



# Plan de Bienestar Social

**Administración del Talento Humano**

**Versión 001**

**2025**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>3. MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>5</b>
<b>4. OBJETIVOS.....</b>	<b>9</b>
4.1 <i>Objetivo General.....</i>	9
4.2 <i>Objetivos Específicos .....</i>	9
<b>5. BENEFICIARIOS .....</b>	<b>9</b>
<b>6. RESPONSABLE .....</b>	<b>10</b>
<b>7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....</b>	<b>10</b>
7.1 <i>Propósito del Plan: .....</i>	10
7.2 <i>Diagnóstico del Plan de Bienestar .....</i>	11
<b>8. CONTENIDO DEL PROGRAMA Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>30</b>
8.1 <i>Eje de Equilibrio Psicosocial.....</i>	31
8.2 <i>Eje de Salud mental .....</i>	32
8.3 <i>Eje de Diversidad e Inclusión .....</i>	32
8.4 <i>Eje de la transformación Digital.....</i>	32
<b>9. PROGRAMAS Y PROYECTOS PARA DESARROLLAR .....</b>	<b>35</b>
9.1 <i>Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....</i>	35
9.2 <i>Eje de salud mental.....</i>	52
9.3 <i>Eje de diversidad e inclusión.....</i>	53
9.4 <i>Eje de la Transformación Digital. ....</i>	54
9.5 <i>Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público .....</i>	54
<b>10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EN EL PLAN: .....</b>	<b>55</b>
<b>11. ENTIDADES DE APOYO.....</b>	<b>56</b>
<b>12. CRONOGRAMA .....</b>	<b>56</b>
<b>13. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO:.....</b>	<b>56</b>
<b>14. PROPUESTA EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR 2025 .....</b>	<b>57</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible tiene como eje fundamental en su Plan de Bienestar Social e Incentivos al talento humano, reconociendo que el bienestar de los servidores públicos es esencial para alcanzar un desempeño eficiente y eficaz dentro de una organización que fomente un ambiente laboral saludable y positivo.

El propósito de este Plan es lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores, promoviendo interacciones positivas y fortaleciendo el compromiso con los propósitos institucionales. Para ello, es indispensable la implementación de proyectos que impacten de manera significativa en la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mejor clima laboral y, en consecuencia, al cumplimiento de metas institucionales.

El diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos del año 2025 se basa en múltiples fuentes de información. Se han considerado las orientaciones normativas y metodológicas del Programa de Bienestar 2023-2026, así como los resultados de la encuesta de necesidades enviada a los servidores del Ministerio. También se incorpora la información contenida en las bases de datos demográficas y las recomendaciones formuladas por la Comisión de Personal.

El objetivo central del Plan de Bienestar es fomentar un clima laboral adecuado y propiciar un cambio organizacional positivo. A través de diversas actividades e incentivos, se busca fortalecer la relación de los servidores con la entidad, promoviendo la integración de los nuevos colaboradores y el aprendizaje continuo.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, busca mejorar la calidad de vida laboral y personal de los servidores del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible mediante estrategias que promuevan bienestar, felicidad e identidad con la entidad. Incluye programas culturales, formativos, deportivos y recreativos, orientados tanto a los empleados como a sus familias, con opciones presenciales, virtuales y semipresenciales.

Se priorizan áreas como ambiente laboral armónico, desarrollo de competencias y protección social, garantizando un uso óptimo de recursos financieros. La ejecución del plan estará a cargo del Grupo de Talento Humano, con actividades organizadas en un cronograma detallado para alcanzar un clima organizacional positivo y cumplir metas institucionales.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El programa de Bienestar Social Laboral busca fortalecer la identidad personal y profesional de los servidores públicos, motivándolos en sus funciones, mejorando su desempeño y fomentando un sentido de pertenencia. Este plan promueve la integración del trabajador con la organización y sus familias, mejorando su calidad de vida y contribuyendo al cumplimiento de la misión y visión del Ministerio.

Se enfoca en crear condiciones laborales que favorezcan el desarrollo personal, social y profesional, y busca transformar actitudes para lograr satisfacción individual, grupal y organizacional, reflejada en mayor productividad y eficacia. Además, resalta la importancia de un ambiente laboral adecuado como un reflejo del compromiso institucional, promoviendo estrategias que impulsen una cultura de bienestar y un liderazgo sensible a la calidad de vida laboral.

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, 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.

Así pues, resulta 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.

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.

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



SC-2000142



SA-2000143

preguntarse entonces, si este concepto es suficiente para asumir liderazgo en las áreas de Bienestar Social, que proporcionan elementos claves a toda organización.

Es necesario generar estrategias que permitan un ambiente laboral y personal equilibrado 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:(...)”

1. *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; (...)*
  2. *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.



SC-2000142



SA-2000143

- **Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigor 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 *Ibidem* 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.

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.

Este plan anual de bienestar en las entidades incluye dos componentes principales:

1. **Protección y servicios sociales:** Programas deportivos, recreativos, culturales, de promoción y prevención de la salud, capacitación en artes y artesanías, promoción de vivienda y educación formal.
2. **Calidad de vida laboral:** Medición del clima laboral, adaptación al cambio organizacional, desvinculación asistida, cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo.

Este plan se basa en un diagnóstico aplicado anualmente a todos los servidores, asegurando que las actividades respondan a sus necesidades y promuevan su bienestar integral.

- **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 2.2.5.5.3 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.



SC-2000142



SA-2000143

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.

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”

- **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”



SC-2000142



SA-2000143

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 Objetivo General

Establecer actividades basadas en las necesidades de los servidores públicos del Ministerio de Ambiente, en concordancia con el marco normativo, para mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias. Esto incluye fortalecer capacidades humanas, generar espacios de conocimiento y esparcimiento, mejorar el clima organizacional, y contribuir al crecimiento sostenible del Ministerio.

### 4.2 Objetivos Específicos

1. Promoción y prevención: Crear espacios que fomenten un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud para los servidores y sus familias.
2. Fortalecimiento de valores organizacionales: Generar compromiso, identidad y ética administrativa que refuercen la responsabilidad social en la cultura de servicio público.
3. Desarrollo de competencias: Mejorar las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios para incrementar su desempeño y oportunidades futuras.
4. Apoyo a líderes: Proveer herramientas a los líderes para fomentar la felicidad y el bienestar de sus equipos.
5. Equilibrio vida laboral y familiar: Promover actividades que armonicen la vida laboral y personal de los funcionarios.
6. Cultura organizacional: Impulsar buenas prácticas en entornos laborales, familiares y personales.
7. Bienestar individual y familiar: Planificar acciones que atiendan las necesidades manifestadas por los funcionarios, impactando positivamente en su calidad 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 dependan 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 de la vigencia 2025.

## 7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### 7.1 Propósito del Plan:

Diseñar y desarrollar actividades de bienestar que respondan adecuadamente a las necesidades del personal y cumplan con los objetivos establecidos en el Decreto 1567 de 1998, es importante estructurar un plan estratégico que contemple las siguientes acciones:

#### 1. Diagnóstico y participación

- Encuestas y mesas de trabajo: Realizar consultas entre los servidores públicos para identificar sus intereses, necesidades y prioridades en materia de bienestar.
- Identificación de áreas críticas: Analizar las áreas de ejecución que requieran mayor atención (salud física y mental, desarrollo profesional, ambiente laboral, etc.).

#### 2. Diseño de programas de bienestar

- Salud y bienestar físico: Implementar actividades como jornadas de vacunación, pausas activas, promoción de estilos de vida saludables y programas deportivos.
- Salud mental: Ofrecer talleres de manejo del estrés, apoyo psicológico, mindfulness y espacios de diálogo para atender conflictos laborales.

#### 3. Desarrollo personal y profesional: Organizar capacitaciones, diplomados y talleres que fortalezcan habilidades técnicas y blandas.

- Conciliación laboral y familiar: Establecer programas de flexibilidad laboral, permisos especiales y actividades que incluyan a la familia.

#### 4. Ejecución participativa

- Formación de comités: Crear comités de bienestar con representación de los empleados para co-crear y supervisar las actividades.
- Calendario anual de actividades: Planificar un cronograma detallado que



integre actividades mensuales alineadas con los objetivos institucionales.

## 5. Evaluación y mejora continua

- Indicadores de impacto: Establecer métricas para evaluar la satisfacción, la participación y los beneficios generados por los programas.
- Retroalimentación constante: Generar espacios de diálogo para ajustar y mejorar las iniciativas.

## 6. Transparencia y control social

- Comunicación clara: Informar a los empleados sobre el uso de los recursos destinados al bienestar social.
- Rendición de cuentas: Presentar reportes periódicos sobre la gestión del bienestar y sus resultados.

Estas acciones contribuirán al desarrollo integral de los servidores públicos, mejorarán su calidad de vida y fomentarán un sentido de pertenencia y compromiso con la entidad. Con el fin de cumplir las políticas y actividades de este plan de bienestar se cuenta con los siguientes insumos:

- Diagnostico encuesta de Bienestar e Incentivos 2025 realizadas al interior de la entidad para cada uno de los componentes
- Análisis participación diferentes actividades plan de bienestar 2025

### 7.2 Diagnóstico del Plan de Bienestar

El Diagnóstico de Necesidades nos permite como dependencia estructurar y desarrollar en el Ministerio los planes para la vigencia y la identificación de las actividades a programar, mediante el desarrollo de acciones tendientes a mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de los servidores, buscando fortalecer las competencias blandas y así lograr su más alto nivel de bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Así las cosas, se realizó el Diagnóstico de necesidades de Bienestar en la vigencia 2024 para la proyección de la vigencia 2025 de las actividades de bienestar social e incentivos, esta fue enviada entre el 15 y 21 de noviembre de 2024 a los 310 funcionarios de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción del Ministerio de Ambiente de los cuales 158 funcionarios que corresponden al 51 % , quienes respondieron la encuesta, teniendo así en cuenta esta muestra para desarrollar el plan de Bienestar de la próxima vigencia.

## DIAGNOSTICO ENCUESTA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025 Aplicación noviembre 2024

En el mes de noviembre de 2024 se llevó a cabo la Encuesta de planes y procesos de Talento Humano en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con el objetivo de recopilar información clave sobre las necesidades, intereses y preferencias de los funcionarios. Este ejercicio tiene como propósito fundamental proyectar y diseñar las actividades del programa de bienestar laboral e incentivos para el año 2025 garantizando que las iniciativas implementadas respondan de manera efectiva a las expectativas y prioridades de los empleados públicos del Ministerio.

La encuesta abarcó diversos aspectos relacionados con la demografía, composición familiar, estado de salud, preferencias recreativas, actividades laborales y el interés en programas específicos como el uso de servicios de gimnasio, talleres de bienestar emocional y actividades de esparcimiento. Los resultados obtenidos permitirán orientar la planificación de actividades que fomenten el bienestar integral, la productividad y el fortalecimiento de la cultura organizacional del Ministerio.

Este análisis será un insumo clave para garantizar que las acciones desarrolladas en 2025 estén alineadas con las necesidades reales de los funcionarios, promoviendo un entorno laboral inclusivo, saludable y motivador.

### Análisis del Informe de Bienestar

**Datos Generales:** Número total de respuestas: 158 empleados del Ministerio de ambiente y desarrollo Sostenible.

Fecha de aplicación: noviembre 2024.

**Grupo etario predominante:** La mayoría de los funcionarios encuestados tienen entre 31 y 40 años.

**Estado civil:** Información no especificada en detalle.

**Dependencia:** La mayoría de las respuestas provienen de la dirección de Asuntos Ambientales, Sectorial y Urbana - DAASU, lo que indica un mayor interés o representatividad de esta área en la encuesta. Adicionalmente la mayoría de los funcionarios están en edades laborales activas, con un rango predominante de 31-40 años.

### Núcleo Familiar

**Composición familiar:** No se especifican datos.

### Datos de Hijos:

- Primer hijo: 94 respuestas; 6% están escolarizados en grado noveno.
- Segundo hijo: 48 respuestas, con 13% en grado octavo.
- Tercer hijo: 10 respuestas, la mayoría no se encuentra escolarizado.
- Cuarto hijo: Únicamente 1 respuesta.



SC-2000142



SA-2000143

### Escolaridad de hijos:

- Se observa una disminución progresiva en el número de respuestas conforme aumenta el número de hijos.
- La escolarización y nivel educativo están alineados con los grados promedio esperados para cada rango de edad.

### Discapacidad de hijos:

- El 4% de los encuestados (6 personas) indicó tener hijos con algún tipo de discapacidad.
- Tipo de discapacidad: No se especifica.

### Preferencias de Bienestar

- **Uso del gimnasio:** Existe interés en el servicio.

Los encuestados prefieren servicios relacionados con actividades físicas específicas.

- **Actividades artísticas y recreativas:**

Las manualidades y cursos informales tienen una alta preferencia.

- **Tiempos de ocio:**

Se destacan actividades recreativas y de relajación.

