



El ambiente
es de todos

Minambiente

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2021





CONTENIDO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCION..... | 5 |
| 2. JUSTIFICACION | 6 |
| 3. MARCO NORMATIVO..... | 8 |
| 4. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS..... | 12 |
| 4.1. Propósito del Plan:..... | 12 |
| 4.2. Diagnóstico del Plan de Bienestar..... | 12 |
| 5. OBJETIVOS..... | 18 |
| 5.1. Objetivos General..... | 18 |
| 5.2. Objetivos Específicos | 18 |
| 6. BENEFICIARIOS..... | 19 |
| 7. RESPONSABLE | 19 |
| 8. ENTIDADES DE APOYO..... | 19 |
| 9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN..... | 20 |
| 9.1. Lineamientos generales para la formulación del Plan de Bienestar..... | 20 |
| 9.2. Eje De Salud Mental..... | 20 |
| 9.3. Eje De Convivencia Social | 21 |
| 9.4. Eje De Alianzas Interinstitucionales..... | 21 |
| 9.5. Eje De La Transformación Digital..... | 21 |
| 9.6. Creación de Cultura Digital Para el Bienestar:..... | 21 |
| 10. ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR EN EL PLAN:..... | 23 |
| 11. PROGRAMAS Y PROYECTOS A DESARROLLAR..... | 24 |
| 11.1. Eje 1 : Equilibrio Psicosocial | 24 |
| 11.2. Diagnostico de Clima Organizacional..... | 25 |
| 11.3. Incentivos y reconocimientos: | 26 |
| 11.4. Programas Recreativos Deportivos:..... | 27 |
| 11.5. Programas Culturales y Artísticos: | 28 |
| 11.6. Apoyo a Programas de Servicio Social Integral:..... | 28 |
| 11.7. Eje: Formación y Desarrollo De Competencias | 28 |
| 11.8. Eje De Salud Mental..... | 30 |
| 11.9. Eje De Convivencia Social..... | 31 |



| | |
|--|-----------|
| 11.10. Eje De Alianzas Interinstitucionales..... | 31 |
| Realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano..... | 31 |
| Generar mecanismos de comunicación con los diferentes del Ministerio mediante la articulación de Gestores de Felicidad | 31 |
| 11.11. Eje De La Transformación Digital..... | 32 |
| La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar..... | 32 |
| 12. EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:..... | 33 |
| 13. CRONOGRAMA..... | 33 |
| 14. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO:..... | 33 |
| DESAGREGACION INICIAL DEL PLAN 2021..... | 33 |
| Contratación Aliado Estratégico Plan de Bienestar | 33 |
| \$ 130.000.000 | 33 |
| Apoyos Educativos..... | 33 |
| \$ 200.00.000 | 33 |
| TOTAL | 33 |
| \$ 330.000.000 | 33 |
| 15. PROPUESTA EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR 2021 | 34 |



El ambiente
es de todos

Minambiente



1. INTRODUCCION

Para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible el Plan de Bienestar Social e Incentivos tiene como eje fundamental a su talento humano, razón por la cual se plantean el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y a su vez que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz en una organización con un ambiente laboral más feliz.

Buscado así el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la interacción positiva con otras personas, logrando que se vea reflejado con los propósitos de la Entidad, es por ello, que se hace indispensable la elaboración de proyectos tendientes a generar un impacto positivo en las condiciones de vida de los funcionarios del Ministerio.

Para el diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos del año 2021 del Ministerio, además de las orientaciones normativas y metodológicas y lo contemplado en el **Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables y entidades sostenibles 2020- 2022**, se analizó el impacto de las actividades realizadas en años anteriores, los resultados de la medición de clima organizacional, la información contenida en las bases de datos demográficas y las recomendaciones formuladas por la Comisión de Personal y servidores del Ministerio.

Se busca entonces a través del Plan de bienestar Social e Incentivos desarrollar actividades que de una u otra manera contribuyan al cumplimiento de metas institucionales, a un clima laboral adecuado proyectado hacia un cambio organizacional y un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que realiza el Ministerio.

Así mismo, es de gran importancia que el Ministerio aporte a través de estas acciones, a la construcción de un mejor nivel educativo, de salud, vivienda, recreación y cultura que le permitan a los funcionarios y sus familias un desarrollo integral, el mejoramiento continuo de la calidad de vida, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Igualmente, se busca en este Plan, la asignación y el manejo óptimo de los recursos financieros destinados a desarrollar las actividades correspondientes a las áreas de intervención en cada uno de los contextos, las cuales se definen en las áreas de: Ambiente laboral competitivo y armónico; Formación y Desarrollo de Competencias, y Protección y servicios sociales.

Finalmente, y con el propósito de organizar y ejecutar las actividades plasmadas en el cronograma de actividades, resultado de los análisis, la Administración adoptará para la vigencia el Plan de Bienestar Social, que será ejecutado por el Grupo de Talento Humano del Ministerio.



2. JUSTIFICACION

El diseño del programa de Bienestar Social Laboral¹, “se reconoce como un proceso estructurado, planificado, con actividades y objetivos claramente definidos, que fortalecen tanto la identidad personal como profesional, la cual motiva a la persona en el desarrollo de sus funciones, elevando así su autoestima, su nivel de desempeño y eficiencia, generando total sentido de pertenencia.

Es por esto que este programa de Bienestar Social Laboral le proporcionara a la organización una mejor integración con el trabajador y sus familias, que el recurso humano se sienta motivado al ver que sus necesidades son satisfechas a su vez le garantizara una mejora continua ya que al preocuparse por la calidad de vida de los empleados favorece el cumplimiento de la misión y la visión, de tal manera que este se apropie de los objetivos a lograr”.

Los planes y programas de bienestar están encaminados básicamente hacia un cambio de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad, con el fin de proporcionar a todos y cada uno de los funcionarios condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades, lo cual se verá reflejado directamente en tres niveles:

1. Individual: Satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo, alcance de los objetivos.
2. Grupal: Alcance de los objetivos, optimización de los resultados.
3. Organizacional: Mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo y supervivencia.

Dentro de los conceptos de desarrollo integral, cada día más, las empresas de diferentes sectores en Colombia, se han empeñado en desarrollar actividades orientadas al enriquecimiento de su recurso humano y a su vez hacia su propio crecimiento y desarrollo. Es claro ahora que unas buenas condiciones de trabajo tanto físicas como psicosociales no solo implican el cumplimiento de normas legales, sino que reflejan la calidad de la administración y el compromiso con la productividad de cada empleado y de la entidad en general. Cabe preguntarse entonces, si este concepto es suficiente para asumir liderazgo en las áreas de Bienestar Social, que proporcionan elementos claves a toda organización.

