





TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	4
2.	JUSTIFICACION.....	6
3.	MARCO NORMATIVO	8
4.	OBJETIVOS.....	12
4.1.	Objetivo General	12
4.2.	Objetivos Específicos	12
5.	BENEFICIARIOS	13
6.	RESPONSABLE	13
7.	DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	13
7.1.	Propósito del Plan:	13
7.2.	Diagnóstico del Plan de Bienestar	14
8.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	21
8.1.	Eje de Equilibrio Psicosocial	21
8.2.	Eje de salud mental	22
8.3.	Eje de convivencia social.....	23
8.4.	Eje de Alianzas Interinstitucionales	23
8.5.	Eje de la transformación Digital.....	24
9.	PROGRAMAS Y PROYECTOS PARA DESARROLLAR	24
9.1.	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	24
9.2.	Eje de salud mental	31
9.3.	Eje De Convivencia Social	32
9.4.	Eje de Alianzas Interinstitucionales.....	32
9.5.	Eje de la Transformación Digital.....	33
10.	ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EN EL PLAN:	33
11.	ENTIDADES DE APOYO.....	34
12.	CRONOGRAMA	34
13.	DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO:	35
14.	PROPUESTA EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR 2023.....	35

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.

Buscando de esta manera 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 2023 del Ministerio, además de las orientaciones normativas y metodológicas y lo contemplado en el **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables Entidades Sostenibles 2020- 2022**, se analiza la encuesta de necesidades enviada a los servidores del ministerio, se toma como base la información contenida en las bases de datos demográficas, 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, la sinergia con los nuevos colaboradores que ingresaron al Ministerio y un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que realiza la entidad.

Lo anterior genera el insumo fundamental para la construcción del Plan de Bienestar que consiente hacer una búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores, generando un portafolio de alternativas que realmente apunte a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible del Ministerio, de este modo se logra la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

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.

De esta manera, las actividades que se plantean para la vigencia 2023, no solamente involucran a los servidores sino también se incorporan aquellas que permitan el compartir con sus familias. La oferta incluye programas culturales, institucionales, formativos, deportivos y recreativos con una forma novedosa de conectarse con la presencialidad, virtualidad o semi presencialidad en actividades o programas institucionales y sectoriales.



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.

Teniendo en cuenta la anterior 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 garantizará 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”.

En su elaboración el Plan de Bienestar busca crear, mantener y mejorar en el ámbito de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión del Ministerio.

Por lo anterior, se hace necesario que las entidades se adapten de manera eficiente para cumplir con las exigencias de un mundo en constante cambio, ampliamente dominado por la información, por la tecnología y recientemente afectado por la pandemia ocasionada por el COVID-19, la más grande pandemia en los últimos años. La constante transformación de la administración pública ha traído cambios significativos que la hacen adaptarse con las nuevas prácticas y tendencias de un mundo globalizado, competitivo e hiperconectado; lo que implica que como administración pública y como sociedad se debe actuar de manera inteligente y responsable.²

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.

1 Programa nacional de Bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020 – 2022

2 Programa Nacional de Bienestar Social. Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022



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 por ello por lo 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 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 soportará 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.”

Así mismo en su artículo 21 dispone 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”.

➤ **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 Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de 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, entendiéndolo 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 2.2.5.5.53 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 2.2.5.5.54 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 con el 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”

➤ **3.7 Resolución 0953 del 2021**

“Por la cual se adoptan lineamientos para desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos y se organiza el Programa de Estímulos, para los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y se deroga la Resolución 0895 de 2018”



4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Orientar y establecer actividades con base en las necesidades de los servidores públicos, teniendo en cuenta el marco normativo aplicable, buscando alternativas que fomenten la participación 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, la satisfacción y felicidad, logrando una contribución en el crecimiento sostenible del Ministerio de Ambiente.

4.2. Objetivos Específicos

- Brindar a los funcionarios del Ministerio de Ambiente 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.
- Desarrollar actividades encaminadas a que exista un equilibrio de la vida laboral y familiar de los funcionarios del Ministerio
- Ejecutar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional fomentando las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los funcionarios del Ministerio
- Planear actividades que atiendan a las necesidades manifestadas por los funcionarios, buscando su bienestar individual y familiar, que generen un impacto positivo en las condiciones de vida laboral



5. BENEFICIARIOS

El programa de Bienestar Social, de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Artículo 20 establece:

“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a 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, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias”.