- **Charlas y talleres:**

Hay un interés notable por iniciativas relacionadas con el cuidado de la salud mental y emocional.

- **Actividades laborales:**

Los encuestados consideran que las actividades de esparcimiento deberían tener prioridad en el programa de bienestar.

### Aspectos Laborales

- **Código de integridad:** La mayoría considera que forma parte de la cultura del Ministerio.
- **Horarios laborales:** Existe interés en la adopción de horarios laborales más flexibles.

- **Conocimiento del programa “Cosecha de Semillas”:** hay un porcentaje que dice que conoce la estrategia cosecha de semillas.

### Tratamiento de Datos Personales

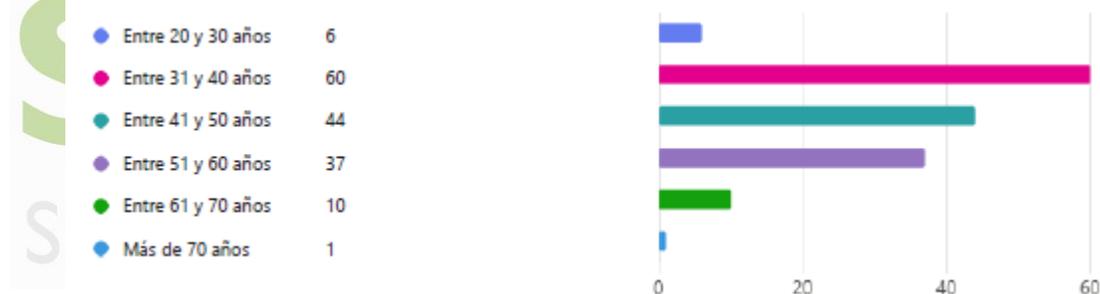
El 99% de los encuestados aceptaron el tratamiento de sus datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013. 1% (2 personas) no otorgaron su autorización.

### Análisis específico:

De un total de 310 funcionarios encuestados desde el Grupo de Talento Humano, solo se recibieron 158 respuestas de los mismos con respecto a las preguntas realizadas en el aparte Bienestar e incentivos, es decir, un 51%, lo cual implica que, con un 95% de confianza, los resultados de la muestra de 158 respuestas tienen un margen de error de aproximadamente más o menos 5,47% respecto al universo de 310 encuestas.

Con base en dichas respuestas se identifica lo siguiente:

#### 1. Edad



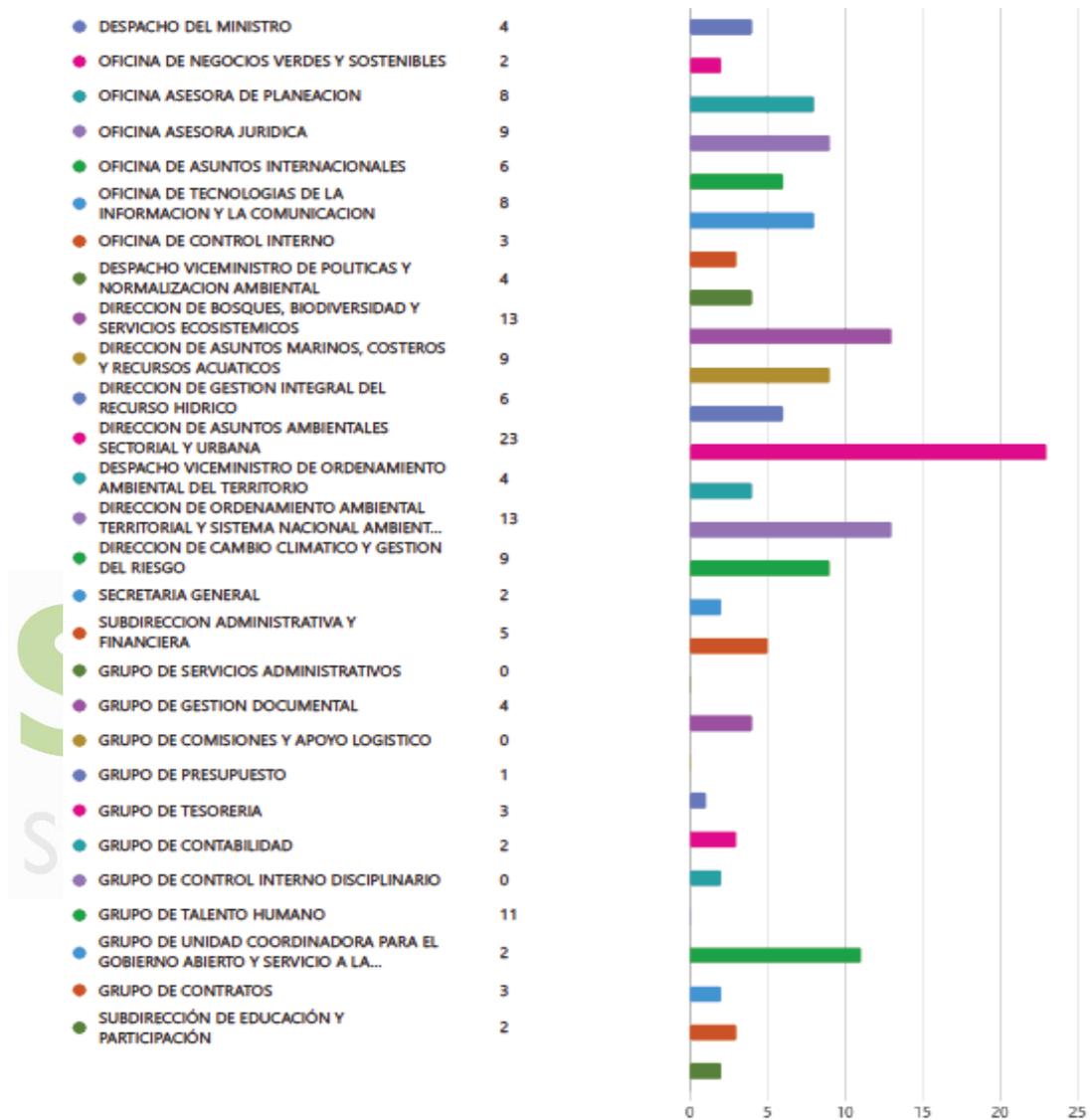
Se evidencia que la mayoría de los funcionarios del Ministerio de Ambiente se encuentra entre los 31 y 40 años, seguido por la edad entre los 41 y 50 años y la edad entre los 51 y 60 años.

#### 2. Estado Civil



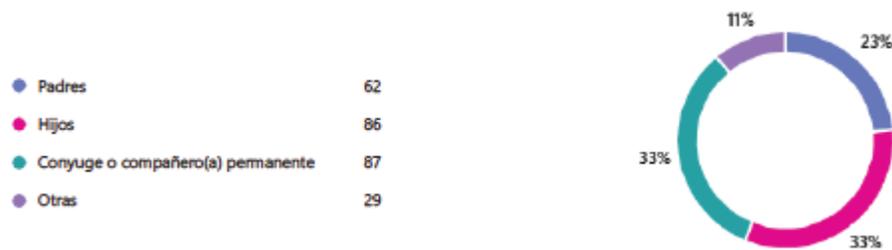
Con respecto al estado civil se encontró que la población más representativa se encuentra en estado soltero(a) con 69 personas equivalente a 44%, casado(s) 63 personas, equivalente al 40% y en unión libre 26 personas, equivalente al 16%.

### 3. Área o dependencia en la que trabaja



Con respecto a la población de las dependencias se encontró que la mayoría de los funcionarios que contestaron la encuesta son de la Dirección de Asuntos Ambientales, Sectorial y Urbana - DAASU, seguido de por la Dirección de Bosques, Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos y la Dirección de Ordenamiento Ambiental Territorial y Sistema Nacional Ambiental - SINA.

#### 4. ¿Qué personas conforman su núcleo familiar?



En lo referente al núcleo familiar este está conformado en su gran mayoría por cónyuge o compañero permanente 33%, hijos 33%, padres 23% y otros 11%.

#### 5. ¿Usted tiene hijos?



Con respecto a la pregunta de tener hijos o no, de los funcionarios que respondieron a la encuesta el 59% contestó que SI tienen hijos y el 41% contestó que NO.

#### 6. ¿Cuántos hijos tiene?



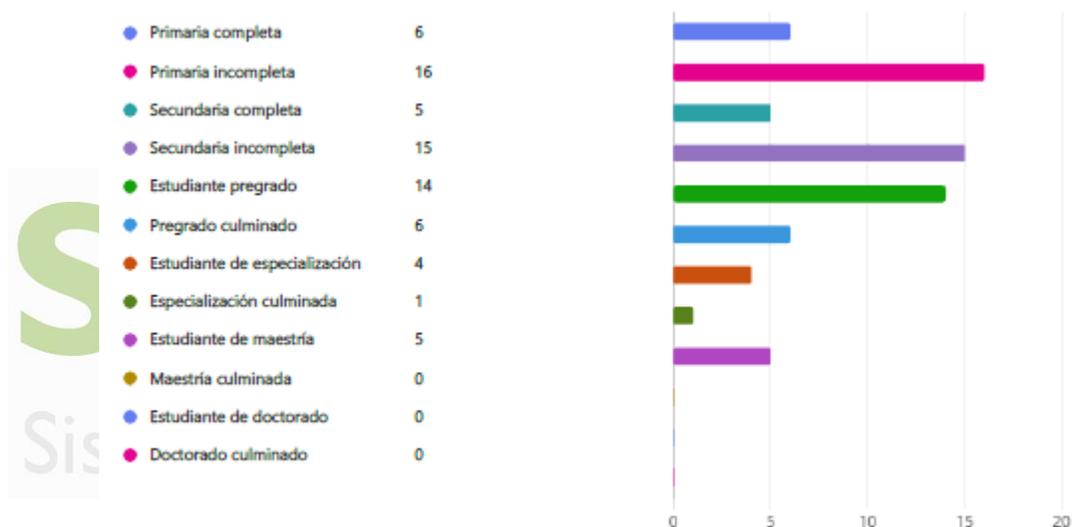
La población objeto de 147 hijos (as) y que refiere un hijo por núcleo familiar fueron 49 familias (49 hijo (a)) con el 53%, seguido de dos hijos en 35 familias (70 hijos (as)), con el 38%, tercer hijo 8 familias (16 hijos (as)) con el 8%, cuarto hijo en 1 familia 4 hijos (as)), con el 1 %

## 7. ¿Su hijo actualmente se encuentra escolarizado?



El 78% equivalente a 73 hijos se encuentra escolarizados, y un 22% equivalente a 21 hijos refiere no estar escolarizado.

## 8. Nivel de escolaridad del primer hijo



Con base en la gráfica proporcionada sobre el nivel de escolaridad del primer hijo a continuación, se relaciona la distribución de este:

- i. **Educación básica primaria:**
  - a. Primaria completa: 6 personas.
  - b. Primaria incompleta: 16 personas.

Esto refleja que un porcentaje significativo aún no ha culminado este nivel educativo.

- ii. **Educación básica secundaria**
  - a. Secundaria completa: 5 personas.
  - b. Secundaria incompleta: 15 personas.

La cantidad de personas con secundaria incompleta es notablemente mayor que las que la han culminado.

**iii. Educación Superior:**

- a. Estudiante de pregrado: 14 personas.
- b. Pregrado culminado: 6 personas.

Hay una importante proporción que aún se encuentra cursando estudios de pregrado, mientras que una menor cantidad ya los ha finalizado.

**iv. Estudios de Especialización:**

- a. Estudiantes: 4 personas.
- b. Culminados: 1 persona.

El interés en especializaciones es limitado, con pocos participantes avanzando o completando este nivel.

**v. Maestrías y Doctorados:**

- a. Estudiantes de maestría: 5 personas.
- b. Maestría culminada 0 personas.
- c. Doctorado en curso 0.
- d. Doctorado culminado: 0 personas.

Esto indica que el nivel de escolaridad en estudios avanzados (maestrías y doctorados) es muy reducido en este grupo.

**Observaciones Generales**

Se observa que los hijos de la mayoría de los encuestados se encuentran en niveles educativos básicos y en proceso de formación universitaria de pregrado, aunque existe una alta proporción de personas que no han culminado los niveles de primaria y secundaria. También se observa que, en la educación superior, aunque presenta cierto interés, muestra limitaciones en su culminación, particularmente en niveles avanzados como especialización o maestría.

No hay registros de estudios doctorales finalizados ni en curso.

**Recomendaciones referentes al aspecto educación y formación**

- i. **Programas de Educación y Capacitación:** Implementar estrategias para fomentar la culminación de estudios básicos y secundarios, con apoyo en programas educativos y convenios.
- ii. **Incentivos para Educación Superior:** Diseñar políticas de motivación para culminar estudios de pregrado y avanzar hacia posgrados.
- iii. **Asesorías y Becas:** Proveer asesorías educativas y becas parciales o totales para quienes deseen continuar con especializaciones, maestrías o doctorados.
- iv. **Campañas de sensibilización:** Promover la importancia del desarrollo académico como herramienta para el crecimiento profesional y personal.

