes de cine y sensibilización sobre tabaquismo, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.



Ilustración 16. Preferencia de actividades de autocuidado

### Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje busca que las entidades públicas sean espacios diversos e inclusivos. Incluye medidas para proteger a las mujeres de la violencia de género y asegurar que nadie sea discriminado por su origen, creencias, discapacidad u otra razón.

La encuesta permitió identificar estrategias para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; en este sentido las actividades con el mayor porcentaje de aceptación son aquellas relacionadas con la conmemoración del día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres con un 17.21%.

A su vez, cobra importancia la conmemoración del día del trabajo decente con un 15.08%, las campañas pedagógicas y de comunicación para la transformación y creación de la cultura inclusiva con un 14.98%, el día de la discapacidad con un 13.97%, la conmemoración del día de la raza con el 10.93% y el día internacional del orgullo LGTBQ+ con el 9.01%.

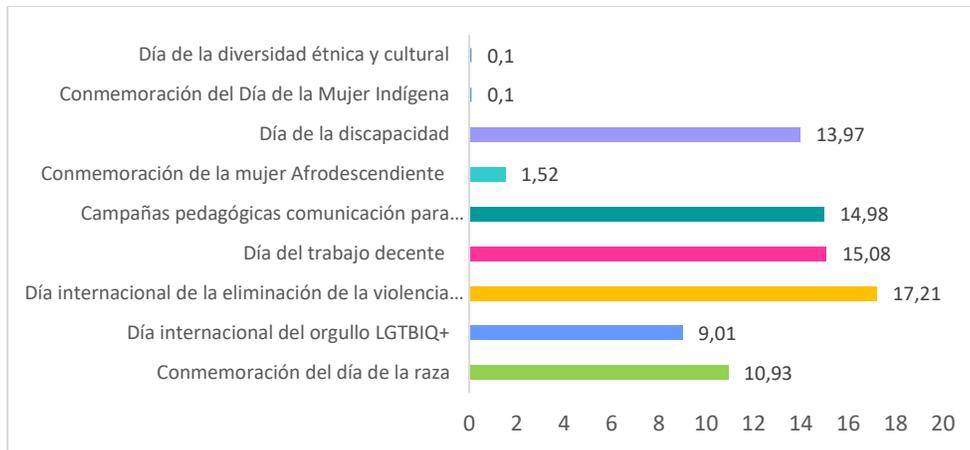


Ilustración 17. Preferencia de actividades de Diversidad e Inclusión

#### Eje 4: Transformación Digital

Este eje impulsa la transformación digital en las entidades públicas, un proceso acelerado por la pandemia. Al convertirnos en organizaciones inteligentes que usan mejor la tecnología, podemos conocer mejor las necesidades del personal. Esto facilita la comunicación, agiliza los trámites internos y permite gestionar el bienestar de los servidores de forma más eficiente.

La encuesta permitió identificar que el teletrabajo es una de las estrategias que mayor porcentaje de aceptación tiene por parte de los servidores públicos con un 34%, seguido de los horarios flexibles con el 30%, continua la semana de la cultura, el emprendimiento y la innovación con el 22% y con el 14% la estrategia de implementar ecosistemas digitales enfocados en el bienestar a través de la creación de un buzón de bienestar.

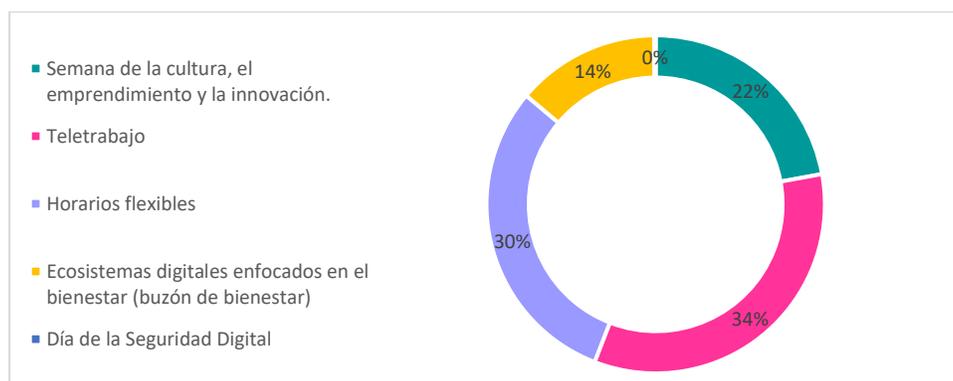


Ilustración 18. Preferencia de actividades de Transformación Digital

### Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Las actividades de este eje con el mayor promedio de aceptación son el cierre de gestión con un 18,08%, día del servidor público con un 15,52%, reconocimiento a la trayectoria laboral con un 12,56%, aniversario de Minculturas con un 12,49%, intervenciones para mejorar el clima organizacional con un 12,36%, promoción del código de integridad con el 11,18%, reconocimientos por quinquenios con el 10,98% y feria de las colonias con el 6,84%.