Los beneficiarios de los programas de Bienestar, de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2 serán:

“Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: (...).

Parágrafo 2. 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 dependen económicamente del servidor”

6. RESPONSABLE

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

7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

7.1. 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 2023, 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.

Con el fin de cumplir las políticas y actividades de este plan de bienestar se cuenta con los siguientes insumos:

- Encuestas realizadas al interior de la entidad para cada uno de los componentes
- Análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades para el Plan de Bienestar

7.2. 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 en curso, esta fue enviada el día 11 de enero de 2023 a 306 funcionarios de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción del Ministerio de Ambiente de los cuales 142 funcionarios que corresponden al 46.40% respondieron efectivamente la encuesta de necesidades.

Respecto a los aspectos sociodemográficos se identificaron los siguientes datos teniendo en cuenta la vinculación de funcionarios en periodo de prueba por el concurso abierto de méritos como también los servidores(as) con antigüedad en la institución:

[Más detalles](#) [Información](#)

● Entre 18 y 27 años	2
● Entre 28 y 37 años	44
● Entre 38 y 47 años	51
● Entre 48 y 57 años	35
● Más de 57 años	10



Respecto a los grupos etarios el instrumento de necesidades arrojó que de los 142 funcionarios(as) que respondieron la encuesta 130 se encuentran en los rangos entre 28 y 57 años de edad



Femenino	75
Masculino	67
Otro	0



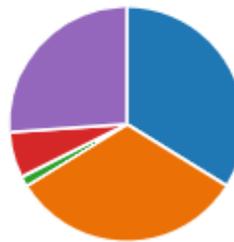
Se logra establecer que de los 142 funcionarios(as) que respondieron la encuesta el 57% corresponden a género femenino y 43% al género masculino

Estado civil

[Más detalles](#)

[Información](#)

Soltero(a)	48
Casado(a)	46
Viudo(a)	2
Separado(a)	9
Unión libre	37



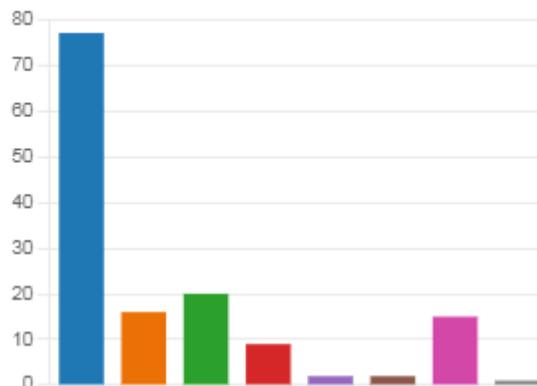
Resultados arrojados por la encuesta respecto al estado civil de los funcionarios(as) del Ministerio que respondieron la encuesta de necesidades de bienestar donde el 58% de los servidores se encuentran casados o en unión libre y el 34% responden ser solteros(as)

Tiempo de servicio en el Ministerio.

[Más detalles](#)

[Información](#)

Menos de 1 año	77
1 a 5 años	16
6 a 10 años	20
11 a 15 años	9
16 a 20 años	2
21 a 25 años	2
26 a 30 años	15
30 o mas años	1

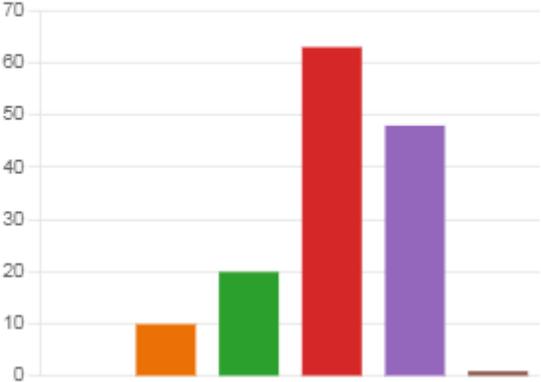


Ante la pregunta de tiempo de servicio en el Ministerio de Ambiente, el 55% de los encuestados tienen menos de un año de servicio para la entidad lo cual está directamente relacionado al ingreso de los funcionarios en periodo de prueba con ocasión del concurso abierto de méritos y los cambios en la planta de personal que conlleva el mismo

Nivel de Formación

[Más detalles](#) [Información](#)

● Bachiller	0
● Técnico/Tecnología	10
● Universitario	20
● Especialización	63
● Maestría	48
● Doctorado	1



Respecto al nivel de formación de los funcionarios del Ministerio de Ambiente la encuesta arroja que el 44% de los funcionarios tienen estudios en especialización y el 33.8% han realizado estudios en maestría

10. ¿Tiene hijos(as) que dependan económicamente de usted?