Es indispensable no olvidar el concepto de “Salario Emocional”, definido por Florencia González (2017) como “todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares. Se articula a través de su carácter no monetario y de su efecto simbólico en calidad de vida y la productividad de las personas”.

Es por ello que es importante generar estrategias que permitan una sinergia en nuestro ambiente laboral y personal y para ello es necesario crear en los directivos de la entidad

1

una sensibilidad y compromiso con la calidad de vida laboral y cambiar esa cultura del servidor público de simple sujeto pasivo y receptor de servicios.



3. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

➤ **Decreto Ley 1567 de 1998.**

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

➤ **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.**

Numeral 1: La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Parágrafo: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

➤ **Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 2019).**

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

➤ **Decreto 1083 de 2015.**

A su vez el Decreto 1083 del 2015 en su artículo 2.2.10.1 dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que del mismo modo el artículo 2.2.10.2 de la norma ibídem establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.



3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción programas vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

El artículo 4° del Decreto 51 de 2018, modificó el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."

El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 2015 señala que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Finalmente, el decreto antes citado señala en su artículo 2.2.10.8 que los planes de incentivos enmarcados dentro los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.



El desarrollo del plan anual de bienestar en las entidades comprende: la protección y servicios sociales que atiende los programas deportivos, recreativos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud, de capacitación informal en artes o artesanías, de promoción de programas de vivienda, y de educación formal; y el componente de calidad de vida laboral, que atiende los campos de medición de clima laboral, adaptación al cambio organizacional, desvinculación asistida cultura organizacional, trabajo en equipo, liderazgo es decir cada año, las entidades deben elaborar el programa de bienestar social con base en el diagnóstico aplicado a todos los servidores.

➤ **Ley 1960 de 2019**

Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado, podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, entendiendo a la necesidad y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es suficiente se dará la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa

➤ **Decreto 648 de 2017.**

Artículo 2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.4 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

El artículo 12 de la Ley 1444 de 2011, dispuso una nueva institucionalidad para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el cual siguió cumpliendo los objetivos y funciones señaladas en las normas vigentes de la época, salvo aquello en que, de acuerdo al artículo 11 de dicha ley, no le corresponde.

En virtud de las facultades extraordinarias, el ejecutivo mediante el Decreto 3570 de 2011, modifica los objetivos y la estructura del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, estableciendo que es el rector de la gestión del ambiente y de los recursos naturales renovables, encargado de orientar y regular el ordenamiento ambiental del territorio y de definir las políticas y regulaciones a las que se sujetarán la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables y del ambiente de la nación, a fin de asegurar el desarrollo sostenible, sin perjuicio de las funciones asignadas a otros sectores.

En el artículo 21 del Decreto 3570 de 2011, se establecen como funciones de la Secretaría General, entre otras, las siguientes:

1. *“1. Asistir al Ministro en la determinación de las políticas, objetivos y estrategias relacionadas con la administración del Ministerio.*



2. *Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión*

Mediante la Resolución No. 240 de 2012 se establecieron las funciones del Grupo de Talento Humano entre ellas, ejecutar los programas establecidos de **incentivos, bienestar social**, de los servidores del Ministerio.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 indica “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo **de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos**, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”

Que el Decreto 1567 de 1998, “**por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado**” y demás normas vigentes aplicables”, establece en su artículo 21 lo siguiente: “Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines, entre otros:(...)”

“a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

(...)

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar”.

➤ **3.7 Resolución 0895 del 18 de mayo de 2018**

Por el cual se implementa el programa de bienestar e incentivos y se adoptan los lineamientos para organizar el programa de estímulos, para los funcionarios del Ministerio de Ambiente

4. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

4.1. Propósito del Plan:

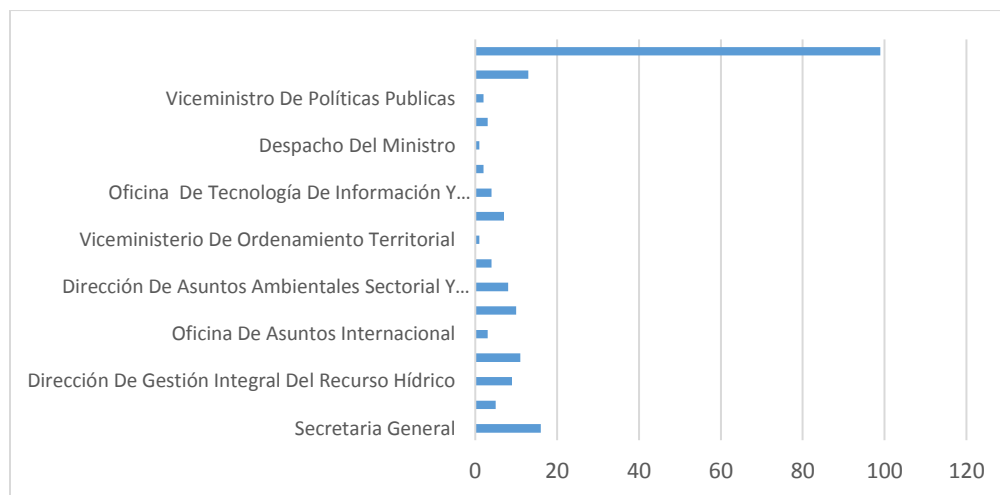
Integrar acciones encaminadas a desarrollar actividades de bienestar que contribuyan al cumplimiento de los programas y que significativamente respondan a las necesidades en materia de bienestar, atendiendo de una manera óptima cada una de las áreas de ejecución para el 2021, teniendo en cuenta que los planes de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, por un control social y fiscal en beneficio de todos y así lograr un verdadero compromiso del empleado con la Entidad, lo anterior enmarcado en el Decreto 1567 de 1.998.

4.2. Diagnóstico del Plan de Bienestar

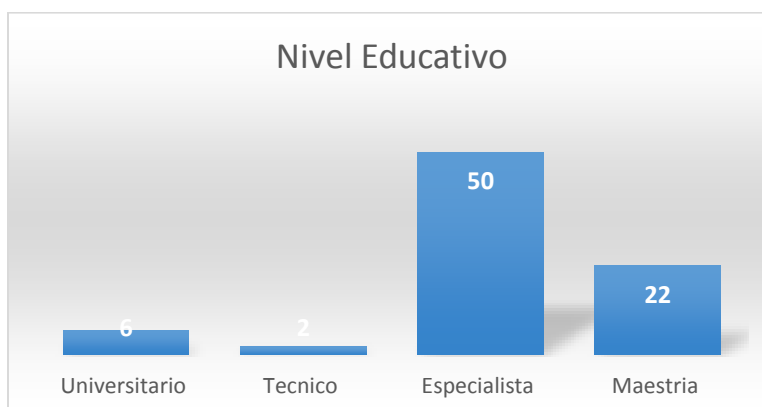
El Diagnóstico de Necesidades es el factor que orienta la estructuración y desarrollo de cada uno de los planes para la vigencia y la identificación de las actividades a programar, mediante el desarrollo de un programa permanente y dinámico, que lleve a mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de los servidores, fortalecimiento de competencias y así lograr su más alto nivel de bienestar y eficiencia en su sitio de trabajo.