Ilustración 19. Preferencia de actividades de Identidad y Vocación Servicio Público

Finalmente, fueron identificadas las actividades de la vigencia 2025 que generaron mayor impacto de satisfacción en los servidores, frente a lo cual las actividades de la conmemoración del día del conductor y vacaciones recreativas (junio, octubre y diciembre) obtuvieron una calificación del 100%, seguida de la conmemoración del día del secretario (a), día del padre y caminatas ecológicas con un 99% respectivamente.

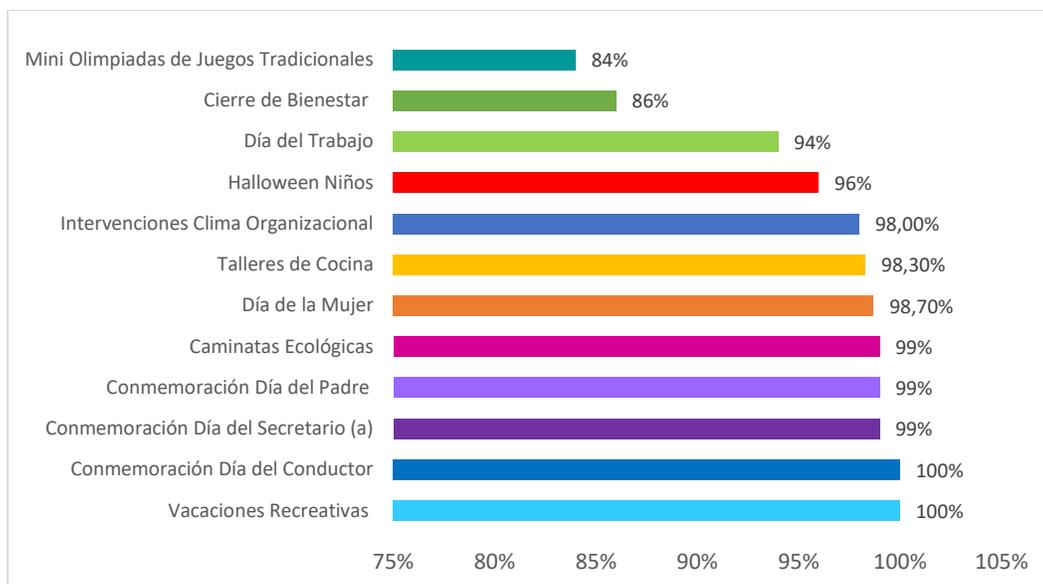


Ilustración 20. Nivel de recordación o impacto de las actividades desarrolladas en el 2025

## 8. Avances Intervención de Clima Organizacional

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP identifica el Clima Organizacional como “*el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento*”. El Decreto 1083 de 2015 estableció que, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima organizacional, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

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

De esta manera, en la vigencia de 2024 y 2025 se intervinieron:

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

- Grupo de Gestión Documental
- Grupo de Colecciones y Servicios, Biblioteca Nacional de Colombia.
- Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos (DACMI).
- Grupo de Convocatorias y Estímulos a las Culturas, las Artes y los Saberes.

## 9. Programa de Bilingüismo

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

## 10. Programa de Incentivos

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



Ilustración 21. Principios del programa de incentivos.

## 10.1. Incentivos no Pecuniarios

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

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

En cuanto a incentivos que constituyen salario emocional:

- Horarios flexibles
- Modalidad de teletrabajo.
- 1 día de descanso remunerado por el día de su cumpleaños.
- 1 día de descanso remunerado para compartir con la familia en el desarrollo del día de la familia.
- 1 día de descanso remunerado para los servidores que acrediten la calidad de abuelo en el desarrollo del día del abuelo.
- 1 día de descanso remunerado, como estímulo a la formación que se concederá a los servidores públicos que se gradúen en programas de pregrado o posgrado.
- 1 a 2 días adicionales por licencia de luto, para los servidores que 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 la resolución de incentivos vigente y no será acumulable con otras situaciones administrativas en la que pueda encontrarse.