[Más detalles](#) [Información](#)

● Si	74
● No	68



A la pregunta respecto a si tienen hijos o no, los funcionarios que respondieron a la encuesta contestaron que SI tienen hijos a cargo un 52% y que NO tiene hijos a cargo un 48%

Seguidamente se toman en cuenta las preguntas directamente relacionadas con el plan de bienestar y las necesidades de los funcionarios y expectativas respecto al plan de bienestar 2023:

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

[Más detalles](#) [Información](#)

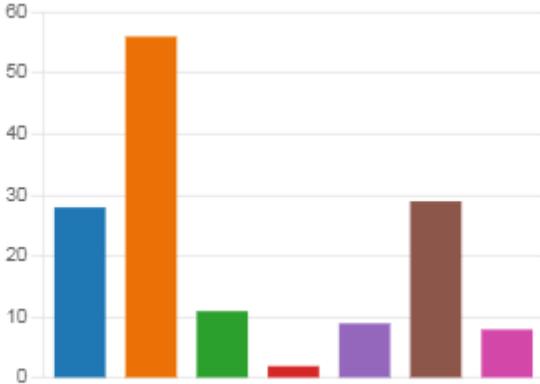
● Excelente	13
● Bueno	93
● Regular	32
● Malo	4



El 9% de los encuestados considera que las actividades de bienestar fueron excelentes, el 65% manifestaron que las actividades de bienestar fueron buenas, el 23% que fueron regulares y el 3% malo.

Al ser consultados por cuál de los siguientes motivos no participarían en las actividades de bienestar los encuestados respondieron que la falta de tiempo y la carga laboral son los factores que mayor incidencia tienen en la no participación activa en las actividades de bienestar

● Carga laboral	28
● Falta de tiempo	56
● Las actividades no son de su gu...	11
● Su jefe inmediato no le da autor...	2
● Falta de motivación	9
● Ninguna de las anteriores	29
● Otras	8



Ante la pregunta de cuál de los siguientes canales de comunicación consulta para mantenerse informado/a de los programas bienestar el 65% de los encuestados refiere que el correo electrónico institucional es el medio más utilizado para informarse de los



programas y actividades de bienestar seguido de las publicaciones por la intranet con el 18% de aceptación.

[Más detalles](#)

● Correo electrónico	138
● Publicación en la intranet	38
● Grupos de WhatsApp	9
● Carteleras Institucionales	26



¿Ha participado usted en programas de bienestar laboral en el Ministerio?

[Más detalles](#)

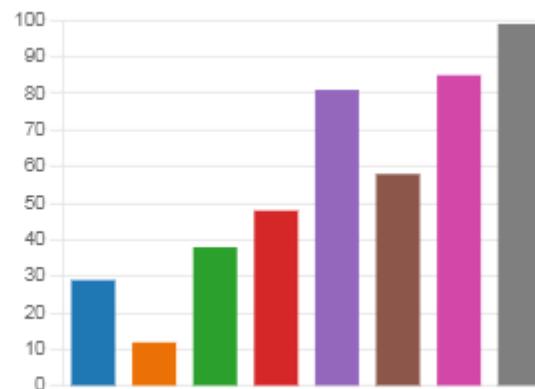
● Si	99
● No	43



El 70% de los entrevistados respondieron afirmativamente que han participado en las actividades de bienestar y un 30% refiere no haber sido participe de las actividades de Bienestar

¿Cuál de los siguientes motivos lo incentiva a participar de las actividades de bienestar?