En virtud de lo antes expresado, se realizó una encuesta de necesidades y expectativas de actividades de bienestar para el año 2021, esta fue enviada a 337 funcionarios de carrera administrativa, provisionales y Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Ambientes, de los cuales respondieron 99 funcionarios siendo; el 54,54% mujeres y el 45,55% hombres, de los cuales el 3% de los encuestados son Jefe de Oficina, 12 % del nivel Asesor, 79 % son del nivel profesionales, 2% del nivel técnico, el 3% del nivel auxiliar.

Las áreas que participaron en el diagnóstico de necesidades fueron



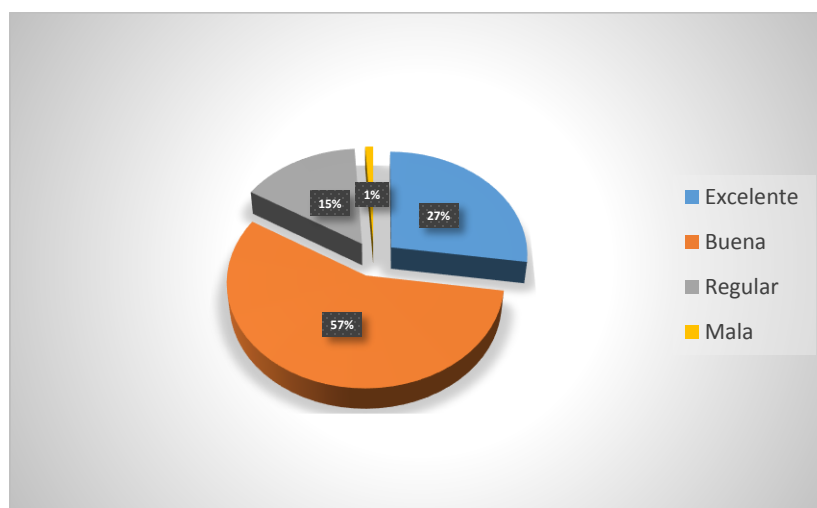
Nivel Educativo de los funcionarios encuestados



Ante las siguientes preguntas los funcionarios encuestados :

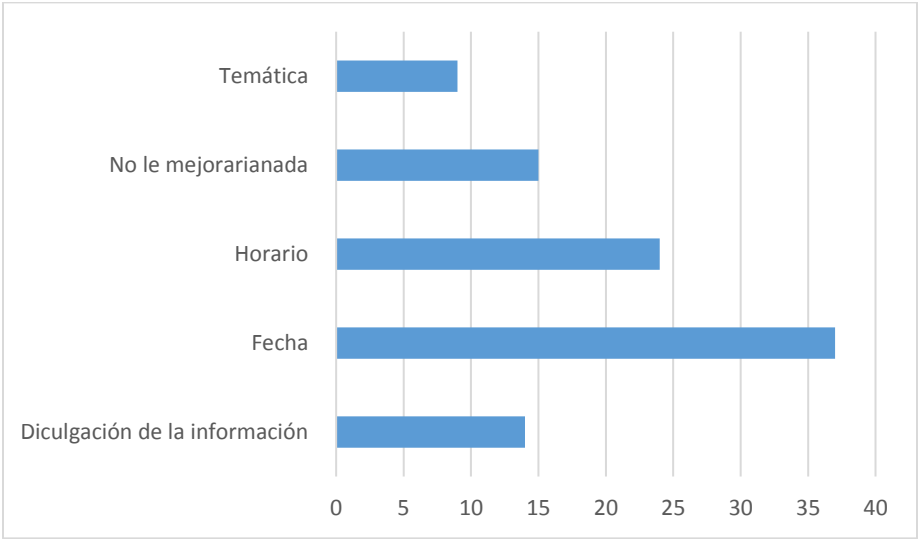
- ¿Como Considera que han sido las actividades de bienestar al interior del Ministerio?

El 27% de los encuestados consideran excelente, el 57% buena, el 15% regular y el 1% mala, dentro de las razones que establecieron al considerar que los proceso es regular y mala, es la fechas en las que se realizan las actividades lo que llevan a que no todas las personas puedan asistir por los compromisos asumidos durante el último trimestre del año.

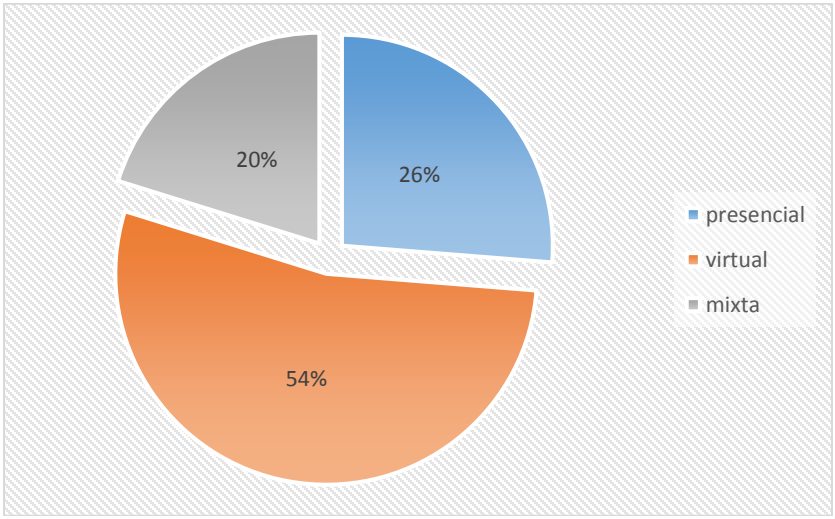


- ¿Qué aspectos considera que se debe mejorar al momento de desarrollar las actividades de capacitación, formación y bienestar?