### 10.1.1. Incentivos a los mejores servidores públicos

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

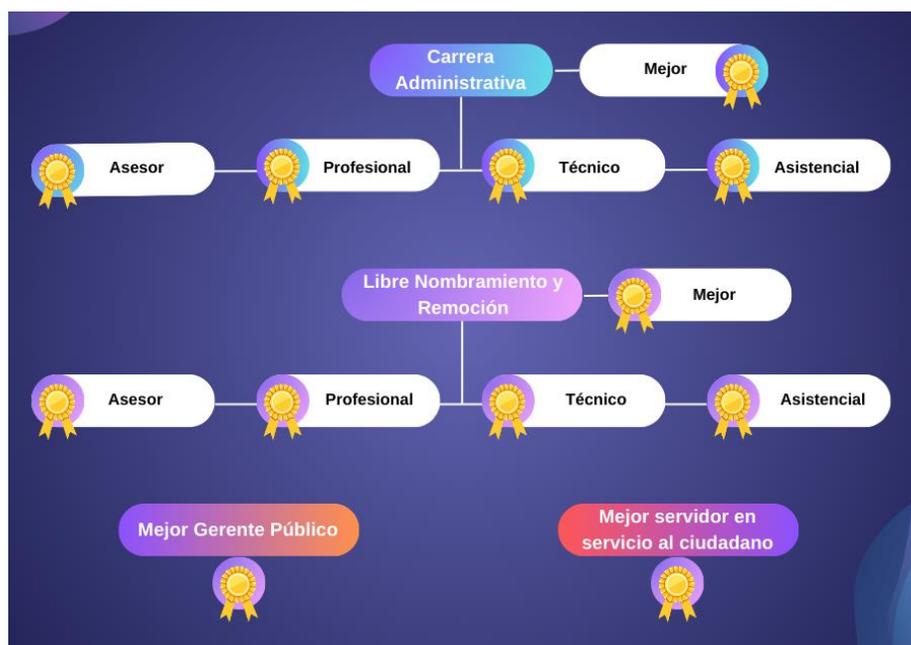


Ilustración 22. Distribución de los reconocimientos a los mejores servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

### 10.1.2. Incentivos para educación formal

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

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

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

## 10.2. Incentivos Pecuniarios

### 10.2.1. Incentivos a los mejores equipos de trabajo

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



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



## 11. Acuerdo Sindical

Con el fin de mejorar el Programa de bienestar propuesto para la vigencia 2026, se tendrán en cuenta los aportes consignados en el Acuerdo Sindical 2025-2026.

## 12. Actividades y Cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos

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



Ilustración 23. Ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

### ➤ Eje 1 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 2 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).

### ➤ Eje 3 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).

#### ➤ Eje 4 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.

#### ➤ Eje 5 Identidad y Vocación por el Servicio Público

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

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

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

### 12.1. Actividades a través de Alianzas Interinstitucionales

Con el firme propósito de fortalecer la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, el Plan de Bienestar integrará una línea de **Alianzas Interinstitucionales**. A través de convenios estratégicos, se facilitará el acceso a ferias de vivienda, servicios bancarios preferenciales, asesoría integral en EPS y medicina prepagada, así como gestión con fondos de cesantías. Estas jornadas permitirán que el equipo acceda a beneficios exclusivos y soluciones financieras o de salud directamente en su entorno laboral.

### 12.2. Actividades de Promoción y Prevención de Salud

En el marco de nuestra Semana de la Salud, articulados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se llevarán a cabo campañas especializadas para el manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, junto con iniciativas para combatir el sedentarismo y promoción de hábitos de vida saludables, mediante el fomento de una alimentación balanceada. Asimismo, se potenciará el bienestar físico y emocional de los colaboradores a través de jornadas de pausas activas, sesiones

de rumbaterapia y talleres de risoterapia, diseñados para fortalecer el clima laboral y la vitalidad del equipo.

### **12.3. Cultura y Cambio Organizacional**

El objetivo de este componente es gestionar el ambiente laboral de acuerdo con la normatividad vigente, mediante estrategias que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral, impactando el desempeño de los funcionarios, su sentido de identidad y motivando a la contribución del logro de los objetivos institucionales, todo ello alineado a la cultura organizacional del Ministerio.

El clima organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización. Esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización.