**9. ¿Mencione el grado o semestre en el cual se encuentra actualmente?**

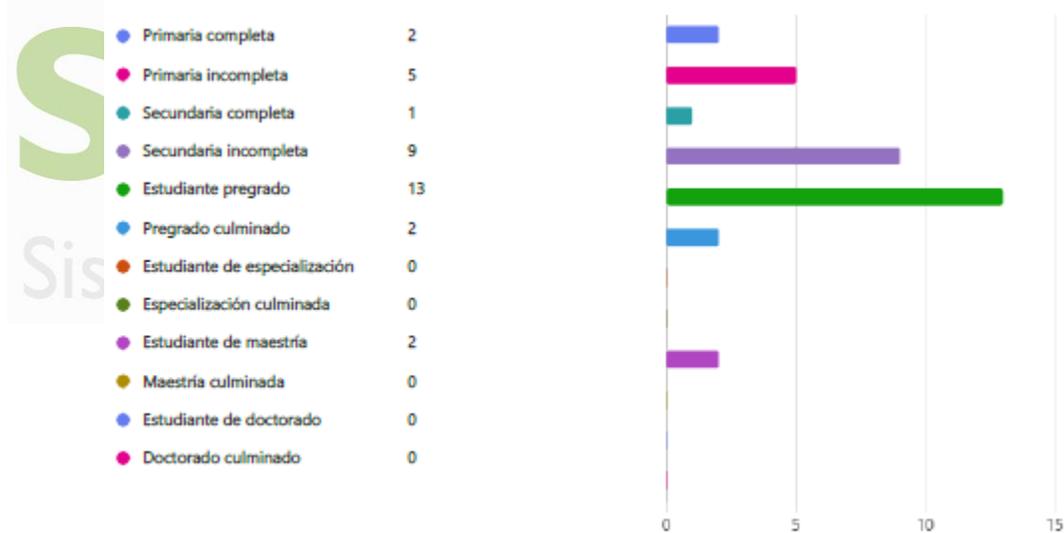
Hubo 73 respuestas, dentro de las cuales el 6% responde a cuatro encuestados que respondieron que el grado Noveno.

**10. ¿Actualmente se encuentra escolarizado el segundo hijo?**



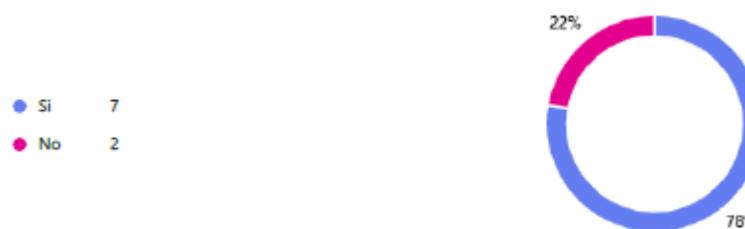
Con respecto a la escolarización del segundo hijo el 76% equivalente a 35 personas manifestó estarlo y el 24% no lo está.

**11. Nivel de escolaridad**



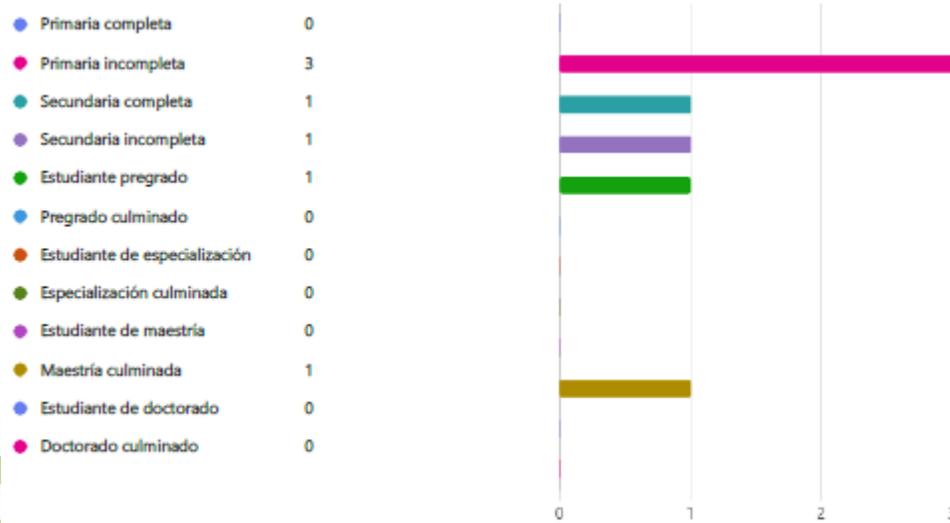
El mayor porcentaje con respecto al segundo hijo se encuentran en nivel de escolaridad estudiante de pregrado con 13 personas, seguido de secundaria incompleta con 9 personas

**12. ¿Actualmente se encuentra escolarizado el tercer hijo?**



Con respecto a la escolarización del tercer hijo el 78% equivalente a 7 personas manifestó estarlo y el 22% no lo está.

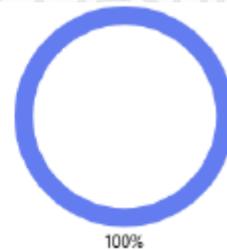
### 13. Nivel de escolaridad tercer hijo



Con respecto al grado de mayor escolaridad del tercer hijo este es de primaria incompleta con 3 respuestas.

### 14. ¿Actualmente se encuentra escolarizado el cuarto hijo?

● Si 1  
● No 0



De los encuestados el 100% correspondiente a un hijo si esta escolarizado.

### 15. Nivel de escolaridad cuarto hijo

● Primaria completa	0
● Primaria incompleta	0
● Secundaria completa	0
● Secundaria incompleta	0
● Estudiante pregrado	0
● Pregrado culminado	1
● Estudiante de especialización	0
● Especialización culminada	0
● Estudiante de maestría	0
● Maestría culminada	0
● Estudiante de doctorado	0
● Doctorado culminado	0



En lo referente al cuarto hijo reportado esta está en nivel de escolaridad pregrado culminado.

### 16. ¿Usted tiene algún tipo de discapacidad?

Sister

● Si	6
● No	152

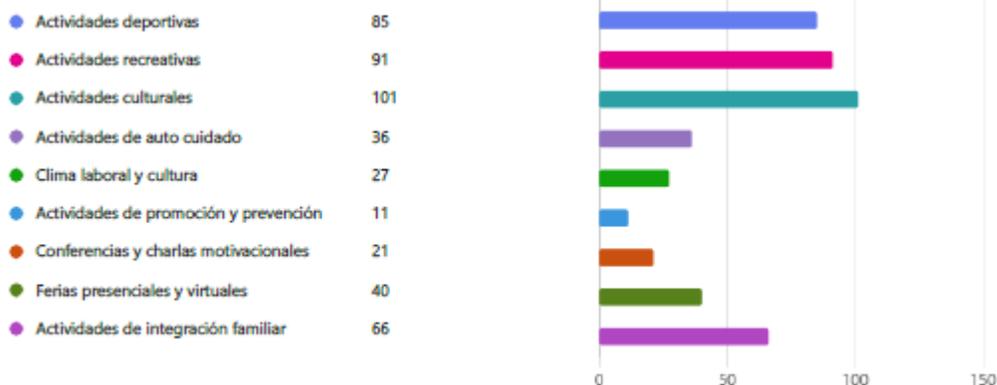


El 4% de los encuestados que corresponde a 6 funcionarios respondieron si a la pregunta planteada, mientras que el 96% de los encuestados que corresponde a 152 funcionarios respondieron que no.

### 17. ¿Cuál es el tipo de discapacidad que tiene?

Se obtuvieron 6 respuestas de las cuales se presentan: visual, hipoacusia conductiva mixta neurosensorial bilateral, artrosis de columna y rodilla, sordera súbita severa profunda con tinitus y discapacidad física.

### 18. De las siguientes actividades escoja las de su preferencia



#### Preferencias en Actividades

##### Actividades más preferidas:

**Actividades culturales:** Con 101 personas correspondiente al 21%, son las más populares, lo que sugiere un alto interés en eventos artísticos, patrimoniales o relacionados con la creatividad.

**Actividades recreativas:** Con 91 personas correspondiente al 19%, reflejan un interés significativo en actividades que fomenten el disfrute y la desconexión del entorno laboral.

**Actividades deportivas:** Con 85 personas correspondiente al 17%, muestran una inclinación hacia el cuidado físico y el deporte como herramienta para el bienestar.

##### Actividades moderadamente preferidas:

**Actividades de integración familiar:** Con 66 personas correspondiente al 13%, indican un interés considerable en eventos que promuevan la unión y la convivencia familiar.

**Ferias presenciales y virtuales:** Con 40 personas correspondiente al 8%, estas actividades tienen un atractivo para un segmento relevante de los encuestados.

##### Actividades menos preferidas:

**Actividades de autocuidado:** Con 36 personas correspondiente al 7%, tienen un interés moderado, lo que podría sugerir la necesidad de mayor promoción de su importancia.

**Clima laboral y cultura:** Con 27 personas correspondiente al 5%, indican que, aunque importantes, son menos prioritarias para los funcionarios.

**Conferencias y charlas motivacionales:** Con 21 personas correspondiente al 4%, tienen un interés menor.

**Actividades de promoción y prevención:** Con 11 personas correspondiente al 2%, son las menos populares, lo que sugiere que deben replantearse para aumentar su impacto.

- i. Tendencias generales: Las actividades que combinan diversión, cultura y ejercicio físico son las más valoradas.
- ii. Áreas de oportunidad: Actividades de autocuidado, clima laboral y promoción/prevención pueden requerir estrategias creativas para captar mayor interés.
- iii. Foco estratégico: Es recomendable priorizar actividades culturales, recreativas y deportivas en el programa de bienestar.

**19. ¿Está interesado en utilizar el servicio de Gimnasio para usted o un familiar?**



En lo referente al uso del gimnasio el 87% (138 funcionarios) están interesados en usarlo mientras que un 13% (20 funcionarios) no lo están. Esto indica un interés mayoritario en el uso de gimnasios.

**20. ¿Cuántos días a la semana utilizaría los servicios del Gimnasio?**



La preferencia es de 3 días (54 personas), seguido de 5 días (32 personas), 2 días (25 personas) lo que indica la preferencia de los cinco días del uso de gimnasio por parte de los funcionarios.

**21. De los servicios ofrecidos por los gimnasios, escoja uno o varios de los servicios de su preferencia.**



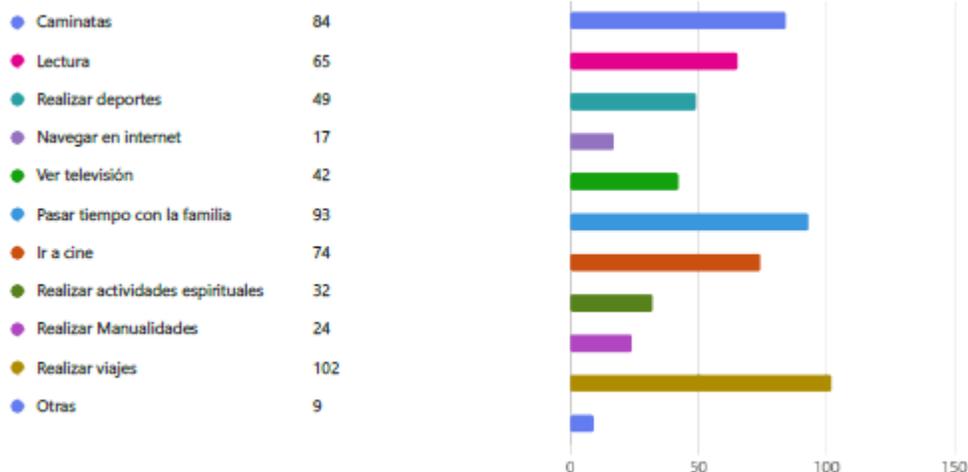
De los servicios ofrecidos hay mayor preferencia del Cardiovascular con 89 personas, zona de musculación 68 personas, zonas húmedas 55, evaluación médica /clínica 54 personas, servicio de acondicionamiento 54 personas, Clases grupales 43 personas, Área de clases grupales 38 personas, Zona de estiramientos 35 personas y Área de Indoor cycling 27 personas.

**22. De las siguientes actividades relacionadas con arte, manualidades y cursos informales. Escoja 3 de su preferencia**



Con respecto a las actividades relacionadas con arte, manualidades y cursos informales según escogencia, la preferencia se encuentra para el taller de cocina con 96, curso de fotografía 85, cuidado personal 63, manualidades y artesanías 59.

**23. En los tiempos de ocio lo que más le gusta hacer es:**



En lo referente a al tiempo de ocio, la mayor preferencia es realizar viajes 102 personas, seguido de pasar tiempo con la familia 93 personas, ir a caminatas 84 personas, ir a cine 74 personas, lectura 65 personas, realizar deportes 49 personas, ver televisión 42 personas, realizar actividades espirituales 32 personas, realizar manualidades 24 personas, navegar en internet 17 personas y otras 9 personas.