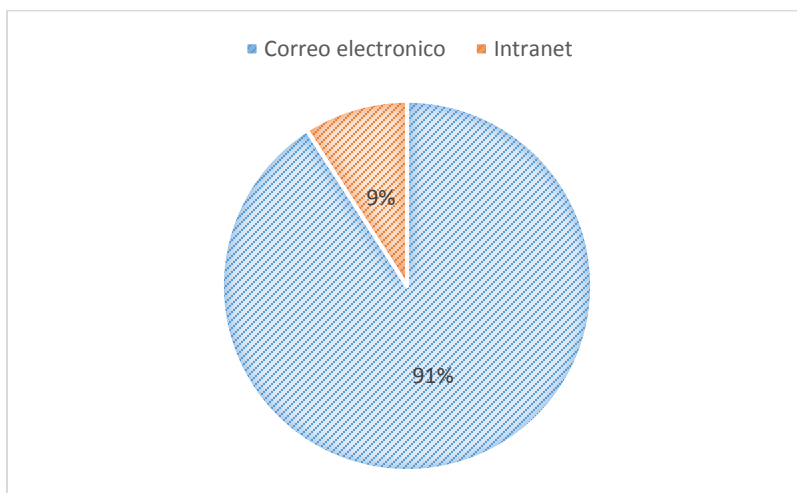
De los aspectos que se consideran que se deben mejorar son las fechas y los horarios en los que se realizan las actividades



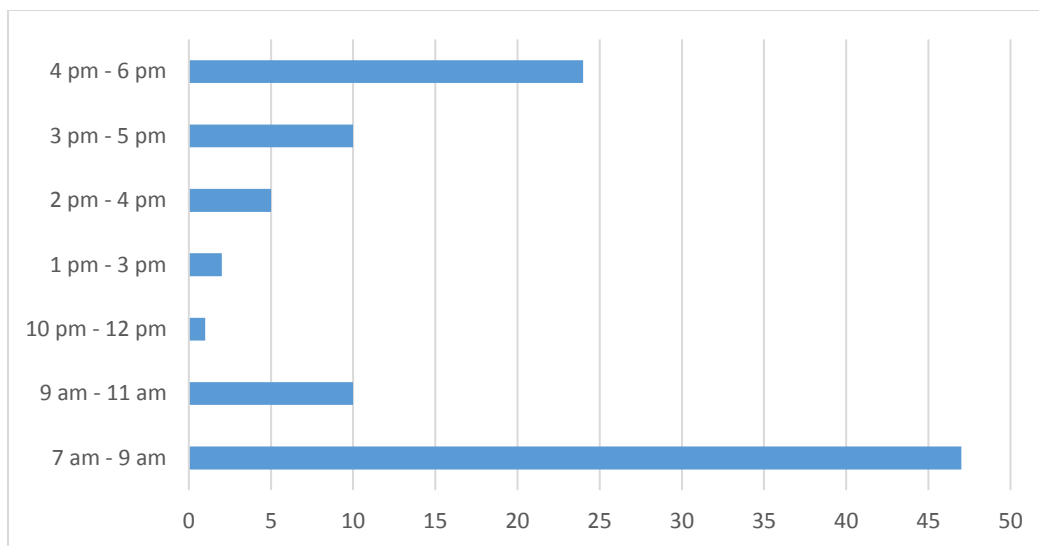
- A la pregunta cómo les gustaría que se realizar las actividades de bienestar y capacitación
El 54% de los encuestados consideraron que las actividades se pueden seguir manejando de forma virtual.



- Cual de los siguientes medios de comunicación consulta para mantenerse informado (a) de los programas de bienestar y capacitación, los funcionarios prefieren recibir información via correo electronico

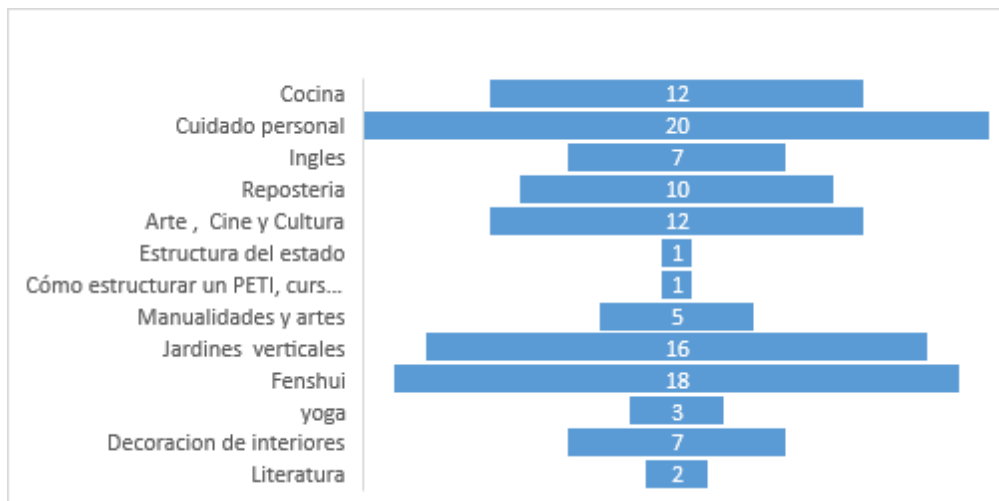


- Según su disponibilidad de tiempo en que horario prefiere asistir a una capacitación, los horarios en que los funcionarios prefieren se programen las actividades son de 7- 9 am y de 4 a 6 pm

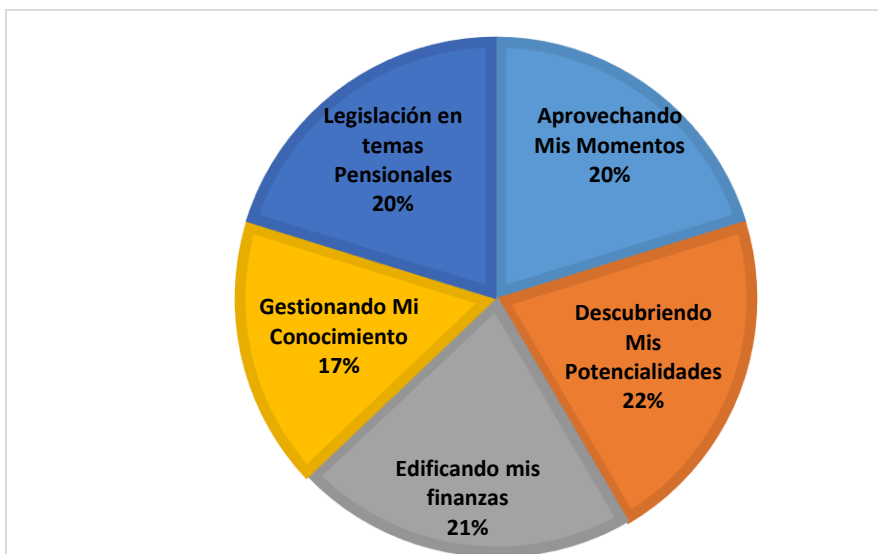


- ¿En cuál de los siguientes temas le gustaría recibir capacitación?