Para el 2026, se buscará fortalecer las estrategias para impulsar el desempeño en todas las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, entre ellas, la dimensión de Talento Humano. Dicho modelo entiende la cultura como un conjunto de costumbres, creencias, suposiciones, tradiciones, actitudes, normas sociales y conocimientos socialmente construidos y compartidos, que orientan el comportamiento y otorgan sentido al mundo entre las personas de una sociedad o un grupo social.

### **12.4. Adaptación Laboral**

La Adaptación Laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que acontece un cambio en la cotidianidad y un reconocimiento en la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual puede ser complejo debido a las condiciones laborales tan cambiantes presentes en las organizaciones, el proceso de adaptación en el trabajo puede afectar la productividad de los servidores y la calidad en la prestación del servicio.

El Grupo de Gestión Humana elaboró la Guía de Adaptación Laboral (Código: G-GGH-029), mediante la cual se brindan al servidor que se vincula al Ministerio de Cultura los lineamientos de cada una de las etapas que se deben desarrollar en su proceso de incursión laboral en la entidad, mediante el presente documento se garantiza un acompañamiento y respuesta a las dudas que puedan surgir a su llegada a la entidad.

El Ministerio de Cultura contará con los recursos propios para la ejecución de la presente guía, como componente integral del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, así:

- **Financieros:** Mediante el rubro de bienestar, se hará una asignación presupuestal para el desarrollo de las actividades propuestas en el presente documento cuando así se requiera.
- **Humanos:** El Ministerio de Cultura pondrá a disposición de esta guía servidores y contratistas competentes que articulen y desarrollen las actividades que se contemplen en cada vigencia.

Mediante el presente documento el Grupo de Gestión Humana busca brindar herramientas a los servidores que se vinculan a la entidad de manera que en los sucesivos cambios que experimente en su proceso de adaptación puedan incorporarlos en su rutina con cierta flexibilidad y así garantizar el buen desarrollo de las labores asignadas.

### 12.5. Programa de Pre Pensionados - Desvinculación Laboral Asistida

El Grupo de Gestión Humana, cuenta con la guía de desvinculación laboral asistida (Código: G-GGH-027), la cual tiene como objetivo brindar herramientas a los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes que se desvinculan de la entidad por distintas circunstancias administrativas, tales como jubilación o retiro, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida y puedan afianzar o desarrollar nuevas competencias en torno a un nuevo proyecto de vida, y viabilizar la empleabilidad, para asimilar constructivamente el cambio.

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes contará con los recursos propios para la ejecución de esta guía, como componente integral del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos así:

- **Financieros:** Mediante el rubro de bienestar, se hará una asignación presupuestal en cada vigencia, en este sentido la entidad podrá gestionar el proceso contractual pertinente para el desarrollo de las actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, dirigidas a este grupo poblacional.
- **Humanos:** El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes pondrá a disposición de este programa servidores y contratistas competentes que articulen y desarrollen las actividades que se contemplen en cada vigencia.

- **Otros:** El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes podrá apalancar el cumplimiento de actividades a través de alianzas interinstitucionales y en articulación de la Caja de Compensación Familiar.

La desvinculación de un servidor público puede darse por renuncia, por declaratoria insubsistencia del nombramiento, edad de retiro forzoso, por destitución como consecuencia de proceso disciplinario, por revocatoria del nombramiento, retiro por orden o decisión judicial, por muerte, fin de período fijo, terminación de nombramiento provisional, supresión del empleo, declaratoria de vacancia del empleo por abandono del mismo, por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez, o invalidez absoluta, y demás causales establecidas en la ley.

El Grupo de Gestión Humana desarrollará el programa de desvinculación laboral asistida para los casos de desvinculación por obtención de pensión de vejez, cumplimiento de la edad de retiro forzoso, fin de período fijo, supresión del empleo por reestructuración administrativa y terminación de nombramiento provisional.

Para las demás causales de desvinculación se brindará el apoyo emocional, capacitación en emprendimiento e información de empleabilidad, cuando sea solicitado por el servidor, en razón, que estas no pueden preverse y planearse por parte de la entidad.

## 12.6. Política de Integridad – Código de Ética

El Plan de Integridad busca generar acciones encaminadas a posibilitar la implementación y apropiación de lo planteado en el Código de Integridad del ministerio, articulando actividades que hagan énfasis en la promoción y apropiación de valores y principios para conseguir el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores, se articulará con el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y los sistemas de gestión y control del MIPG, adicionalmente, acogiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano.

Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad contribuye a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos. En ese sentido este plan propone acciones que garanticen apropiación de los valores aplicados en desarrollo de las

funciones de cada uno de los servidores del Ministerio y en la convivencia y relacionamiento con los demás.