**24. ¿En cuáles de las siguientes actividades de bienestar a participado?**



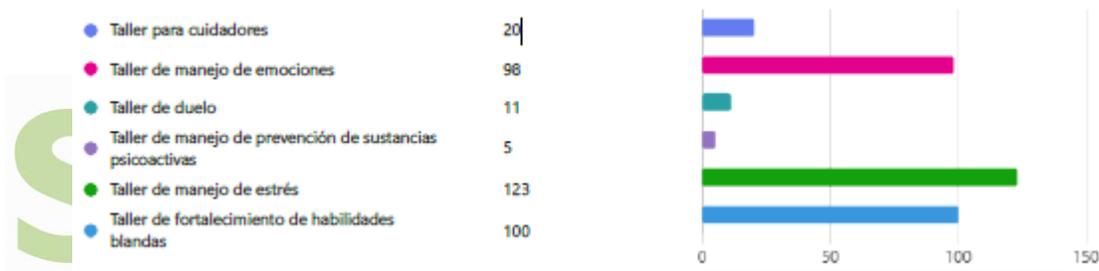
La mayor participación en las actividades de bienestar se ha dado en ferias de servicio con 65 personas, charlas virtuales con 62 personas, campañas de prevención con 55 personas, torneos deportivos con 33 personas y caminatas con 25 personas. Siendo las ferias de servicio la actividad de mayor participación.

## 25. Seleccione el valor con el cual se identifica su área o dependencia



El valor con que se identifican es con el compromiso 90 personas, seguido de respeto 20, diligencia 19 siendo los valores con los que más se identifican los funcionarios que respondieron la encuesta en el ministerio.

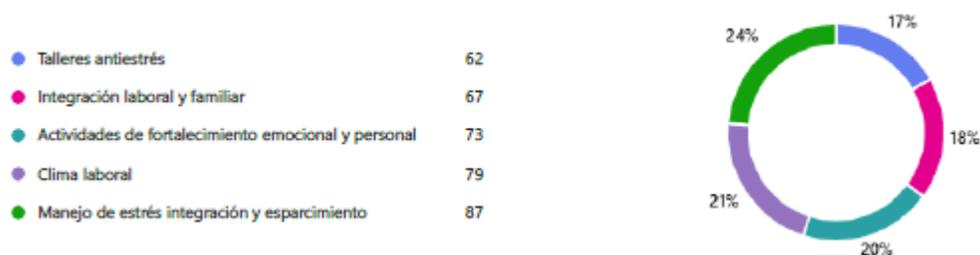
## 26. De las siguientes opciones de charlas y talleres para el cuidado de la salud mental y emocional prefiere



Existe mayor preferencia en los talleres de manejo de estrés con 123 personas, fortalecimiento de habilidades blandas con 100 personas, taller manejo de emociones 98 personas, Taller para cuidadores 20 personas, taller de duelo 11 personas y taller de manejo de prevención de sustancias psicoactivas con 5 personas.

Es necesario continuar abordando espacios que permitan trabajar estas condiciones y así contribuir a un equilibrio entre la vida laboral y personal.

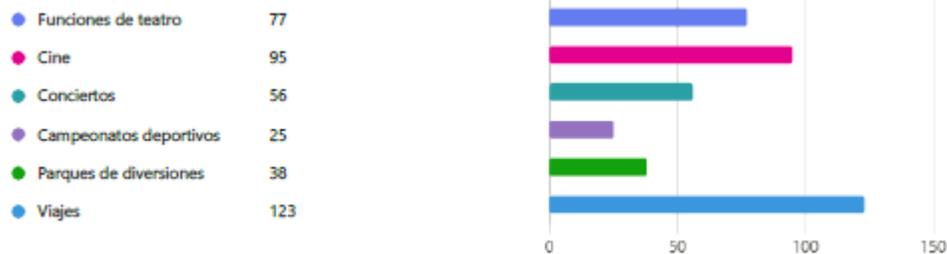
## 27. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de bienestar laboral e incentivos?



De acuerdo con las actividades que se deben priorizar en el programa de bienestar laboral e incentivos, las personas que contestaron la encuesta refieren que se debe dar prioridad

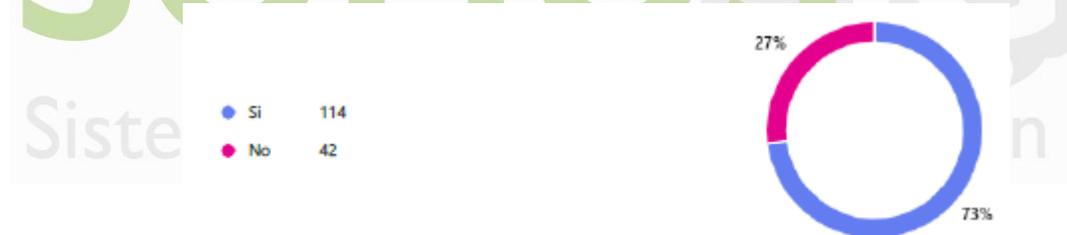
a manejo de estrés integración y esparcimiento con 87 personas, seguido de clima laboral con 79 personas, actividades de fortalecimiento emocional y personal con 73 personas, actividades de integración laboral y familiar con 67 personas y talleres antiestrés con 62 personas.

**28. Escoja cuáles son las actividades de esparcimientos de su preferencia:**



Dentro de las actividades de preferencia se encuentran viajes con 123 personas, cine con 95 personas, funciones de teatro con 77 personas, conciertos con 56 personas, parques de diversiones con 38 personas y campeonatos deportivos con 25 personas.

**29. ¿Considera que el código de integridad hacer parte de la cultura del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible?**



De los 158 funcionarios que dieron respuesta a la encuesta el 73% equivalente a 114 personas consideran que el Código de integridad hace parte de la cultura del ministerio de ambiente.

**30. ¿Conoce el programa Cosecha de Semillas?**



Conforme a los que dieron respuesta a la encuesta de 158 funcionarios, el 71% (111 personas) refiere que conocen el programa de cosecha de semillas y el 29% (45 funcionarios) no conocen el programa cosecha de semillas, lo que indica que es necesario

continuar reforzando el conocimiento y uso de la estrategia cosecha de semillas, la cual brinda espacios de participación individual y en equipo.

**31. ¿De las siguientes opciones de horario laboral, a usted cual le gustaría que sea adoptada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible e incluida en la Resolución 0035 de 2024?**



Conforme a los 158 funcionarios, se muestra la siguiente preferencia:

**Horarios propuestos:**

- 6:00 AM a 3:00 PM: 95 personas.
- 10:00 AM a 7:00 PM: 38 personas.
- 12:00 PM a 8:00 PM: 16 personas.

**El porcentaje que representa cada grupo respecto al total de personas encuestadas:**

- Horario 6:00 AM - 3:00 PM: El 60.1% de las personas prefiere este horario.
- Horario 10:00 AM - 7:00 PM: El 24.05% de las personas prefiere este horario.
- Horario 12:00 PM - 8:00 PM: El 10.13% de las personas prefiere este horario.

**Existe una mayor preferencia:** El horario más preferido es de 6:00 AM a 3:00 PM, con un 60.1% de las personas eligiéndolo. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados prefieren empezar temprano y terminar en la tarde.

**Preferencia intermedia:** El horario de 10:00 AM a 7:00 PM es preferido por 24.05% de las personas, indicando que existe un número considerable de personas que prefieren comenzar su jornada a media mañana.

**Menor preferencia:** El horario de 12:00 PM a 8:00 PM es el menos popular, con solo un 10.13% de las respuestas.

Tener en cuenta que la mayoría de los empleados preferirían comenzar temprano (6:00 AM a 3:00 PM). Sin embargo, también deberían tener en cuenta que una porción significativa de la fuerza laboral prefiere comenzar más tarde (10:00 AM a 7:00 PM) El horario de tarde (12:00 PM a 8:00 PM) tiene menos aceptación, por lo que podría no ser tan relevante en la mayoría de los casos.

**32. Autorizo expresa e irrevocablemente de conformidad con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, el tratamiento de la información conforme a lo estipulado en la política de protección y tratamiento de datos personales del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible el uso de mis datos personales.**



El 99% autorizo el tratamiento de la información según la protección y tratamiento de datos personales del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible el uso de mis datos personales y el 1% que corresponde a dos encuestados no aceptaron.

### Conclusiones y Recomendaciones

- i. Fortalecer las actividades culturales y recreativas: Ampliar la oferta de talleres, espectáculos, o eventos culturales que combinen arte, música y tradición.
- ii. Promoción del autocuidado: Incluir sesiones interactivas que resalten los beneficios del autocuidado, como talleres de manejo del estrés o pausas activas.
- iii. Eventos familiares: Desarrollar más actividades que involucren a las familias, como festivales o convivencias.
- iv. Replantear actividades menos populares: Incorporar elementos más atractivos en charlas motivacionales y actividades preventivas, como dinámicas grupales o gamificación
- v. Intereses: Existe un fuerte interés en actividades relacionadas con bienestar emocional, actividades físicas, y recreación.
- vi. Familia: La información sobre hijos refleja un interés por la escolarización, aunque el número de respuestas disminuye a medida que se incrementa el número de hijos por persona.
- vii. Inclusión: Aunque bajo, hay un porcentaje representativo de encuestados con discapacidad, lo que sugiere que este grupo debe ser considerado en los programas de bienestar.
- viii. Confianza: El alto porcentaje de aceptación del tratamiento de datos personales indica confianza en las políticas de privacidad del Ministerio.

### Recomendaciones

- i. Fortalecer el programa de bienestar: Enfocarse en actividades recreativas, de esparcimiento y cuidado de la salud mental.
- ii. Implementar horarios flexibles: Responder al interés de los encuestados sobre los horarios laborales.
- iii. Incluir a personas con discapacidad: Crear programas específicos que consideren sus necesidades.
- iv. Aumentar la promoción y fortalecimiento del programa “Cosecha de Semillas”: Asegurarse de que todos los funcionarios lo conozcan y participen de esta

estrategia. Continuar acumulando semillas para intercambiar por la bodega de beneficios y tesoros de la estrategia.

## 8. CONTENIDO DEL PROGRAMA Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Los Ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 nos permiten estructurar de una manera organizada y completa el plan, ya que contiene los diferentes componentes o ejes que incluyen acciones encaminadas a beneficiar de manera integral al ser humano.

Los ejes que se tienen en cuenta permiten fortalecer la Salud y el Bienestar Integral Promoviendo la salud física y mental mediante actividades de prevención y promoción, como jornadas de vacunación, pausas activas, talleres de manejo del estrés, y campañas de autocuidado. De igual manera el acceso a servicios de orientación psicológica y asesorías personalizadas para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Incluir dentro del plan acciones que permitan el Desarrollo Personal y Profesional permite la Implementación de programas de formación y capacitación orientados al fortalecimiento de competencias técnicas y habilidades blandas. El Diseño de proyectos educativos que permitan el crecimiento profesional y la actualización en temas relacionados con el medio ambiente y el desarrollo sostenible. El componente de Ambiente Laboral y Relaciones Interpersonales permite Fomentar la cohesión y el trabajo en equipo mediante actividades recreativas, deportivas y culturales que fortalezcan las relaciones interpersonales.

Este plan también pretende la creación de espacios de diálogo y resolución de conflictos para promover un clima organizacional positivo donde se brinden reconocimientos e Incentivos, establecimiento así mecanismos de reconocimiento al mérito y desempeño laboral, incentivando la excelencia y el compromiso con los objetivos de la entidad.

Es así como se desarrollan estrategias de incentivos no monetarios, como certificaciones, beneficios y distinciones públicas que se incluyen en el programa de bienestar dirigidos a los servidores públicos.

Una vez realizado el diagnóstico de necesidades y expectativas, el cual permite recopilar La información a través de la encuesta diagnóstica, y así se enmarca el diseño del cronograma o plan que permite implementar de manera efectiva las actividades definidas para la presente vigencia.

Este enfoque integral busca no solo responder a las necesidades actuales, sino también anticiparse a los retos futuros, asegurando el bienestar y la motivación de los servidores públicos del Ministerio.

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

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para el 2025, 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.



SC-2000142



SA-2000143

El desarrollo del plan de bienestar social e incentivos 2025 sigue los cinco ( 5) ejes que componen el programa de Bienestar Social Laboral<sup>1</sup> 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 se centra en garantizar el bienestar emocional, mental y social de los servidores públicos, promoviendo un ambiente laboral saludable y propicio para su desarrollo integra. Busca fomentar el equilibrio entre las demandas laborales y personales, así como fortalecer las relaciones interpersonales y la capacidad de manejo de estrés.

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.