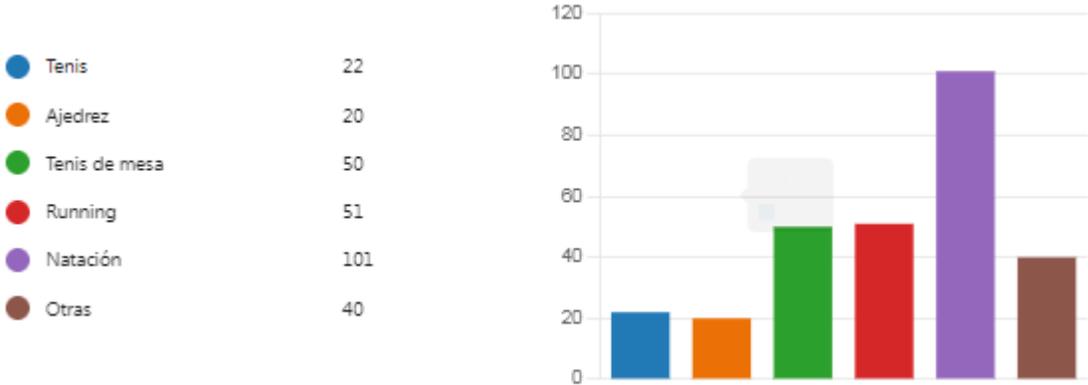
● Ampliar o fortalecer amistades	29
● Desafío y competición	12
● Práctica del deporte	38
● Práctica de actividad de auto cui...	48
● Disminuir estrés	81
● Compartir con la familia	58
● Fortalecer el clima laboral	85
● Aprovechar los beneficios	99



Ante el interrogante formulado, los funcionarios del Ministerio consideran que los motivos que mas los incentivan a participar de las actividades de bienestar son: aprovechar los beneficios, fortalecer el clima laboral, disminuir el estrés y compartir con la familia

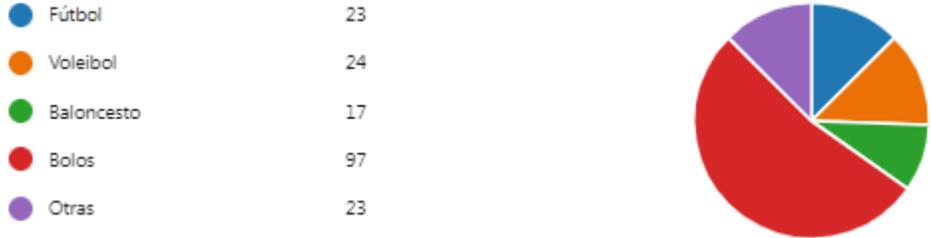
La encuesta de necesidades consulto a los funcionarios sobre el tipo de actividades que son de su mayor agrado que sirven para obtener insumos fundamentales en la construcción del Plan de Bienestar 2023.

¿En cuáles de las siguientes actividades deportivas individuales le gustaría participar?



Ante esta pregunta los funcionarios del Ministerio respondieron que la natación, running y tenis de mesa son las actividades deportivas individuales que les genera el mayor interés de participación

¿En cuáles de las siguientes actividades deportivas grupales le gustaría participar?

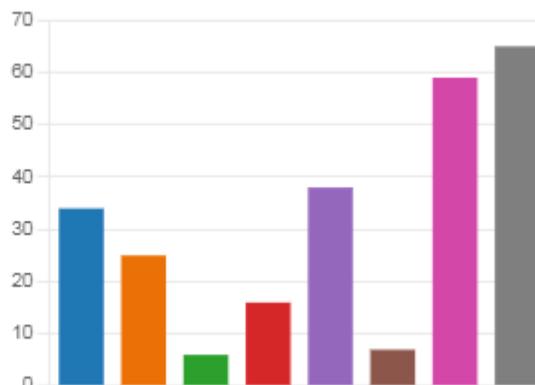


Se puede observar en el grafico que los funcionarios eligen con un porcentaje del 53% los bolos como la actividad deportiva grupal que les genera mayor interés seguida del futbol y voleibol con un 13% respectivamente.



¿En cual de las siguientes actividades culturales le gustaria participar?