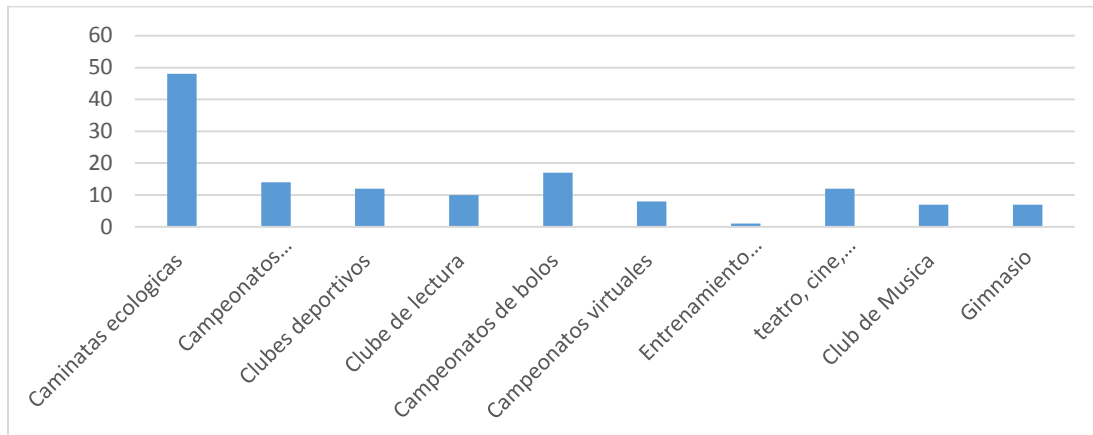
Las principales temáticas donde los funcionarios les gustaría recibir capacitación son en cuidado personal, fenshui, jardinería, arte y cultura



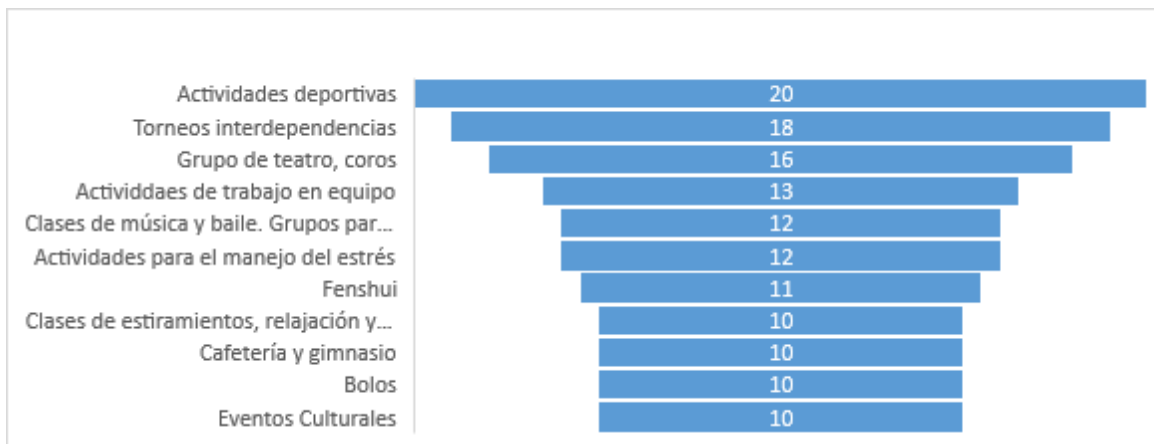
- ¿En qué temas del programa de desvinculación Laboral Asistida y Preparación para el Retiro le gustaría capacitarse? Al revisar las respuestas podemos concluir que no existe una gran diferencia entre las temáticas planteadas y existe interés en forma proporcional para las temáticas propuestas en la línea de retiro laboral.



- ¿A la pregunta en que actividades recreo deportivos le gustaría participar los encuestaron respondieron?
Los funcionarios respondieron que de las actividades recreo deportivo que generan mayor interés son caminatas ecológicas, participación de campeonatos interdisciplinarios, actividades de teatro y cine.



Que actividades de bienestar les gustaría que se implementara al interior del Ministerio. Las actividades deportivas, torneos interdependencia y los grupos de teatros son las actividades de mayor interés de los funcionarios.



Una vez analizada cada una de las respuestas dada por los funcionarios entorno a las necesidades de capacitación podemos concluir que aunque el 84 % de los funcionarios consideran que el programa de bienestar esta en un rango de bueno a excelente lo que quiere decir que tenemos una porción de 16% que nos animan a mejorar el desarrollo de nuestras actividades, los funcionarios se inclinan por realizar actividades al aire libre o recreoreportivas que les permitan mayor integración tanto con sus compañeros de oficina como con los compañero de otras areas, los horarios de capacitación que prefieres son de 7:00 a 9:00 y de 4:00 a 6:00 que el 56% consideran que las actividades se pueden adelantar de manera virtual y que dentro de las acciones de mejoras que sugieren las actividades no se acumulen para el ultimo trimestre del año.



5. OBJETIVOS

5.1. Objetivos General

Orientar y establecer directrices hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de los funcionarios del Ministerio de Ambiente y su familia, mediante el fortalecimiento de las capacidades humanas generando espacios de conocimiento, esparcimiento y estrategias que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional buscando un aumento de la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales

5.2. Objetivos Específicos

- Brindar a los funcionarios del Minambiente espacios de participación basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud del servidor público y su grupo familiar
- Contribuir a través de acciones participativas que permitan el fortalecimiento de valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso, identidad y apropiación de valores institucionales.
- Propender por el fortalecimiento y desarrollo de competencias laborales y comportamentales que le permitan al funcionario alcanzar mejores niveles de desempeño, generando a futuro nuevos espacios ocupacionales
- Brindar a los líderes organizacionales herramientas para trabajar por la felicidad y el bienestar de sus equipos.
- Buscar la felicidad laboral encaminadas a reconocer, recopilar y facilitar el compartir del saber

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar e incentivos todos los servidores del Ministerio De Ambiente y Desarrollo Sostenible, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y lo establecido en la relación resolución 0895 del Ministerio de ambiente y Desarrollo Sostenible y demás normas concordantes.

7. RESPONSABLE

La Secretaria General, a través del Grupo de Gestión Humana, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Caja de compensación familiar
- Entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías
- Entidad administradora de riesgos laborales
- Proveedores directos y proveedores indirectos del Ministerio
- Actividades con realizadas en alianza con entidades adscritas o vinculadas al sector ambiental



9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2021, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, el diagnóstico de necesidades 2021, estableciendo las oportunidades de mejora para así brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

9.1. Lineamientos generales para la formulación del Plan de Bienestar.

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para el 2021, está conformado por un conjunto de información articulada en función de dirigir esfuerzos institucionales a gestionar una política de Bienestar Social Laboral que responda a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo nuevos retos de los cambios de estructura, políticos y culturales.