**Integra acciones como:** Talleres y capacitaciones: realización de sesiones sobre manejo de estrés, inteligencia emocional y resolución de conflictos y bienestar mental, Orientación psicológica: brindar acceso a profesionales que ofrezcan asesoramiento en temas emocionales, familiares y laborales, estrategias mindfulness; meditación, relajación y técnica para atención plena.

**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.

Líneas de acción propuestas como actividades de integración jornadas de convivencia, día de la familia, dinámicas de equipo y celebraciones institucionales, reconocimiento de logros, incentivar el sentido de comunidad a través del reconocimiento de metas alcanzadas en el equipo.

**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

---

<sup>1</sup> Programa nacional de Bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020 - 2022

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 de salud mental comprende 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).

Integra actividades 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 Diversidad e Inclusión

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 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



SC-2000142



SA-2000143

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

- Descripción: Elaborar un calendario con actividades enfocadas en el fortalecimiento del bienestar psicosocial, integrando talleres, charlas, pausas activas, y actividades recreativas.
- Objetivo: Promover la participación de los servidores públicos en iniciativas de bienestar que fomenten su desarrollo integral.
- Ejemplos de actividades mensuales:
- Taller de manejo del estrés tales como:
  - Jornada de meditación o mindfulness.
  - Actividades recreativas como torneos deportivos o sesiones de baile.

### 2. Correo personalizado por cumpleaños

- Descripción: Enviar un mensaje especial a cada servidor público el día de su cumpleaños, reconociendo su contribución a la entidad y deseándole bienestar.
- Objetivo: Reforzar el sentido de pertenencia y el reconocimiento individual.
- Detalles:
- Crear un diseño institucional para el mensaje.
- Personalizar el contenido destacando la importancia del servidor público en el equipo.

### 3. Mensajes de solidaridad ante calamidades familiares

- Descripción: Enviar mensajes personalizados de apoyo y solidaridad a los funcionarios en situaciones de calamidad familiar, mostrando empatía y respaldo institucional.
- Objetivo: Fortalecer el vínculo emocional y el sentido de comunidad en momentos difíciles.
- Detalles:
- Utilizar un tono respetuoso y empático.
- Ofrecer apoyo adicional, como orientación psicológica o permisos especiales, según el caso.

#### 4. Reconocimientos por el Día de Profesiones

- Descripción: Organizar actividades en conmemoración de los días profesionales de los servidores públicos (Día del Periodista, Abogado, Psicólogo, Administrador, entre otros).
- Objetivo: Resaltar y valorar el aporte de los servidores públicos según su profesión, fomentando su motivación y compromiso.
- Ejemplos de actividades:
- Enviar un mensaje de reconocimiento institucional.
- Realizar charlas o eventos especiales relacionados con cada profesión.
- Brindar un detalle simbólico (certificado, insignia, etc.).

#### 5. Metodología de Ejecución:

- Designar responsables por área para coordinar y supervisar las actividades.
- Asegurar la comunicación constante con los funcionarios mediante correos electrónicos, boletines internos y carteleras digitales.
- Monitorear la participación y satisfacción de los servidores públicos para ajustar las actividades según sus necesidades.

Estas iniciativas refuerzan el compromiso del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible con el bienestar integral de sus servidores públicos, asegurando un ambiente laboral más humano y solidario.

#### 6. Identidad y Vocación por el Servicio Público

El componente de Idoneidad y Vocación por el Servicio Público hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés<sup>2</sup>.

En este se busca desarrollar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.

Es así como se pretende diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, a través del desarrollo de talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos.

<sup>2</sup> Programa Nacional de Bienestar – 2023 - 2026

## 9. PROGRAMAS Y PROYECTOS PARA DESARROLLAR

El desarrollo del plan de bienestar social e incentivos 2025, incorpora los 5 ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar y el diagnóstico de necesidades y expectativas 2025.

### 9.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

PROYECCION 2025	
ACTIVIDADES	CAJA DE COMPENSACIÓN
<b>Intervención Clima laboral y cultura</b>	<p>CLIMA LABORAL: Alquiler de espacios para la realización de talleres en modalidad OUTDOOR.</p> <p>Características: espacio amplio abierto con capacidad para 30 personas. El espacio debe contemplar un salón con videobeam, 30 sillas con posibilidad de ser tipo auditorio.</p> <p>Estación de café empresarial, día completo para 30 personas. Bebidas aromáticas, paquetes de instacream y azúcar.</p> <p>Refrigerio Empresarial:</p> <p><b>Opción 1:</b> empanada: El peso de una empanada es de aproximadamente 71 gramos y mide 12 cm de largo x 5.5 cm de ancho y jugo natural. <b>Opción 2:</b> pastel de pollo hojaldrado y jugo natural.</p>
<b>Fomento de integración familiar</b>	<p>Bono de integración familiar: El Ministerio otorgará el bono en el marco del día de la familia por valor de 71.045 pesos.</p> <p><b>Bonos virtuales o físicos de Cine:</b> 250 unidades. <b>Bonos Comidas: Kokoriko, Frisby, Crepes, Andrés plaza, Presto, homeburger, El carnal, El rodeo:</b> 250 unidades. <b>Parques de diversiones:</b> Multiparque, playland, salitre mágico, skyzone: 150 unidades. <b>pasadía en centro vacacional que contemple almuerzo, refrigerio y recreación:</b> 150 unidades.</p> <p><i>Se contempla el 10% de servicios administrativos de la caja de compensación que apoya el desarrollo de las actividades.</i></p> <p>Artículo 11. Fomento de Integración Familiar. El Ministerio otorgará un medio de acceso a través de la Caja de Compensación Familiar para que, a través de los servicios ofrecidos por esta y/o sus aliados, puedan beneficiarse por un valor equivalente a 1.5 SMDLV por integrante del núcleo familiar de los funcionarios del MinAmbiente, el cual podrá ser disfrutado en categorías como: recreación, turismo, cultura, alimentación.</p>
<b>Celebración día de los niños (Halloween)</b>	Lonchera Infantil empacada: Sándwich jamón y queso y jugo en caja de 200 ml.
<b>Día de la confraternidad</b>	<p>Bolos en Fin de Semana, 1 línea</p> <p>Alquiler de zapatos y medias</p> <p>Almuerzo Menú Empresarial: Opción 1: combo hamburgués con papa francesa y gaseosa. Opción 2: Combo alitas con papa y gaseosa. Opción 3: Pizza y gaseosa.</p>
<b>Beneficio navideño para hijos menores de las empleadas y empleados públicos de la Entidad</b>	<p>●<b>Bonos virtuales o físicos de Cine:</b> 250 unidades. ●<b>Bonos Comidas: Kokoriko, Frisby, Crepes, Andrés plaza, Presto, homeburger, El carnal, El rodeo:</b> 250 unidades. ●<b>Parques de diversiones: Multiparque, playland, salitre mágico, skyzone, happy city, diversity, jungla park, sumiit aventura park:</b> 150 unidades. ●<b>pasadía en centro vacacional que contemple almuerzo, refrigerio y recreación:</b> 150 unidades.</p> <p>Artículo 7. Beneficio navideño para hijos menores de las empleadas y empleados públicos de la Entidad. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible entregará a 30 de noviembre de cada año, un medio de acceso a</p>

PROYECCION 2025	
ACTIVIDADES	CAJA DE COMPENSACIÓN
	través de la Caja de Compensación Familiar para que, a través de los servicios ofrecidos por esta y/o sus aliados, puedan beneficiarse con un valor equivalente a 03 SMDLV para cada hijo de los empleados de la entidad que no superen los 18 años de edad. La condición de hijos se acreditará acorde con la normatividad vigente. Al presente acuerdo se le aplicará la regla prevista en el numeral 2 del artículo 2.2.2.4.4 del Decreto 243 de 2024 relacionado con el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal.
Vacaciones recreativas	<p><b>ACTIVIDAD LA GRANJA DE TENJO</b>                      Desarrollo de las actividades según las actividades dispuestas en la presentación durante toda la jornada.                      Socorristas especializados en atención de emergencias.                      Escarapela de identificación por niño.                      Coordinación general del evento.                      Instructores lúdicos.                      Almuerzo:                      Opción 1: Hamburguesa de res con queso doble crema, lechuga, tomate y salsas, y gaseosa.                      Opción 2: Brocheta de pollo, Muslo de pollo, papa chip, Jugo o gaseosa + galleta o chocolatina.                      Refrigerio am:                      Opción 1: Arepa de queso + Jugo de Caja o Chocolate o Café.                      Opción 2: Palito de queso 100gr + bebida. refrigerio.                      Refrigerio pm:                      Opción 1: helado con fruta.                      Opción 2: refrigerio Pastel de pollo 90 gr. + bebida (jugo del valle 200 ml ó gaseosa 250 ml.</p> <p>Transporte ida y regreso para 45 personas en buses de turismo, cumpliendo la normatividad vigente.                      Seguro contra accidentes.</p>
	<p><b>ACTIVIDAD EN MUNDO AVENTURA</b>                      Desarrollo de las actividades según las actividades dispuestas en la presentación.                      Socorristas especializados en atención de emergencias.                      Escarapela de identificación por niño.                      Coordinación general del evento.                      Instructores lúdicos.</p> <p>Almuerzo:                      Opción 1: Lomitos de pollo + bebida y papas a la francesa, y gaseosa.                      Opción 2: Sándwich de pollo grillé con queso y tomate + papas casco y gaseosa 350 ml. + postre ( helado cono).                      Refrigerio am:                      Opción 1: Panzeroti pollo 100gr + gaseosa 350 ml.                      Opción 2: Palito de queso 100gr + gaseosa 350 ml.                      Refrigerio pm:                      Opción 1: helado con fruta.                      Opción 2: refrigerio Pastel de pollo 90 gr. + bebida (jugo del valle 200 ml ó gaseosa 250 ml.</p> <p>Transporte ida y regreso en buses de turismo, cumpliendo la normatividad vigente.                      Seguro contra accidentes.</p>
	<p><b>ACTIVIDAD EN FINKANA</b>                      Desarrollo de las actividades según las actividades dispuestas en la presentación.                      Socorristas especializados en atención de emergencias.                      Escarapela de identificación por niño. Coordinación general del evento.                      Instructores lúdicos.</p> <p>Almuerzo:                      Opción 1: Combo Infantil: (piernita de pollo frita) Servido en caja lonchera, con</p>

PROYECCION 2025	
ACTIVIDADES	CAJA DE COMPENSACIÓN
	<p>papa paquete natural, galleta festival y jugo hit cajita de 250 ml. Opción 2: Arroz con pollo, papa chip, Limonada o gaseosa 350 ml. Refrigerio am: Opción 1: Tres Empanadas, Jugo de caja de 250 ml. Opción 2: Pastel de pollo, Jugo de caja de 250 ml. Refrigerio pm: Opción 1: helado con fruta. Opción 2: Arepa de queso + Jugo de Caja de 250 ml.</p> <p>Transporte ida y regreso en buses de turismo, cumpliendo la normatividad vigente. Seguro contra accidentes.</p> <p>SUMMIT AVENTURA PARK BOGOTA Desarrollo de las actividades según las actividades dispuestas en la presentación. Socorristas especializados en atención de emergencias. Escarapela de identificación por niño Coordinación general del evento. Instructores lúdicos. Almuerzos. Refrigerios am y pm. Transporte ida y regreso en buses de turismo, cumpliendo la normatividad vigente. Seguro contra accidentes.</p> <p>Actividad de Bolos Lugar: Bolera Bogotá. No. de participantes: 40. Sistema de juego: Una ronda de dos (2) líneas por participante clasificando en su orden. 40 Refrigerios: 40 combos hamburguesa con papas y gaseosa. Costo incluyendo: Pistas automatizadas, alquiler de zapatos y medias desechables, acompañamiento y entrega de resultados.</p>
<b>Cierre de gestión</b>	<p>Espacio para 400 personas con mesas y sillas. Decoración Sonido de Conferencia hasta 500 pax Tarima de 15 m<sup>2</sup> Video Beam 6000 Lumens DJ 4 horas meseros</p> <p>Almuerzo: Opción 1: LOMO DE RES TRUFADO de 250 gr. Demi-Glace de Trufa Negra, ensalada verde Puré Criollo, con postre. Opción 2: parrillada de 250 Gr, combinación de res, pollo, costilla de cerdo y longaniza con acompañamiento de papa criolla, arepa, plátano y guacamole, con postre. Opción 3: Filete de pechuga gratinada de 250 Gr, en salsa de mango acompañado de 2 guarniciones, jugo o gaseosa de 350 ml, con postre. Bebidas: Hidratación permanente que debe suministrarse de manera ilimitada a los asistentes, como agua y gaseosas.</p>
<b>Incentivos y Reconocimiento</b> <b>Se efectuará la entrega de estímulos y reconocimientos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Ministerio, en la actividad del Día del Servidor Público. Se dará cumplimiento a lo establecido en la Resolución 0953 del 2021 o en la norma que así lo disponga Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17</b>	<p>INCENTIVO MEJOR FUNCIONARIO:</p> <p>BONO ALOJAMIENTO EN CASAS CAMPESTRES, HOTEL, CABAÑAS, CENTROS RECREATIVOS: INCLUYE: refrigerio de recibimiento, estadía de 1 noche, desayuno y actividad recreativa o cultural. BONO PASADÍA CENTRO VACACIONAL: INCLUYE: entrada centro vacacional, ingreso a las atracciones y servicios del lugar, ríos, piscina, senderos ecológicos, canchas de juego, bolos, deportes recreativos, seguro pasadía por persona, refrigerio y almuerzo.</p> <p>BONO DE TURISMO: INCLUYE: Servicios Alojamiento, tiquetes, traslados, tours.</p> <p>Mejor funcionario(a) de carrera administrativa por nivel jerárquico: Asistencial, Técnico, Profesional y Asesor.</p>