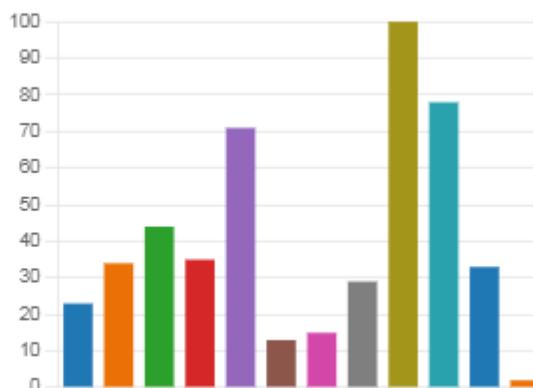
Danzas	34
Teatro	25
Coros-canto	6
Música	16
Talleres Manuales	38
Exaltación festividades autócton...	7
Ferias gastronómicas	59
Cine	65



En esta pregunta los funcionarios eligen como las actividades culturales que les despierta mayor interes el cine seguido muy de cerca por las ferias gastronomicas, en tercer lugar los talleres manuales y las danzas.

¿De las siguientes actividades cuales son de su preferencia?

Día del niño	23
Vacaciones recreativas	34
Halloween	44
Novenas navideñas	35
Día de la familia	71
Aprendiendo a ser padres	13
Festival de cometas	15
Festival de alumbrados	29
Caminatas ecológicas	100
Integración familiar - tardes de ...	78
Encuentros de parejas	33
Otras	2



Respecto a esta pregunta los funcionarios del Ministerio eligen las caminatas ecologicas y la integracion familiar en tardes de cine y teatro como las dos actividades de su preferencia; en un tercer lugar eligen el dia de la familia y la celebracion de Halloween, observando que

las actividades que reúnen a la familia tienen una acogida preponderante para todos los servidores.

Una vez analizada cada una de las respuestas dada por los servidores del Ministerio entorno a las necesidades de bienestar, se puede concluir que los funcionarios consideran que el programa de bienestar esta en un rango de bueno a excelente, lo que indica que el mismo se puede fortalecer diseñando estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral, en actividades que se puedan adelantar de manera virtual y presencial con temas amplios y diferentes para todos los funcionarios.

Por lo anterior formular el programa permite estar enfocados en aportar acciones concretas al bienestar y motivar a las personas a participar en cada una de las actividades propuestas en especial llegar al 30% de funcionarios que manifestaron no participar de las actividades de bienestar utilizando medios de difusión que sean innovadores y llamativos para los servidores. Así como también adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.

8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2023, 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 2023, estableciendo las oportunidades de mejora para así brindar una atención completa, fomentar el desempeño laboral y la satisfacción de los funcionarios.

Lineamientos generales para la formulación del Plan de Bienestar.

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para el 2023, 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 2023 sigue los 5 ejes que componen el programa de Bienestar Social Laboral² y el diagnóstico de necesidades y expectativas 2023, el cual está estructurado en los siguientes ejes:

8.1. Eje de Equilibrio Psicosocial

Este eje se fundamenta en la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se

² Programa nacional de Bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020 - 2022

hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

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.

Este componente integra actividades específicas como: 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, Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa, Bienestar espiritual.

Equilibrio entre la vida laboral y familiar: 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.

Este componente integra actividades específicas como: Horarios flexibles para los servidores públicos, 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, Adecuación de salas de lactancia materna, 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, profesional y organizacional.

Este componente integra actividades específicas como: Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año), Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras), Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño, Celebración de cumpleaños, Entorno laboral saludable, Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

8.2. 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).

Este componente integra actividades específicas como: 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, salud bucal, visual y auditiva, acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental, Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento, Tele orientación psicológica.

8.3. 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. Implementar Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad, 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: 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. Implementar Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

8.4. 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.

Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

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.

Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas, reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.



8.5. 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.

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.

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.

Análítica 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 ecosistemas digitales: 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

Teniendo en cuenta lo anterior se realizarán las siguientes actividades:

1. Programación mensual de actividades
2. Enviar correo personalizado a los funcionarios en su día de cumpleaños
3. Celebración de cumpleaños por mes
4. Se enviarán mensajes a los funcionarios de solidaridad ante eventuales situaciones de calamidad familiar.
5. Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras),

9. PROGRAMAS Y PROYECTOS PARA DESARROLLAR

El desarrollo del plan de bienestar social e incentivos 2023 sigue los 5 ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar y el diagnóstico de necesidades y expectativas 2023.