Bajo dicho contexto, a través de este plan el Grupo de Gestión Humana busca crear una cultura de integridad con la participación del equipo directivo, reflejado en el logro de los objetivos planteados y las conductas ejemplares de sus colaboradores.

### 12.6.1. Valores de Integridad

Son comportamientos especiales, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo sentido de lo público. Los servidores públicos y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, manifiestan vocación y orgullo para servir y ayudar a la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana, es por ello por lo que los valores de integridad determinan una línea de acción cotidiana en todas sus acciones.

El código de integridad del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes identifica y reúne los principios que caracterizan la labor de sus servidores. De esta manera, incorpora los cinco (5) valores establecidos dentro del código de integridad de los servidores públicos colombianos y articula el “trabajo en equipo” y “autoestima” como los dos (2) valores que se escogieron al interior de la entidad como pilares del ejercicio público.



Ilustración 24. Valores código de integridad Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

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

Eje	N	Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Equilibrio Psicosocial	1	Medición de clima organizacional	█	█	█	█	█	█	█					
Equilibrio Psicosocial	2	Convocatoria de educación formal		█					█					
Equilibrio Psicosocial	3	Conmemoración día internacional de la mujer			█									
Equilibrio Psicosocial	4	Celebración día del niño				█								
Equilibrio Psicosocial	5	Mini olimpiadas de juegos tradicionales/juegos de mesa				█								
Equilibrio Psicosocial	6	Celebración día de la secretaria				█								
Equilibrio Psicosocial	7	Conmemoración día internacional del hombre											█	
Equilibrio Psicosocial	8	Actividades de acondicionamiento físico -yoga					█		█			█		
Equilibrio Psicosocial	9	Celebración día de la madre					█							
Equilibrio Psicosocial	10	Torneo de bolos					█							
Equilibrio Psicosocial	11	Celebración día del padre						█						
Equilibrio Psicosocial	12	Taller de cocina u oficios					█			█				
Equilibrio Psicosocial	13	Celebración día del servidor público							█					
Equilibrio Psicosocial	14	Vacaciones recreativas junio							█					
Equilibrio Psicosocial	15	Taller de manualidades							█					
Equilibrio Psicosocial	16	Celebración día del conductor							█					
Equilibrio Psicosocial	17	Conmemoración Día Mundial del Perro							█					
Equilibrio Psicosocial	18	Celebración día de amor y amistad									█			
Equilibrio Psicosocial	19	Celebración día de Halloween											█	
Equilibrio Psicosocial	20	Día Halloween Niños											█	
Equilibrio Psicosocial	21	Semana de la cultura el emprendimiento y la innovación (feria de servicios, emprendimiento, conocimiento, entre otros)								█				

Eje	N	Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Equilibrio Psicosocial	22	Actividades de integración para solteros												
Equilibrio Psicosocial	23	Encuentro de parejas												
Equilibrio Psicosocial	24	Actividades en el marco del programa de desvinculación laboral asistida												
Equilibrio Psicosocial	25	Conmemoración día internacional de la discapacidad												
Equilibrio Psicosocial	26	Vacaciones recreativas fin de año												
Equilibrio Psicosocial	27	Novena navideña												
Equilibrio Psicosocial	28	Celebración día de la familia												
Equilibrio Psicosocial	29	Alianzas Institucionales: entidades bancarias, caja de compensación familiar, fondos de cesantías, eps, feria de vivienda, aliados comerciales												
Salud mental	30	Caminatas ecológicas												
Salud mental	31	Actividades en el marco de la semana de la salud; campañas manejo del estrés, ansiedad, depresión, sedentarismo, promoción de alimentación saludable; pausas activas; rumbaterapia; risoterapia												
Diversidad e inclusión	32	Conmemoración día del orgullo LGTBIQ+												
Diversidad e inclusión	33	Conmemoración día internacional de la no violencia contra la mujer												
Transformación digital	34	Promover el uso de herramientas digitales y/o de Inteligencia Artificial												
Identidad y vocación por el servicio público	35	Conmemoración día del trabajo												
Identidad y vocación por el servicio público	36	Juegos de integración del DAFP												

Eje	N	Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identidad y vocación por el servicio público	37	Jornada de reconocimientos y entrega de incentivos												
Identidad y vocación por el servicio público	38	Cierre de Gestión 2026												
Identidad y vocación por el servicio público	39	Actividades de apropiación del código de integridad												
Identidad y vocación por el servicio público	40	Campañas, actividades cultura y clima organizacional												
Identidad y vocación por el servicio público	41	Adaptación laboral: socialización guía de adaptación laboral												

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

### 13. Resultados Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 fue elaborado por el Grupo de Gestión Humana y publicado en la página de la entidad antes del 31 de enero de 2025, de igual manera fue socializado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión del 30 de enero de 2025.