PROYECCION 2025	
ACTIVIDADES	CAJA DE COMPENSACIÓN
	<p>Mejor funcionario(a) de carrera administrativa del ministerio. Mejor funcionario(a) de libre nombramiento y remoción del ministerio.</p> <p><b>INCENTIVO POR ANTIGÜEDAD:</b> <b>BONO ALOJAMIENTO EN CASAS CAMPESTRES, HOTEL, CABAÑAS, CENTROS RECREATIVOS:</b> <b>INCLUYE:</b> refrigerio de recibimiento, estadía de 1 noche, desayuno y actividad recreativa o cultural. <b>BONO PASADÍA CENTRO VACACIONAL:</b> <b>INCLUYE:</b> entrada centro vacacional, ingreso a las atracciones y servicios del lugar, ríos, piscina, senderos ecológicos, canchas de juego, bolos, deportes recreativos, seguro pasadía por persona, refrigerio y almuerzo. <b>BONO DE TURISMO:</b> <b>INCLUYE:</b> Servicios Alojamiento, tiquetes, traslados, tours.</p> <p><b>BONOS:</b> Bono entradas a cine – bonos virtuales – vigencia de 6 meses. Bono TuBoleta – bonos virtuales – vigencia de 6 meses. Bono Librería Nacional – bonos virtuales – vigencia de 6 meses. Bono Bodytech (Trimestre). Bono Bodytech (Semestre).</p> <p>Artículo 9. Reconocimiento por Antigüedad. El artículo 9º del Acuerdo 2022 quedará así: El Ministerio, en el marco del Plan de Bienestar y Calidad de Vida, establecerá un mecanismo de reconocimiento por antigüedad para sus empleados públicos, a través de los instrumentos de retribución pactados con la Caja de Compensación Familiar u Operador de Plan de Bienestar, que podrá ser disfrutados a elección del funcionario en los servicios ofrecidos por la misma; por un valor equivalente de acuerdo con la siguiente clasificación: Periodos de cinco años de servicio cumplidos, sin interrupción Reconocimiento: Primer periodo (5 años) 1 SMMLV: 4 personas. Segundo periodo (10 años) 1.5 SMMLV: 4 personas. Tercer periodo (15 años): 2 SMMLV: 3 personas Cuarto periodo (20 años): 2.5 SMMLV: 4 personas. Quinto periodo (25 años) 3 SMMLV: 2 personas Sexto periodo (30 años o más) 3.5 SMMLV: 23 personas.</p> <p>Estímulo a la permanencia EDL</p> <p><b>INCENTIVO RECONOCIMIENTO POR PENSIÓN:</b></p> <p><b>BONO ALOJAMIENTO EN CASAS CAMPESTRES, HOTEL, CABAÑAS, CENTROS RECREATIVOS:</b> <b>INCLUYE:</b> refrigerio de recibimiento, estadía de 1 noche, desayuno y actividad recreativa o cultural. <b>BONO PASADÍA CENTRO VACACIONAL:</b> <b>INCLUYE:</b> entrada centro vacacional, ingreso a las atracciones y servicios del lugar, ríos, piscina, senderos ecológicos, canchas de juego, bolos, deportes recreativos, seguro pasadía por persona, refrigerio y almuerzo. <b>BONO DE TURISMO:</b> <b>INCLUYE:</b> Servicios Alojamiento, tiquetes, traslados, tours. <b>BONO DE EDUCACIÓN:</b> <b>INCLUYE:</b> redimible en entidades educativas para educación formal e informal.</p> <p><b>BONO DE Centros deportivos con cobertura nacional: mensualidad)</b> <b>INCLUYE:</b> Área de clases grupales, Área de Indoor cycling, Evaluación Médica y/o clínica, Clases grupales, Área de Indoor cycling - Acondicionamiento - Cardiovascular -Zona de Estiramientos Zona de Musculación, Zonas Húmedas. No incluye: Se excluyen de los Servicios Médicos Deportivos, los Servicios Médicos Complementarios los cuales tienen un valor adicional, así como los espacios, máquinas y elementos dispuestos para tal fin.</p> <p>Reconocimiento al Servidor Público por Pensión. <i>Artículo 8. Reconocimiento al Servidor Público por Pensión. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, durante la vigencia del presente acuerdo, entregará a los empleados públicos que alcancen la pensión de vejez en el año</i></p>

PROYECCION 2025	
ACTIVIDADES	CAJA DE COMPENSACIÓN
	<p>fiscal correspondiente, un medio de acceso a través de la Caja de Compensación Familiar para que disfruten de los servicios ofrecidos por esta y/o sus aliados, y puedan beneficiarse con un valor equivalente a un (01) SMMLV más un punto adicional.</p> <p>Reconocimiento categorías individuales y grupales:  <b>BONO ALOJAMIENTO EN CASAS CAMPESTRES, HOTEL, CABAÑAS, CENTROS RECREATIVOS:</b>                      INCLUYE: refrigerio de recibimiento, estadía de 1 noche, desayuno y actividad recreativa o cultural.  <b>BONO PASADÍA CENTRO VACACIONAL:</b>                      INCLUYE: entrada centro vacacional, ingreso a las atracciones y servicios del lugar, ríos, piscina, senderos ecológicos, canchas de juego, bolos, deportes recreativos, seguro pasadía por persona, refrigerio y almuerzo.  <b>BONO DE TURISMO:</b>                      INCLUYE: Servicios Alojamiento, tiquetes, traslados, tours.  <b>BONO EDUCATIVO:</b> Brindar oportunidades de desarrollo profesional, como cursos de capacitación o programas de mentoría, como forma de reconocimiento por el desempeño excepcional de los equipos.  <b>BONO SPA Y CIRCUITO HÍDRICO:</b>                      INCLUYE: Piscina Lúdica, duchas de Sensaciones, Pediluvium, Flotarium, Hamman.  <b>BONO TARDE DE BOLOS:</b>                      Bolera Bogotá.                      No. de participantes: entre 10 y 20                      Sistema de juego: Una ronda de dos (2) líneas por participante clasificando en su orden.                      Entre 10 y 20 Refrigerios: Entre 10 y 20 combos hamburguesa con papas y gaseosa.                      Costo incluyendo: Pistas automatizadas, alquiler de zapatos y medias desechables, acompañamiento y entrega de resultados.</p>
<b>Mejores equipos de trabajo - Incentivos</b>	<p>Convocatoria y premiación a los mejores equipos de trabajo.  <b>BONO ALOJAMIENTO EN CASAS CAMPESTRES, HOTEL, CABAÑAS, CENTROS RECREATIVOS:</b>                      INCLUYE: refrigerio de recibimiento, estadía de 1 noche, desayuno y actividad recreativa o cultural.  <b>BONO PASADÍA CENTRO VACACIONAL:</b>                      INCLUYE: entrada centro vacacional, ingreso a las atracciones y servicios del lugar, ríos, piscina, senderos ecológicos, canchas de juego, bolos, deportes recreativos, seguro pasadía por persona, refrigerio y almuerzo.  <b>BONO DE TURISMO:</b>                      INCLUYE: Servicios Alojamiento, tiquetes, traslados, tours.  <b>BONO EDUCATIVO:</b> Brindar oportunidades de desarrollo profesional, como cursos de capacitación o programas de mentoría, como forma de reconocimiento por el desempeño excepcional de los equipos.  <b>BONO SPA Y CIRCUITO HIDRICO:</b>                      INCLUYE: Piscina Lúdica, duchas de Sensaciones, Pediluvium, Flotarium, Hamman.  <b>BONO TARDE DE BOLOS:</b>                      Bolera Bogotá.                      No. de participantes: entre 10 y 20                      Sistema de juego: Una ronda de dos (2) líneas por participante clasificando en su orden.                      Entre 10 y 20 Refrigerios: Entre 10 y 20 combos hamburguesa con papas y gaseosa.                      Costo incluyendo: Pistas automatizadas, alquiler de zapatos y medias desechables, acompañamiento y entrega de resultados.</p>
<b>Auxilio de Lentes y Monturas</b>	<p>Auxilio de lentes y monturas:                      Lente transition con antireflejo.</p>
<b>Caminatas ecológicas</b>	<p>Caminata recreativa: se realiza con el objetivo de disfrutar del paisaje y la naturaleza, sin preocuparse por la distancia o el tiempo que se tarda en recorrerla. Baja exigencia.                      INCLUYE:                      80 refrigerios: Arepa de queso + Jugo de Caja de 200 ml.</p>

PROYECCION 2025	
ACTIVIDADES	CAJA DE COMPENSACIÓN
	80 almuerzos: Lomitos de pollo, 1 carbohidrato, 1 verdura y jugo de caja, bocadillo o arequipe individual. Incluye transporte ida y vuelta al sitio de la caminata. <b>Nota:</b> brindar 3 opciones de lugares.
<b>Celebración día de la familia</b>	Conmemoración día de la familia - Entrega regalo kit cine combito. INCLUYE: entrada cine, combo crispetas, perro, gaseosa y chocolatina.
<b>Talleres de formación en artes manuales y oficios (presencial y virtual)</b>	Taller de cocina 20 personas: INCLUYE: elementos necesarios, preparación sushi, preparación de comidas rápidas.
	Taller de repostería - 20 personas: INCLUYE: elementos necesarios, preparación de chocolatería navideña.
	Taller manualidades y artesanías - 20 personas: INCLUYE: elementos necesarios, pintura al óleo, cerámica y jabones y esencias.
	Sesiones prácticas de bienestar y salud emocional: INCLUYE: sesión de yoga, sesión de spa, sesión de Mindfulness, Taller de Arte y Expresión Emocional.
<b>Carrera atlética</b>	Carrera atlética 15 personas: INCLUYE: inscripción y kit.
<b>Programa preparación para la jubilación</b>	Jornada 1: taller con actividades de integración, distensión emocional, que a su vez permiten fortalecer habilidades de interacción social y manejo de estrés. INCLUYE: Transporte ida y regreso al sitio de la jornada, profesional experto en jubilación, lugar de la jornada, refrigerio, almuerzo. Opción 1 Almuerzo: parrillada de 250 Gr, combinación de res, pollo, costilla de cerdo y longaniza con acompañamiento de papa criolla, arepa, plátano y guacamole, con postre. Opción 2 Almuerzo: 1 proteína, 1 carbohidrato, ensalada, bebida y postre. Opción 1 refrigerio: Am: vaso de salpicón con helado. Pm: milhoja. Opción 2 refrigerio: Am: emparedado de pollo con jugo. Pm: brownie con helado.
	Artículo 17. Preparación para la Jubilación. El Ministerio realizará 4 jornadas por año, 1 trimestral, con el fin de implementar actividades para la preparación de la jubilación a los empleados públicos prepensionados y pensionables de la entidad, involucrando en el diagnóstico de necesidades a esta población. Las jornadas se integrarán en el Plan de Bienestar e Incentivos. Productos del Acuerdo:
	1. Cuatro (04) jornadas por año, una (01) cada trimestre para la preparación de jubilación. 2. Incorporar este acuerdo en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025.
	Jornada 2: Taller práctico que incluya el desarrollo de gestión de emociones, estrés y emprendimientos, realizable en media jornada. INCLUYE: Transporte ida y regreso al sitio de la jornada, profesional experto en jubilación, lugar de la jornada, refrigerio, almuerzo. Opción 1 Almuerzo: Brochetas mixtas, papa casco, ensalada, bebida y postre. Opción 2 Almuerzo: Lomo de cerdo en salsa, carbohidrato, ensalada, bebida y postre. Opción 1 refrigerio: Sándwich de pollo, fruta y bebida. Opción 2 refrigerio: estación de queso, jamón, canasta de panes, bebida caliente y fruta. estación de café: para la media jornada.
Jornada 3: Spa con circuito hídrico. INCLUYE: Opción 1 Almuerzo: Brochetas mixtas, papa casco, ensalada, bebida y postre. Opción 2 Almuerzo: Lomo de cerdo en salsa, carbohidrato, ensalada, bebida y postre. Opción 1 refrigerio: estación de queso, jamón, canasta de panes, bebida	