9.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial ³

³ 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



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 la caja de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.✓ Teletrabajo✓ Bienestar espiritual✓ programas de yoga y pilates✓ Realizar diagnóstico de clima laboral✓ Taller de clima organizacional, cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo, comunicación asertiva,✓ Talleres de cocina y pintura✓ Torneo de banquetas✓ Realización de actividades en natación y Running, las cuales se pueden implementar en convenio con la caja de compensación
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 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✓ Bono de integración familiar – Cumplimiento acuerdo sindical Res. 0578 del 02-06-2022
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.	<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



		<p>primaria, secundaria, media vocacional, y superior a nivel de pregrado.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral - Emprendimiento✓ Celebración de cumpleaños✓ Entorno laboral saludable✓ Auxilio de lentes y monturas – Cumplimiento acuerdos sindicales Res. 0578 del 02-06-2022✓ Estímulo por Antigüedad – Cumplimiento acuerdos sindicales Resolución 0578 del 02-06-2022✓ 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✓ Incentivo al servidor público por pensión – Cumplimiento acuerdo sindical Res. 0578
--	--	---

Fuente: Ministerio de ambiente

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

Diagnóstico de Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial

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. Definiendo el clima Laboral como la forma en que los servidores de la entidad perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.

Para Méndez (2006) la medición del clima organizacional a través de instrumentos, se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. En este orden de ideas, el objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador; de tal modo, que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la empresa y que producen actitudes y percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación y eficiencia. Con estos resultados, el propósito es recomendar acciones específicas que permitan modificar sus conductas para crear un clima organizacional que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano.

Es así como el clima organizacional se relaciona con la percepción de los servidores, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro del Ministerio. Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades particulares, sus motivaciones,



sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para poder entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

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 con 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.
- Estrategias de comunicación al interior del Ministerio y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos
- Nivel de compromiso y trabajo conjunto para lograr los objetivos institucionales
- Condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo

Teniendo en cuenta lo anterior se realizará la aplicación de la batería de riesgo psicosocial al interior del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con el fin de identificar los riesgos a los cuales la población trabajadora se encuentra expuesta con el fin de brindar estrategias para la disminución de los mismos.

El objetivo es fortalecer el clima organizacional, al interior de los grupos de trabajo mediante talleres que busquen generar conciencia fomentando las buenas prácticas de convivencia laboral.

Para el año 2023 se toma como parámetro la Resolución 2646 del 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo” y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.



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 0953 de 2021 se adoptaron lineamientos del programa de incentivos y reconocimientos establecidos como:

Incentivos no pecuniarios que se otorgaran a

1. los mejores funcionarios de la entidad de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Ambiente con desempeño laboral en nivel sobresaliente
2. 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.

Actividades Recreativas y Deportivas:

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.
- ✓ Participación en competencias deportivas. Se realizará gestión para obtener 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 género en la encuesta de necesidades realizada 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.
- ✓ Torneo de banquitas: Se realizara campeonato entre las diferentes dependencias del Ministerio con la participación de equipos mixtos con el objetivo de vivir momentos de integración y unión inspirados en la sana actividad deportiva.
- ✓ Cursos y talleres: se realizarán talleres en diferentes artes dirigidos a los funcionarios del Ministerio de Ambiente quienes de acuerdo con la encuesta de necesidades manifestaron su interés en conocer y poner en práctica sus destrezas en diferentes expresiones artísticas
- ✓ Actividades de hábitos de vida saludable: se realizarán charlas, talleres y conferencias encaminadas a desarrollar hábitos de vida saludable en conjunto con el programa de seguridad y salud en el trabajo.

Actividades Culturales y Artísticas:

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. Entre las actividades se buscara la realización de tardes de cine para funcionarios y sus familias como también ferias gastronómicas

Se propone desarrollar las siguientes actividades, según disponibilidad presupuestal:

- ✓ 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.
- ✓ Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias, entre los meses de junio y diciembre.
- ✓ Celebración del día de la confraternidad: dando cumplimiento a los acuerdos sindicales, para el mes de septiembre se estableció realizar el día de la confraternidad entendido como un espacio lúdico donde los funcionarios y funcionarias del Ministerio de Ambiente puedan compartir un momento de integración con sus familias.
- ✓ 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 de la Madre, día de la Afrocolombianidad, día del Medio Ambiente, día de la raza, día del servidor público, día del género.