El desarrollo del plan de bienestar social e incentivos 2021 sigue los 5 ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar y el diagnóstico de necesidades y expectativas 2021 el cual está estructurado en los siguientes ejes:

1. **Eje De Equilibrio Psicosocial:** este eje se fundamenta en la adaptación de nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como:

Factor Psicosocial: Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Equilibrio entre la vida personal, laboral: Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

9.2. Eje De Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020).

Higiene Mental: Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida



Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia: Son actividades que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

9.3. Eje De Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- **Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:** Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.
- **Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder:** Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello.

9.4. Eje De Alianzas Interinstitucionales.

Establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

- **Coordinación Interinstitucional:** La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano
- **Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar** Las entidades públicas deberán inscribir en este instrumento todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social, de manera que pueda ser evaluada su gestión en esta materia y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades

9.5. Eje De La Transformación Digital.

Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

9.6. Creación de Cultura Digital Para el Bienestar:

La diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las



entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral.

- **Analítica De Datos Para El Bienestar:** La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar
- **Creación de Ecosistema Digital:** Son actividades desarrolladas con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios

Por otra parte, dentro de la campaña coordinada con el Grupo de Talento Humano y el Grupo de Comunicaciones, bajo el slogan “**MÁS AMBIENTE, MÁS BIENESTAR**”, se realizará:

1. Programación mensual de actividades
2. Enviar correo personalizado a los funcionarios que están de cumpleaños
3. Se enviarán mensajes a los funcionarios de solidaridad ante eventuales situaciones de calamidad familiar.
4. 4) También se destacarán los días de cada una de las profesiones.
5. Creación de Club de interés interinstitucional



10. ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR EN EL PLAN:

- **Trabajo Colaborativo.** Dentro del Plan de Trabajo de intervención en clima laboral y riesgo psicosocial, se buscará abordarán temáticas orientadas a fortalecer las habilidades gerenciales de los coordinadores, jefes de área y directores, que busquen estrategias para trabajar por la felicidad laboral y el bienestar de sus equipos.

Buscando la sinergia organizacional se gestionarán alianzas interadministrativas con el fin de articular estrategias a aumentar el nivel de cobertura del plan de bienestar.

- **Gestión del conocimiento.** Involucra las actividades del Plan que estén orientadas al fortalecimiento de competencias. y buscar la felicidad laboral encaminada a reconocer, recopilar y facilitar el compartir del saber.
- **Aplicación de Acuerdos Sindicales.** Se acogen los puntos de los Acuerdos Sindicales en que se propone la realización de determinadas actividades y el acceso a beneficios, tales como el día de descanso con ocasión de los cumpleaños, turnos de descanso compensados, teletrabajo, apoyos educativos, atención médica domiciliaria, día de la confraternidad, readaptación laboral, entre otros, bonos navideños.
- **Fomento al Teletrabajo:** Se brindará desde el grupo de Talento Humano orientación y acompañamiento en teletrabajo, propendiendo por generar equilibrio entre la vida personal y laboral.
- **Reconocimientos individuales y grupales a la gestión,** de conformidad con la Reglamentación interna vigente (Resolución 0895 de 2018) y normas concordantes
- **Realización de Alianzas interinstitucionales:** con el fin de fomentar estrategias que promuevan el bienestar institucional se buscaran alianzas con entidades del sector o instituciones prestadoras de servicios que puedan ofrecer servicios o incrementar el bienestar institucional de los funcionarios y sus familias.



11. PROGRAMAS Y PROYECTOS A DESARROLLAR

El desarrollo del plan de bienestar social e incentivos 2021 sigue los 5 ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar y el diagnostico de necesidades y expectativas 2021.

11.1. Eje 1 : Equilibrio Psicosocial ²

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral

| LINEAMIENTOS | OBJETIVO | ACTIVIDADES |
|---|---|--|
| Factor Psicosocial | Promover actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eventos deportivos y recreacionales ✓ Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales ✓ Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores. ✓ Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa. ✓ Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento” ✓ Bienestar espiritual ✓ programas de yoga y meditación ✓ Realizar diagnóstico de clima laboral ✓ Adaptación al cambio organizacional, cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo |
| Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar | Integrar todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Horarios flexibles para los servidores públicos ✓ Jornada laboral especial para mujeres embarazadas ✓ Día de la confraternidad ✓ Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación ✓ Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal ✓ Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales |
| Calidad de Vida Laboral | La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades para el Día Nacional del Servidor Público Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. ✓ Apoyo a la educación formal para funcionarios de carrera administrativa y de Libre nombramiento y remoción (Auxilios educativos educación básica secundaria, media vocacional, pregrado y postgrado) ✓ Apoyo a la educación formal de los hijos de los funcionarios en pre-escolar, educación básica primaria, secundaria, media vocacional, y superior a nivel de pregrado. |

² Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”
Dirección de Empleo Público D I C I E M B R E D E 2020 2020-2022



| | | | |
|--|--------------------------------|---|---|
| | profesional organizacional. | y | <ul style="list-style-type: none">✓ Desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral - Emprendimiento✓ Celebración de cumpleaños✓ Entorno laboral saludable✓ Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia✓ Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte✓ Cierre de Gestión, Incentivos y reconocimientos |
|--|--------------------------------|---|---|

Fuente: Ministerio de ambiente

Dentro de las actividades contempladas para ser desarrolladas en este eje se describen las siguientes

11.2. Diagnostico de Clima Organizacional

El clima es el conjunto de percepciones y significados compartidos de las políticas, prácticas y procedimientos que tienen los servidores de una entidad. En este sentido es una construcción subjetiva de las condiciones físicas, del comportamiento, la estructura y el liderazgo en la entidad



Teniendo en cuenta que el clima organizacional constituye una manifestación de los miembros de una organización ante una situación determinada y que varía de acuerdo a los factores del contexto institucional, se hace necesario la elaboración y ejecución de programas dirigidos a todos los funcionarios del Ministerio, tanto del más alto nivel como del nivel técnico y asistencial; razón por la cual es indispensable realizar la medición de clima teniendo

en cuenta los siguientes parámetros:

- Permite identificar claramente los puntos críticos donde una entidad requiere intervenir. Enfocado en el mejoramiento de la **calidad de vida**, la armonía en las **relaciones personales** y la **productividad**.
- Conocer los **valores** de la entidad que conforman la forma de **sentir** y **pensar** de sus integrantes.
- Conocer las **alternativas de intervención** a corto, mediano y largo plazo.
- Permite **prever problemas** de desarrollo antes de que afecten la productividad o el ambiente laboral.
- Realizar **seguimiento** de los programas de intervención que se llevan a cabo.
- Realizar una evaluación externa que permite obtener resultados con un grado mayor de **objetividad**.