PROYECCION 2025	
ACTIVIDADES	CAJA DE COMPENSACIÓN
	<p>caliente y fruta. Opción 2 refrigerio: Sandwich de pollo, fruta y bebida. Jornada 4: Taller de nutrición y cocina para 60 personas: espacio para realizar una (1) receta de cocina menú diarios. INCLUYE: Ingredientes necesarios: 200gr de arroz, 50grm de cebolla blanca, 70 gr de mantequilla, 80 gr de tomate, 60gr de cebolla larga, 3grm de sal, pimienta, paprika, 10ml de salsa de soya, 1 sobre de especias, 10ml de aceite, 70 grm de zanahoria, 70gr de alverja, 300 grm de pechuga de pollo, 70gm de habichuela, ajo. estación de café con panes, queso y jamón.</p>
<p>estrategia Política de GTH (cosecha de semillas)</p>	<p><b>Actividad de Bolos</b> Lugar: Bolera No. de participantes: 80. Sistema de juego: Una ronda de dos (2) líneas por participante clasificando en su orden. No. de líneas: 160. Refrigerios: 80 combos hamburguesa con papas y gaseosa. Costo incluyendo: Pistas automatizadas, alquiler de zapatos y medias desechables, acompañamiento y entrega de resultados.</p>
	<p><b>PARQUE JAIME DUQUE- Brazalete Experiencia LEGADO</b> 09:00 am a 05:00 pm (entre semana) 10:00 am a 06:00 pm (fin de semana)</p>
	<p><b>MUNDO AVENTURA - PASAPORTE GOLD</b></p>
	<p>Bono de restaurantes por valor de 20.000 *3% +19%</p>
	<p>Bono de restaurantes por valor de 30.000*3% +19%</p>
	<p>Bono de restaurantes por valor de 50.000*3% +19%</p>
	<p>Membresía Bodytehc - Platino - Mensual Incluye: -Área de clases grupales -Área de Indoor, cycling -Evaluación Médica y/o clínica -Clases grupales -Área de Indoor cycling - Acondicionamiento - Cardiovascular -Zona de Estiramientos -Zona de Musculación -Zonas húmedas -Podrá asistir a todas las sedes a nivel nacional</p>
	<p><b>BONOS: Cineco</b> pass formato 2d. Válido a nivel nacional. Vencimiento 6 meses a partir de la fecha de emisión</p>
	<p>Cineco pass cine combito. Gaseosa 640 ml + crispetas sal 55 g + chocolatina jet 30 g.</p>
	<p><b>GIMNASIOS</b> ("Membresía Bodytehc - Platino - Mensual Incluye: -Área de clases grupales - Área de Indoor cycling -Evaluación Médica y/o clínica -Clases grupales -Área de Indoor cycling -Acondicionamiento -Cardiovascular -Zona de Estiramientos -Zona de Musculación -Zonas húmedas -Podrá asistir a todas las sedes a nivel nacional)</p>

Fuente: Ministerio de Ambiente

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



SC-2000142



SA-2000143

## Diagnóstico de Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial

Para la vigencia 2025 se llevará a cabo la encuesta diagnóstica de Clima y Cultura 2025. A través de este diagnóstico se busca fortalecer el clima organizacional al interior del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible mediante la identificación, evaluación e intervención de los factores que afectan las relaciones laborales, la percepción del ambiente de trabajo y los niveles de motivación, para generar un entorno laboral saludable, productivo y colaborativo.

Una vez realizado el Diagnóstico del Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial, se llevarán a cabo acciones como:

- Aplicación de la Encuesta de clima y cultura
- Análisis de resultados: Identificar puntos críticos, necesidades específicas y áreas de intervención a corto, mediano y largo plazo.
- Identificación de riesgos psicosociales y factores que afectan la percepción del clima organizacional.
- Generación de insumos para diseñar estrategias de intervención efectivas.

### Cultura Organizacional:

Gestionar el ambiente laboral del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible conforme a la normatividad vigente, implementando estrategias que mejoren la calidad de vida laboral, fomenten la identidad institucional y motiven el desempeño de los funcionarios, en alineación con la cultura organizacional y los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Dentro de los componentes del clima y la cultura laboral el objetivo es fortalecer el clima organizacional mediante acciones que impacten positivamente en las percepciones, conductas y valores compartidos por los servidores públicos.

Las estrategias o acciones basadas en resultados que se desarrollarían teniendo el diagnóstico y su análisis son algunas como:

- Talleres y actividades formativas:
- Reconocimiento de logros: Talleres para destacar la importancia de valorar los éxitos individuales y grupales.
- Fomento de la cultura laboral en redes sociales: Crear contenidos que resalten los valores institucionales y promuevan la convivencia laboral.
- Organización de actividades fuera del entorno laboral: Espacios recreativos y de integración para fortalecer relaciones interpersonales.
- Medición continua del clima: Realizar encuestas periódicas para evaluar el impacto de las estrategias implementadas.

**Teniendo en cuenta los Acuerdos Sindicales y lo mencionado en el Capítulo 2 de Bienestar se incluyen los incentivos y las características de cada uno.**

**Artículo 7.** Beneficio navideño para hijos menores de las empleadas y empleados públicos de la Entidad. *“El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible entregará a 30 de noviembre de cada año, un medio de acceso a través de la Caja de Compensación Familiar para que, a través de los servicios ofrecidos por esta y/o sus aliados, puedan beneficiarse con un valor equivalente.”*

**Producto del acuerdo:** Beneficio Navideño entregado a los empleados públicos que tengan hijos que no superen la edad de 18 años.

**Artículo 8.** *Reconocimiento al Servidor Público por Pensión.* El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, durante la vigencia del presente acuerdo, entregará a los empleados públicos que alcancen la pensión de vejez en el año fiscal correspondiente, un medio de acceso a través de la Caja de Compensación Familiar para que disfruten de los servicios ofrecidos por esta y/o sus aliados, y puedan beneficiarse con un valor equivalente a un (01) SMMLV más un punto adicional. Los funcionarios serán beneficiarios cuando informen al Ministerio sobre el reconocimiento de la pensión de vejez y la fecha de retiro con ocasión de esta.

Al presente acuerdo se le aplicará la regla prevista en el numeral 2 del artículo 2.2.2.4.4 del Decreto 243 de 2024 relacionado con el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal.

**Producto del Acuerdo:**

Beneficio a empleados públicos que cumplan con las condiciones de pensión de vejez.

**Artículo 9. Reconocimiento por Antigüedad.** El artículo 9º del Acuerdo 2022 quedará así: *“El Ministerio, en el marco del Plan de Bienestar y Calidad de Vida, establecerá un mecanismo de reconocimiento por antigüedad para sus empleados públicos, a través de los instrumentos de retribución pactados con la Caja de Compensación Familiar u Operador de Plan de Bienestar, que podrá ser disfrutados a elección del funcionario en los servicios ofrecidos por la misma; por un valor equivalente de acuerdo con la siguiente clasificación:*

Periodos de cinco años de servicio cumplidos, sin interrupción	Reconocimiento
Primer periodo (5 años)	1 SMMLV*
Segundo periodo (10 años)	1.5 SMMLV*
Tercer periodo (15 años)	2 SMMLV*
Cuarto periodo (20 años)	2.5 SMMLV*
Quinto periodo (25 años)	3 SMMLV*
Sexto periodo (30 años o más)	3.5 SMMLV*



SC-2000142



SA-2000143

Para los funcionarios que tengan 15 años o más de antigüedad, sin solución de continuidad, que nunca hubiesen recibido el beneficio de la tabla anterior, al momento de pensionarse se les otorgará un único reconocimiento equivalente a 1 SMMLV, previa información a la administración de la resolución de retiro por pensión.

Para todos los efectos la fecha de ingreso/continuidad en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible e INDERENA será la que se tenga en cuenta para determinar los años de servicio. El reconocimiento no será acumulable y se entregará una única vez por cada rango.

#### Producto del Acuerdo

*“1. Realizar las gestiones administrativas propias y ante la Caja de Compensación Familiar para el reconocimiento por antigüedad.”*

*Artículo 10. Día de Cumpleaños. El Ministerio modificará la Resolución 1445 de 2017, en el entendido que el día de cumpleaños se podrá disfrutar desde el mismo día y hasta los treinta (30) días siguientes. Este día se podrá sumar al tiempo autorizado para vacaciones.”*

#### Producto del Acuerdo:

Modificar la Resolución 1445 de 2017.

**Artículo 11. Fomento de Integración Familiar.** El Ministerio otorgará una medida de acceso a través de la Caja de Compensación Familiar para que, a través de los servicios ofrecidos por esta y/o sus aliados, puedan beneficiarse por un valor equivalente a 1.5 SMDLV por integrante del núcleo familiar de los funcionarios del MinAmbiente, el cual podrá ser disfrutado en categorías como: recreación, turismo, cultura, alimentación.

#### Producto del Acuerdo:

Diseñar el estímulo para integración familiar por cada miembro de núcleo familiar.

*“Artículo 12. Permiso por Antigüedad. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible concederá a los servidores públicos, un permiso anual remunerado por antigüedad cada vez que cumpla un (1) año de servicio, según lo contemplado en la siguiente tabla:*

*Rango número de días de permiso:*

- a. 1 a 4 años de servicio 1 día*
- b. 5 a 9 años de servicio 2 días*
- c. 10 a 14 años de servicio 3 días*
- d. 15 a 19 años de servicio 5 días distribuidos en dos permisos no consecutivos de 3 y 2 días, siempre y cuando no se disfrute en el mismo mes.*
- e. 20 años de servicio en adelante 6 días distribuidos en dos permisos no consecutivos de 3 días c/u, siempre y cuando no se disfrute en el mismo mes.”*

Esta modalidad de permiso no será acumulable con el de años anteriores, y deberá tomarse máximo en los seis meses siguientes a la fecha de ingreso/continuidad, si el día de descanso coincide con el periodo de vacaciones se disfrutará adicionándolo a las mismas.



SC-2000142



SA-2000143

La solicitud de permiso remunerado por antigüedad deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato ajustado de ausencias laborales código SOMOSIG F-A-ATH-65 derivadas de acuerdos sindicales, el cual no requiere firma del superior y debe ser radicado en talento humano con copia al jefe inmediato. Este formato deberá usarse en todos los permisos que el empleado público solicite, en virtud de los acuerdos sindicales.

#### Producto del Acuerdo:

1. **Permiso por Antigüedad**
2. **Ajuste formato SOMOSIG F-A-ATH-65 artículo 13. Presupuesto Bienestar.** El Ministerio, para sustentar el anteproyecto de presupuesto del Plan de Bienestar e Incentivos para cada vigencia y cubrir las necesidades del 100 % de la población beneficiaria de todos los incentivos y auxilios vigentes, para la vigencia 2025 y siguientes, realizará una caracterización sociodemográfica anual que permita aumentar progresivamente el presupuesto.

#### Producto del Acuerdo:

Estudio de caracterización sociodemográfica anual para presentación anteproyecto de presupuesto.

**Artículo 14. Gimnasio.** *El Ministerio, en el marco de sus facultades y sus competencias constitucionales y legales, mediante un instrumento de caracterización anual, estimará la demanda potencial de acceso a servicios de gimnasio para los empleados públicos o un integrante de su núcleo familiar. Conforme a los resultados del estudio y de un mecanismo definido por el Ministerio, se realizará una oferta anual del servicio de gimnasio hasta llegar al 100% de los interesados.*

*El Ministerio asumirá el 80% del costo de la mensualidad y el beneficiario el 20%. La oferta de servicios se hará dentro del primer trimestre de cada año.*

#### Productos del Acuerdo:

1. Para el año 2024. Estudio de caracterización poblacional para determinar la demanda potencial y estudio de mercado.
2. Para el año 2025, primera oferta del servicio de gimnasio y el segundo estudio de caracterización.
3. Para el año 2026 se incrementará al menos un 35% de la oferta dada en el 2025.

**Artículo 15. Vivienda.** *El Ministerio gestionará invitaciones y promoverá ferias para adquisición de vivienda en las diferentes categorías a favor de sus empleados públicos con sociedades del sector de la construcción, Cajas de Compensación Familiar, Fondo Nacional del Ahorro y al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.*

*La Entidad, gestionará ante el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio la remisión periódica de la información relacionada con políticas, subsidios, planes y proyectos de vivienda para ser divulgados a sus empleados públicos. Para estos fines, se plantearán a*



SC-2000142



SA-2000143

*los invitados, tener presente en sus propuestas y/o ofertas, las condiciones reales del sector, beneficios gubernamentales, tasas de interés especiales, beneficio especial para la primera vivienda y/o a favor de jóvenes, acompañamiento, entre otras.*

**Productos del Acuerdo:**

1. Programación de eventos y ferias de adquisición de vivienda para los empleados.
2. Gestión ante Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio sobre la información relacionada con proyectos de vivienda.