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.

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 0953 de 2021 y en su título 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:

El programa de desvinculación laboral asistida busca promover en los funcionarios del Ministerio próximos al retiro laboral aspectos positivos de la persona en proceso de desvinculación, abordando la identificación y reconocimiento de sus competencias, habilidades y potencialidades, luego estableciendo o reafirmando su proyecto de vida posterior a la desvinculación de la entidad, aportando herramientas prácticas para la reorganización de objetivos personales, profesionales y laborales, aunando esfuerzos con otras entidades que puedan enriquecer y orientar el nuevo camino a recorrer, lo que fortalece sus redes de apoyo, ampliando su espectro de alcance y confianza en sí mismo.

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 temáticas (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 realización de actividades enfocadas en las dimensiones del saber, saber ser y 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

Gestión de conocimiento: Con el fin de cuidar la memoria institucional y mitigar la fuga de conocimiento, la entidad desde el proceso de gestión del conocimiento generará las acciones necesarias para que los servidores realicen la transferencia de conocimiento adquirido a través de su vida laboral. De igual manera utilizando medios tecnológicos se motivará a los servidores para que describan sus experiencias más significativas narrando su experiencia y momentos vivenciales durante el tiempo que prestó sus servicios a la entidad en su rol de servidor público.

Descubriendo mis potenciales: 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.

9.2. 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia	fomentar la actividad física por medio de 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



9.3. 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

9.4. 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 gestionarán convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar
Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar	Generar mecanismos de comunicación con las diferentes dependencias 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



9.5. 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

10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EN EL PLAN:

✓ **Trabajo Colaborativo.** Dentro del Plan de Trabajo de intervención en clima laboral y riesgo psicosocial, se buscará abordar 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 para aumentar el nivel de cobertura del plan de bienestar.

✓ **Gestión del Conocimiento.** Involucra las actividades del Plan de Bienestar que estén orientadas al fortalecimiento de las capacidades institucionales, logrando que por medio del uso eficaz del conocimiento se haga posible la transición de un trabajo individual a uno colaborativo que se apoye en la inteligencia colectiva y alianzas internas que conduzcan al cumplimiento de los objetivos institucionales. De esta manera se pretende llegar a una sinergia entre el plan de bienestar y la dimensión del talento humano del MIPG relacionada con la cultura organizacional en sus valores organizacionales, incentivos a la innovación y clima organizacional.



- ✓ **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, bonos navideños, auxilio de lentes y monturas, estímulo por antigüedad, bono de integración familiar entre otros.
- ✓ **Realización de Alianzas interinstitucionales:** con el fin de fomentar estrategias que promuevan el bienestar institucional se buscarán 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.
- ✓ **Mayor Uso Canales de Comunicación:** Se realizarán acciones para la mayor y mejor utilización de los canales de comunicación disponibles en el Ministerio tales como intranet, cartelera, correo institucional, grupos de WhatsApp buscando que todos los funcionarios y funcionarias conozcan las actividades del plan de bienestar para que participen activa y masivamente de las mismas, creando conciencia de su importancia y los beneficios que las mismas tienen para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Ministerio.

11. 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 - CAFAM
- Entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías
- Entidad administradora de riesgos laborales
- Proveedores directos e indirectos del Ministerio
- Actividades realizadas en alianza con entidades adscritas o vinculadas al sector ambiental

12. CRONOGRAMA

El cronograma de actividades de bienestar se encuentra disponible en la web en la ruta especificada para su publicación y será enviada los primeros días de cada mes del año por correo electrónico para su difusión a todos los funcionarios y funcionarias del Ministerio de Ambiente.



13. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO:

DESAGREGACION INICIAL DEL PLAN 2023	
Contratación Aliado Estratégico Plan de Bienestar	\$170.000.000
Apoyos Educativos	\$260.000.000
TOTAL	\$430.000.000

14. PROPUESTA EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR 2023

DIVULGACIÓN DEL PLAN: A través de la intranet y correo electrónico.

ENTIDADES DE APOYO: Caja de Compensación Familiar - CAFAM
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.