11.3. Incentivos y reconocimientos:



Los programas de incentivos, junto con los de bienestar social son un componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado, además deben orientarse a propiciar el buen desempeño y satisfacción de todos los servidores.

Mediante la Resolución 0895 de 2018 se adoptaron lineamientos del programa de incentivos y reconocimientos establecidos como:

- Incentivos no pecuniarios a los mejores funcionarios de la entidad en los niveles Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y el mejor empleado de ellos de carrera administrativa y el mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción otorgados a los funcionarios con mejor Evaluación de Desempeño o Acuerdo de Gestión.
- Reconocimientos especiales: 1) Categorías grupales, entre los que encontramos cumplimiento de metas de gestión, investigación e innovación, Trabajo en equipo y 2) Categorías individuales entre las que encontramos compromiso organizacional, participación en actividades impulsadas por las diferentes áreas o grupos del Ministerio, Mejor servicio y atención al cliente externo e interno, exaltación de valores institucionales, investigación e innovación, estímulo a la permanencia, superación e investigación, Antigüedad y tiempo de servicio, reconocimiento a servidores que se retiran del Ministerio.



11.4. Programas Recreativos Deportivos:

Los eventos deportivos para los servidores públicos, constituyen una de las estrategias básicas para su bienestar, propicia la democracia participativa, el estímulo a la sana competencia, la integración, una mejor calidad de vida y crea condiciones favorables para las entidades participantes y comunidad en general.



Considerando además que los programas de bienestar deben orientarse a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscamos que las actividades desarrolladas tengan impacto en doble vía desde la institucionalidad hacia el entorno familiar, como una parte del trabajo de responsabilidad social.

En el presente plan se incluye la realización de las siguientes actividades:

- Caminatas Ecológicas, a diferentes lugares de la sabana de Bogotá, en los que puedan participar los funcionarios y sus familias, incentivando la práctica del deporte y actividad física, en armonía con la naturaleza.
- Entrenamientos deportivos, a los equipos del Ministerio de Fútbol, baloncesto y voleibol, facilitando que las prácticas se realicen en condiciones seguras, mejorando el rendimiento físico y técnico de los deportistas, de conformidad con los recursos disponibles.
- Participación en competencias deportivas. Se realizará el apoyo a los funcionarios que practiquen atletismo, a través de la inscripción en competencias como la Carrera de la Mujer y la Media Maratón de Bogotá. De igual forma se considera realizar un Encuentro Deportivo de Bolos, atendiendo al interés que este deporte ha generado en las últimas jornadas realizadas en el Ministerio.
- Vacaciones Recreativas, para los hijos de los funcionarios menores de 12 años, donde tengan la posibilidad de realizar actividades recreativas y de aprendizaje, en diferentes entornos.
- Torneos interdependencia: se organizará torneos interdependencias virtuales y / o presenciales con el fin de fortalecer la unión, el compromiso y las actividades grupales.
- Cursos y talleres: se realizará cursos talleres de cuidado personal, artesanía, fotografía y temas de interés para funcionarios de MADS-
- Actividades de hábitos de vida saludable: se realizaran charlas talleres, actividades encaminadas a desarrollar hábitos de vida saludable.



11.5. Programas Culturales y Artísticos:



Eventos de interés colectivo, que buscan motivar el trabajo en equipo, exaltar la creatividad mediante la realización de actividades culturales, artísticas y continuar el afianzamiento de los valores institucionales. Se propone desarrollar las siguientes actividades, según disponibilidad presupuestal:

- Formación en música y danzas. Se incluyen estas alternativas dentro del portafolio de cursos ofrecidos por la caja de Compensación, donde el Ministerio dispondrá de un presupuesto para cubrir la inscripción de los funcionarios interesados en estas artes.
- Celebración del día del niño, continuando con la tradición se realizará concurso de decoración de oficinas, actividades recreativas y culturales, en las

que participen las familias de los servidores.

- Celebración del día de la familia:
- Celebración del día de la confraternidad: dando cumplimiento a los acuerdos sindicales para el periodo 2019-2021 se estableció realizar el día de la confraternidad entiendo como un espacio lúdico donde compartido
- Celebración de conmemoraciones especiales: que destacan el significado especial que tienen determinadas fechas en nuestra cultura y sociedad. Celebración del día de la secretaria, día del conductor, día Padre, día Madre, día Afrocolombianidad, día del Medio Ambiente, día de la raza, día de la familia, día del funcionario público.

11.6. Apoyo a Programas de Servicio Social Integral:

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresa promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda, la Caja de Compensación Familiar, Entidades financieras, entre otras, a las cuales tienen acceso los servidores de la entidad. El papel del Ministerio será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

11.7. Eje: Formación y Desarrollo De Competencias

La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de carrera administrativa y los empleados de libre nombramiento y remoción de todos los niveles jerárquicos. Para la ejecución de estos programas se deben disponer los recursos necesarios para ser utilizados como apoyo a la educación formal tanto de los funcionarios como de sus hijos según reglamentación vigente.



En virtud de incentivar la profesionalización de los servidores públicos el Ministerio adoptó la resolución 0895 y en su capítulo I se establece el programa de apoyo a la educación formal de los funcionarios e hijos de los funcionarios. En las diferentes modalidades

Desvinculación Laboral Asistida y Preparación para el Retiro Laboral

Con el fin de propender en los funcionarios del Ministerio próximos al retiro laboral, habilidades, destrezas y conocimientos en la elaboración y construcción de su propio proyecto de vida, entregándoles estrategias que les permitan metas efectivas en las diferentes áreas de su vida.

En este sentido, se contempla la realización de charlas informativas sobre las diferencias entre los regímenes pensionales, participación en talleres de preparación para el retiro laboral y apoyo para la inscripción en cursos informales en diferentes temático (artes y oficios), que le posibilite a esta población fortalecer competencias dentro de su proyecto de vida a futuro.

Adicionalmente, es importante contar con el apoyo interinstitucional para dar impulso a la desvinculación laboral asistida, en aquellos eventos que impliquen la separación del servidor de la entidad, en virtud de procesos de reforma organizacional que puedan adelantarse durante la vigencia. Por otra parte, en desarrollo de la normatividad vigente en materia de protección al cesante, se orientará a los servidores para lograr una adecuada cobertura dentro del sistema.