**Artículo 17. Preparación para la Jubilación.** *El Ministerio realizará 4 jornadas por año, 1 trimestral, con el fin de implementar actividades para la preparación de la jubilación a los empleados públicos prepensionados y pensionables de la entidad, involucrando en el diagnóstico de necesidades a esta población. Las jornadas se integrarán en el Plan de Bienestar e Incentivos.*

**Productos del Acuerdo:**

1. Cuatro (04) jornadas por año, una (01) cada trimestre para la preparación de jubilación.
2. Incorporar este acuerdo en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025.
3. Revisión histórica de las gestiones realizadas por las administraciones anteriores en un término no mayor a 6 meses después de la firma del presente acuerdo.

**Artículo 19. Convenios Lúdicos.** *El Ministerio gestionará para sus empleados públicos y su núcleo familiar, el acceso a los escenarios turísticos del orden nacional, departamental y municipal, tales como monumentos históricos, museos, parques deportivos, recreativos, temáticos, parques regionales con turismo ecológico, entre otros lugares turísticos de naturaleza estatal, con la posibilidad que se otorguen descuentos por persona en el valor de la tarifa.*

**Productos del Acuerdo:**

1. Acciones administrativas con el fin de gestionar convenios lúdicos para los empleados del Ministerio.
2. Divulgación de los actos administrativos que se cuentan a la fecha para los beneficios adquiridos a los servidores públicos del Ministerio.

**Artículo 20. Convenios Educativos.** *El Ministerio y las dos organizaciones sindicales, dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, realizará invitaciones a diferentes universidades e instituciones de educación superior, públicas y privadas, reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, con el objetivo que otorguen tarifas diferenciales en el valor de las matrículas y/o pensiones para sus empleados públicos y su núcleo familiar (esposa/esposo – compañera/compañero permanente e hijos/as) en programas de educación formal y/o educación continuada.*

*El Ministerio y las dos organizaciones sindicales, dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, solicitará a la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP, sobre*

las posibilidades de becas para los empleados del Ministerio, en programas de capacitación para temas transversales de la administración pública.

El Ministerio y las dos organizaciones sindicales, dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, solicitarán a la Secretaría Distrital de Educación de Bogotá, el listado de las instituciones que tienen autorización para impartir programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Una vez se conozcan esas entidades o instituciones, se les cursarán invitaciones con el objetivo que otorguen tarifas diferenciales en el valor de las matrículas y pensiones para sus empleados públicos y su núcleo familiar (esposa/esposo – compañera/compañero permanente e hijos/as) en sus programas.

Con aquellas instituciones que muestren interés en otorgar tarifas diferenciales en el valor de sus matrículas y pensiones, el Ministerio suscribirá los respectivos acuerdos.

#### Productos del Acuerdo:

1. Invitación a universidades e instituciones de educación superior.
2. Invitación a la ESAP.
3. Solicitud de información a la SED de Bogotá D.C:
4. Invitaciones a las instituciones que ofrezcan programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, una vez se conozca la respuesta de la SED de Bogotá.
5. Convenios con las entidades o instituciones que muestren su disposición escrita.

**Artículo 21. Horario y Jornada Flexible.** El Ministerio, a 29 de noviembre de 2024, modificará la Resolución 0035 de 2024 de jornada laboral, previa concertación en las mesas de seguimiento sindical con el fin de atender los lineamientos del artículo 3º de la Ley 1857 de 2017 que adicionó el artículo 5ª de la Ley 1361 de 2009. Los actuales horarios estarán integrados en la propuesta.

#### Productos del Acuerdo:

1. Consulta a las(os) funcionarios sobre alternativas para flexibilizar la jornada laboral
2. Dentro del marco de las mesas de seguimiento con las dos organizaciones sindicales, el Ministerio modificará la Resolución 0035 de 2024 jornada laboral para atender los lineamientos del artículo 3º de la Ley 1857 de Bienestar.

**Artículo 22. Ampliación de planes exequiales.** El Ministerio y las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, durante la vigencia 2024 realizarán un análisis de alternativas que permitan ampliar la oferta actual de servicios funerarios. El resultado de lo anterior y los códigos de descuento existentes, se socializará a los empleados públicos de la entidad, advirtiendo que ni el Ministerio ni las organizaciones sindicales asumen responsabilidad alguna por el ejercicio conjunto realizado, ni por la elección del funcionario.

#### Productos del Acuerdo:

1. Análisis de alternativas por parte del Ministerio y organizaciones sindicales con el fin de ampliar la oferta de servicios funerarios.
2. Socialización del análisis de alternativas y descuentos existentes con empresas que presten servicios funerarios.



SC-2000142



SA-2000143

3. La revisión y el análisis de alternativas se realizará en el marco de las mesas de seguimiento de acuerdos sindicales.

### **Incentivos y Reconocimientos**

El objetivo busca estimular el desempeño destacado de los servidores públicos a través de un sistema de incentivos no pecuniarios y reconocimientos especiales.

### **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 realizará 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.
- Torneo de pin pon: Se realizará 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.
- Torneo de Boli rana: Se realizará 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.
- Agenda cultural semestral (como obra de teatro - stand up comedy - musical).
- Programa de acondicionamiento físico: ofrecer servicio de acondicionamiento y preparación física para promover el deporte, los espacios de esparcimiento y la ejercitación física y mental de los funcionarios.
- Carrera media maratón, Carrera de la policía, carrera de la mujer: participación de los funcionarios en algunas de estas carreras que se presentan en el año.
- Club de lectura: se realizarán actividades con el fin de incentivar la lectura.
- Vamos a cine en familia: se realizará la entrega de cine combitos y entradas a cine para compartir con la familia.

El Ministerio de Ambiente desde la alta dirección, con el apoyo de la coordinación de Talento Humano, ha diseñado la *"Estrategia Cosecha de Semillas"*, a través de la cual busca lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los empleados de la Entidad, donde prime el crecimiento personal, la satisfacción individual y de equipo, y al mismo tiempo, se logre una alineación cultural, donde se comparta la búsqueda del cumplimiento de los objetivos organizacionales, con igualdad de oportunidades, derechos y deberes.

En la búsqueda por incentivar el individual y el trabajo en equipo, la participación en las actividades del Ministerio y el cumplimiento de compromisos y metas del servicio público, la Política, ofrece una estrategia, mediante la cual en la medida en que se participa de las actividades, programas o proyectos propuestos, los empleados adquirirán una bolsa de Semillas (puntos) mediante los cuales tendrán acceso a Tesoros del Ecosistema (beneficios) que podrán usar a través del canje de las semillas adquiridas.

En consecuencia, y con miras a fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional compartida por todos sus servidores, la presente circular informa el alcance, beneficios, procedimientos y requisitos para el acceso a la Política Talento Humano Satisfecho y Sostenible.

### **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



SC-2000142



SA-2000143

los valores institucionales. Entre las actividades se buscará 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 el 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.
- Encuentro de peluditos: Jornada donde todos los colaboradores pueden traer sus mascotas, se realizarán jornadas de donación, ventas y feria de accesorios.

#### **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



SC-2000142



SA-2000143

## Desvinculación Laboral Asistida y Preparación para el Retiro Laboral:

Promover una transición positiva y estructurada para los servidores públicos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible en proceso de retiro laboral, mediante actividades que reconozcan sus competencias, potencialidades y logros, a la vez que brinden herramientas prácticas para la reorganización de sus objetivos personales, profesionales y laborales, fortaleciendo redes de apoyo y el conocimiento institucional.

### Componentes del Programa

#### 1. Preparación para la Transición Laboral y Personal

Dentro de este proceso se plantea:

- i. Diferencias entre regímenes pensionales (Prima Media y Ahorro Individual). Derechos y beneficios del sistema de protección al cesante.
- ii. Talleres virtuales y presenciales:
- iii. Identificación de competencias, habilidades y oportunidades para la adaptación social y emocional al retiro.
- iv. Cursos informales: Oferta de formación en artes, oficios y temas de interés personal para el fortalecimiento de competencias y habilidades en el nuevo proyecto de vida.

#### 2. Apoyo Interinstitucional

Establecer alianzas con entidades públicas y privadas para enriquecer las oportunidades de formación, orientación y redes de apoyo disponibles para los funcionarios próximos al retiro.

Facilitar el acceso a beneficios del sistema de protección al cesante, brindando acompañamiento en los procesos administrativos requeridos.

**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.

- Gestión del Conocimiento y Memoria Institucional
- Transferencia de conocimiento: implementar espacios para que los servidores compartan el conocimiento adquirido a lo largo de su trayectoria laboral.
- Crear repositorios digitales para almacenar experiencias significativas, buenas prácticas y aprendizajes institucionales.
- Narrativas vivenciales:
- Promover la creación de testimonios escritos o audiovisuales donde los servidores



SC-2000142



SA-2000143

relaten sus aportes, logros y momentos más importantes durante su paso por la entidad.

**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.

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
<b>Desvinculación Laboral Asistida y Preparación para el Retiro Laboral</b>	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organización	charla de régimen de prima media (rpm) charla virtual Colpensiones I y II semestre
<b>Desvinculación Laboral Asistida y Preparación para el Retiro Laboral</b>	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organización	Charla régimen pensional Colpensiones prepensionados.
<b>Prepensionados</b>	Acciones que busquen preparar y acompañar en lo físico, psicológico, familiar, social, financiero para que asuman el retiro de la vida laboral preparados	Encuentro de prepensionados (talleres y conferencias para la preparación del retiro laboral), en temas como: - proyecto de vida - presupuesto finanzas e inversiones de emprendedor a empresario. Realización de ferias de emprendimientos (artesanías, decoración etc.). Taller de creación de memoria institucional.

## 9.2 Eje de salud mental

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
<b>Higiene Mental</b>	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"> <li>• Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental</li> <li>• Campañas y socialización de actividades a mantener la salud mental</li> </ul>

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover Estrategias de trabajo bajo presión</li> <li>• Promover actividades de Prevención del sedentarismo</li> <li>• Promover actividades de Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento</li> <li>• Acompañamiento individual con psicóloga.</li> <li>• Taller enfocado a la gestión del duelo, etapas, redes de apoyo y estrategias de afrontamiento propio del proceso.</li> <li>• Taller enfocado a el reconocimiento de factores de riesgo y factores protectores como base fundamental del autocuidado de la salud mental.</li> <li>• Atención psicóloga de la entidad como medida preventiva, red de apoyo y factor protector para los colaboradores de la entidad</li> </ul>

Fuente Ministerio de Ambiente

### 9.3 Eje de diversidad e inclusión

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
<p><b>Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:</b></p>	<p>Sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad</li> <li>• Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales</li> <li>• Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.</li> <li>• Socialización sectorial de creación de cultura.</li> <li>• Sesión de Sensibilización sobre Identidad de Género y Orientación: sesión educativa para aumentar la comprensión sobre las diversas identidades de género y orientaciones sexuales.</li> <li>• Charlas en conductas de inclusión y aceptación a la diversidad.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento tamizaje de seno.</li> <li>• Conmemoración día del genero</li> </ul>
<b>Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder</b>	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"> <li>• Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder</li> <li>• Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.</li> <li>• Acompañamiento individual con psicóloga.</li> </ul>

Fuente Ministerio de ambiente

#### 9.4 Eje de la Transformación Digital.

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
<b>Creación de Cultura Digital Para el Bienestar:</b>	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
<b>Creación de Ecosistema Digital:</b>	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

#### 9.5 Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
<b>Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>	Promover y adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad	Campañas de con relación a valores



SC-2000142



SA-2000143

<b>Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>	Promover y adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad	Campañas y concurso de con relación a valores
---	--	---

## 10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EN EL PLAN:

1. **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.

- En línea con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las actividades del Plan de Bienestar estarán orientadas a: Transición al trabajo colaborativo: Implementar dinámicas de inteligencia colectiva para fortalecer la capacidad institucional.
- Promoción de valores organizacionales: Incentivar la innovación, la colaboración y la alineación con la cultura organizacional.
- Alianzas internas: Fomentar la sinergia entre áreas para maximizar los recursos y lograr objetivos comunes.

2. **Gestión del Conocimiento.** Involucrar 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.

3. **Aplicación de Acuerdos Sindicales.**

Se garantizará la implementación de beneficios acordados en los convenios sindicales, entre ellos:

- Días de descanso compensados por cumpleaños.
- Flexibilización laboral: Acceso a modalidades de teletrabajo y horarios flexibles.
- Apoyos económicos educativos
- Beneficios navideños
- Beneficio
- Horarios flexibles
- Preparación para la jubilación.
- Beneficio de pensión
- Fomento del bienestar integral.

4. **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.
5. **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 Cajas de Compensación familiar
- 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 del Ministerio de Ambiente.

## 13. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO:

DESAGREGACION INICIAL DEL PLAN 2025	
Contratación Aliado Estratégico Plan de Bienestar	\$772.871.135
Apoyos Educativos	\$770.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$1.542.871.135</b>

#### 14. PROPUESTA EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR 2025

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

**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 para la vigencia 2025.



SC-2000142



SA-2000143