Se programaron 34 actividades y se cerró la vigencia con un total del 100% de ejecución; la distribución por trimestre fue la siguiente:

Actividades de Bienestar Social e Incentivos programadas 2025	34		
Trimestre	No de Actividades	% avance	Acumulado
I Trimestre	4	12%	12%
II Trimestre	9	26,4%	38,4%
III Trimestre	11	32,3%	70,7%
IV Trimestre	10	29,4%	100,1%
<b>Total</b>	<b>34</b>		

Tabla 7. Ejecución trimestral de capacitaciones

Frente a la satisfacción por parte de los participantes a las actividades de bienestar, de las 34 actividades realizadas durante la vigencia 2025, se aplicó evaluación de satisfacción a 20 de ellas, para lo cual se obtuvo un porcentaje de satisfacción acumulado del 96,7%.

N°	MES	ACTIVIDAD	MODALIDAD	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	ASISTENTES	SATISFACCIÓN
1	Marzo	Celebración Día De La Mujer	Presencial	8 marzo	8 marzo	42	99,0%
2	Marzo	Caminata Ecológica - Pedro Pablo	Presencial	28 marzo	28 marzo	20	100,0%
3	Marzo	Taller De Cocina #1	Virtual	22 marzo	22 marzo	22	97,0%
4	Abril	Día del secretario (a)	Presencial	28 abril	28 abril	37	99,0%
5	Abril	Día Del Trabajo	Presencial	30 abril	30 abril	114	94,0%
6	Junio	Día Del Padre	Presencial	13 junio	13 junio	17	99,0%
7	Junio	Vacaciones Recreativas	Presencial	24 junio	26 junio	28	100,0%
8	Julio	Día Del Conductor	Presencial	18 julio	18 julio	18	100,0%
9	Agosto	Caminata Ecológica - Cascada Del Chupal	Presencial	22 agosto	22 agosto	20	98,0%
10	Agosto	Taller De Cocina #2 - Desvinculación	Virtual	23 agosto	23 agosto	20	100,0%
11	Septiembre	Mini Olimpiadas - Juegos Tradicionales	Presencial	24 septiembre	25 septiembre	62	84,0%
12	Octubre	Vacaciones Recreativas	Presencial	6 octubre	9 octubre	26	100,0%

13	Octubre	Fortalecimiento A Equipo De Trabajo (DACMI)	Presencial	10 octubre	10 octubre	32	99,0%
14	Octubre	Clases De Yoga	Presencial	22 julio	16 octubre	8	100,0%
15	Octubre	Fortalecimiento A Equipo De Trabajo (Grupo de Convocatoria y Estímulos)	Presencial	29 octubre	29 octubre	3	97,0%
16	Noviembre	Caminata Ecológica - Choachí La Bella Suiza	Presencial	21 noviembre	21 noviembre	22	99,0%
17	Noviembre	Halloween - Niños	Presencial	7 noviembre	7 noviembre	19	96,0%
18	Diciembre	Vacaciones Recreativas	Presencial	10 diciembre	12 diciembre	27	100,0%
19	Diciembre	Entrega De Reconocimientos y Cierre De Gestión	Presencial	18 diciembre	18 diciembre	368	86,0%
20	Diciembre	Entrega De Reconocimientos y Entrega De Incentivos	Presencial	18 diciembre	18 diciembre	368	86,0%

Tabla 8. Resultados encuesta de satisfacción

## 14. Recursos

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

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

## 15. Seguimiento y Evaluación

La Secretaría General a través del Grupo de Gestión Humana, serán los encargados de realizar el seguimiento y evaluación del Plan 2026, 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 2026.

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	Resultado 2025
Eficacia	Porcentaje de ejecución del plan	(actividades desarrolladas/ actividades planeadas)*100	100%	100%
Eficacia	Ejecución presupuestal	(presupuesto ejecutado/presupuesto asignado)*100	100%	100%
Impacto	Percepción promedio de los beneficiarios frente a las actividades desarrolladas	$\sum$ calificaciones de los usuarios / total de usuarios que califican las actividades	4,6	4,78%

Tabla 7. Indicadores para seguimiento del Plan

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

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

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



# Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