En este sentido, se propone la articulación de escuelas de conocimiento orientadas al cambio, innovación y de gestión de conocimiento, enfocados en las dimensiones del saber ser, saber, saber hacer, desarrollada con el modelo de educación mutual mediante talleres virtuales con el fin de promover un programa efectivo de formación, fortalecimiento y vinculación al proceso de retiro laboral y pre-pensionados, así:

Gestión de conocimiento: Este módulo se abrirá un espacio de reflexión sobre la historia en el Ministerio de Ambiente y el legado de conocimiento institucional el cual se compone:

- Construyendo mi legado: Inicia con autodiagnóstico y el análisis de proceso de recorridos en la entidad socialización de experiencias significativas y legado aprobado.
- Árbol de la vida: Reconocer los logros, fortaleza y oportunidades de adaptación y recursos individuales y colectivos que se han generado en el rol del servidor público.
- Mi tesoro y mi futuro: Identifica y potencializa rutas frente al proceso de acciones como pre-pensionados y el futuro inmediato.

Descubriendo mis potenciales: Direccionar el fortalecimiento de habilidades específicas entorno al relacionamiento de las TICs, la creatividad e imaginación, y los talentos personales que son potencial de desarrollo para mejorar la calidad de vida.

- Entendiendo el momento actual. Reflexión técnica sobre el aprovechamiento de las Tecnologías de la información y la comunicación (TICS).



- Disfrutando mi creatividad imaginativa. Cómo lograr mejorar la creatividad y la imaginación aplicada a la gestión del cambio en la adaptación a nuevos entornos.
- Mis talentos de vida. Herramientas del contexto y del entorno social para una mejor adaptación en la transición al momento vital de la jubilación.

Edificando mis finanzas: Conocer y apropiar herramientas efectivas que permitan hacer crecer los hábitos financieros y las prácticas personales del servidor público en su proceso de transición productiva.

- Hábitos financieros. Análisis de los principales hábitos que afectan positiva o negativamente las finanzas, y cómo pueden generarse hábitos funcionales.
- Educando mis finanzas. Perspectivas sobre el ahorro, manejo de presupuestos, inversiones financieras, herramientas para mejorar las finanzas.
- Moldeando buenas oportunidades. Redes de apoyo financiero, cómo aprovechar mejor las herramientas financieras del contexto

Aprovechando mis Momentos: Brindar estrategias y técnicas que posibiliten la mejora en la gestión creativa del tiempo, una adecuada planeación y el aprovechamiento de los momentos vitales.

- Planeación y gestión del tiempo. Estrategias creativas para aprovechar el tiempo desde los principios de una efectiva planeación.
- Ladrones del tiempo. Cuáles son los principales enemigos del tiempo que afectan la concentración, motivación y organización.
- Artesanos de vida. Planeación de los momentos vitales asociados a la jubilación y resultados aplicados.

11.8. Eje De Salud Mental

| LINEAMIENTOS | OBJETIVO | ACTIVIDADES |
|---|---|--|
| Higiene Mental | Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores | ✓ Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental |
| Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia | fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover Estrategias de trabajo bajo presión ✓ Promover actividades de Prevención del sedentarismo ✓ Promover actividades de Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento |

Fuente Ministerio de ambiente



11.9. Eje De Convivencia Social

| LINEAMIENTOS | OBJETIVO | ACTIVIDADES |
|---|---|---|
| Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: | Sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad ✓ Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales ✓ Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas |
| Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder | Propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder ✓ Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder |

Fuente Ministerio de ambiente

11.10. Eje De Alianzas Interinstitucionales.

| LINEAMIENTOS | OBJETIVO | ACTIVIDADES |
|---|--|---|
| Coordinación Interinstitucional: | Realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se gestionará de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar |
| Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar | Generar mecanismos de comunicación con las diferencias del Ministerio mediante la articulación de Gestores de Felicidad. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño |

Fuente Ministerio de ambiente



11.11. Eje De La Transformación Digital.

| LINEAMIENTOS | OBJETIVO | ACTIVIDADES |
|--|---|--|
| Creación de Cultura Digital Para el Bienestar: | Promover actividades que nos involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías | Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano |
| Creación de Ecosistema Digital: | La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar | Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información |

Fuente Ministerio de ambiente



12. EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:

Para la medición del presente plan se realizará la medición de los siguientes indicadores según el tipo de actividad a evaluar

Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes, esto es: I

- INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA = Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos
- INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA = Total de servidores asistentes / Total servidores de la entidad
- INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA = Total personas beneficiadas / Total personas inscritas
- INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA = Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos que cumplen la condición

13. CRONOGRAMA

El cronograma de actividades de capacitación se encuentra disponible en la web en la ruta especificada para su publicación.

14. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO:

| DESAGREGACION INICIAL DEL PLAN 2021 | |
|---|-----------------------|
| Contratación Aliado Estratégico Plan de Bienestar | \$ 130.000.000 |
| Apoyos Educativos | \$ 200.00.000 |
| TOTAL | \$ 330.000.000 |

15. PROPUESTA EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR 2021

DIVULGACIÓN DEL PLAN: A través de la intranet.

ENTIDADES DE APOYO: Caja de Compensación Familiar
Proveedores directos y proveedores indirectos del Ministerio
Alianza con entidades del Sector

EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES: La ejecución y desarrollo de actividades previstas en el Plan de Bienestar y estímulos del Ministerio de Ambiente, Desarrollo Sostenible, se realiza a través de planeación de actividades del cronograma, mediante invitación o inscripciones previas.

Convergencia de los Proyectos Estratégicos

| PROYECTOS | ACTIVIDADES / PLAN DE BIENESTAR |
|--|---|
| 1. SALARIO EMOCIONAL | <ul style="list-style-type: none"> • Actividades orientadas a sensibilizar sobre el respeto, al libre desarrollo de la personalidad en el ámbito laboral. • Organizar un espacio de dentro de las instalaciones del Ministerio donde los funcionarios puedan recuperar energía y hacer actividades de relajación. • Fomentar un enfoque humanista al interior de los equipo de trabajo donde se fortalezca la cercanía, la comunicación, el respeto y apoyo, entre el líder y sus colaboradores, con el propósito de incrementar la productividad. |
| 2. SINERGIAS SECTORIAL | <ul style="list-style-type: none"> • Establecer una coordinación con las demás entidades del sector, para el desarrollo de actividades conjuntas según lo establecido en el comité Sectorial. |
| 3. ACTUALIZACIÓN DE POLÍTICA DE TALENTO HUMANO | <ul style="list-style-type: none"> • Actividad desarrollada teniendo en como base MIPG, Plan de Acción de la entidad • Normatividad Asociada |