



Plan de Bienestar Social e Incentivos

Administración del Talento Humano

Versión 001

2026

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Proceso: Plan de Bienestar		
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. MARCO NORMATIVO	6
4. OBJETIVOS	10
4.1 <i>Objetivo General</i>	10
4.2 <i>Objetivos Específicos</i>	10
1. <i>Promoción y prevención: Implementar acciones integrales que contribuyan al bienestar educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y sus familias, promoviendo estilos de vida saludables y preventivos</i>	10
2. <i>Fortalecimiento de valores organizacionales: Fomentar el compromiso institucional, la identidad y la ética administrativa, fortaleciendo la responsabilidad social y la cultura del servicio público dentro de la entidad.</i>	10
5. BENEFICIARIOS.....	10
6. RESPONSABLE	11
7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	11
7.1 <i>Propósito del Plan:</i>	11
7.2 <i>Diagnóstico del Plan de Bienestar</i>	13
8. CONTENIDO DEL PROGRAMA Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN	21
8.1 <i>Eje de Equilibrio Psicosocial.....</i>	22
8.2 <i>Eje de Salud mental</i>	23
8.3 <i>Eje de Diversidad e Inclusión</i>	23
8.4 <i>Eje de la transformación Digital.</i>	23
9. PROGRAMAS Y PROYECTOS PARA DESARROLLAR	24
9.1 <i>Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....</i>	24
9.2 <i>Eje de salud mental</i>	35
9.3 <i>Eje de diversidad e inclusión</i>	36
9.4 <i>Eje de la Transformación Digital.....</i>	37
9.5 <i>Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público</i>	37
10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EN EL PLAN:	38
11. ENTIDADES DE APOYO	39
12. CRONOGRAMA	39
13. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO:	45
14. PROPUESTA EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR 2026	45

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Proceso: Plan de Bienestar		
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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 2026 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 2026 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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Proceso: Plan de Bienestar		
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Proceso: Plan de Bienestar		
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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 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.



SC-2000142

SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Proceso: Plan de Bienestar	Código: X-X-XXX-XX
	Vigencia: 2026	

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 desarrolle la presente Ley.

➤ **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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

➤ **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 prevención 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 4º 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.



SC-2000142

SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Proceso: Plan de Bienestar	Código: X-X-XXX-XX
Vigencia: 2026		

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, entendiendo a la necesidad y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es suficiente se dará la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa

➤ Decreto 648 de 2017.

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

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



SC-2000142

SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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 parágrafo 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 desarrolle la presente Ley”

➤ 3.7 Resolución 0953 del 2021

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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Establecer y desarrollar actividades alineadas con las necesidades de los servidores públicos del Ministerio de Ambiente y el marco normativo vigente, orientadas a mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Estas acciones buscan fortalecer las capacidades humanas, promover espacios de aprendizaje, contribuir al bienestar, esparcimiento y mejorar el clima organizacional.

4.2 Objetivos Específicos

1. **Promoción y prevención:** Implementar acciones integrales que contribuyan al bienestar educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y sus familias, promoviendo estilos de vida saludables y preventivos
2. **Fortalecimiento de valores organizacionales:** Fomentar el compromiso institucional, la identidad y la ética administrativa, fortaleciendo la responsabilidad social y la cultura del servicio público dentro de la entidad.
3. **Desarrollo de competencias:** Potenciar las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, con el fin de mejorar su desempeño, productividad y proyección profesional.
4. **Apoyo a líderes:** Brindar herramientas y estrategias a los líderes institucionales para promover el bienestar, la motivación y la felicidad laboral de sus equipos de trabajo.
5. **Equilibrio entre la vida laboral y familiar:** Promover iniciativas que faciliten la armonización entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de los funcionarios.
6. **Cultura organizacional:** Impulsar prácticas positivas que fortalezcan entornos laborales saludables y se reflejen también en los ámbitos familiar y personal.
7. **Bienestar individual y familiar:** Diseñar y ejecutar acciones basadas en las necesidades expresadas por los funcionarios, generando impactos positivos en su calidad de vida y bienestar integral.

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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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 secretaría 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 2026.

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

- Aplicación Diagnóstico de Plan de Bienestar social e incentivos 2026. Aplicada entre el 7 al 24 de noviembre.
- Revisión Encuesta de clima y Cultura aplicada desde el 10 de noviembre de 2026
- 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 torneos internos, ejercicios de estiramiento y relajación, promoción de estilos de vida saludables y programas deportivos.
- **Salud mental:** Ofrecer talleres de manejo del estrés, apoyo psicológico, manejo y



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

de emociones y estilos de vida saludable, mindfulness y espacios de diálogo para atender conflictos laborales.

- 3. Desarrollo personal y profesional:** Desarrollo de 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 encuestas para evaluar la satisfacción, la participación y los beneficios entregados en cada una de las actividades a realizar en la vigencia.
- 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, mejorará 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:

- Diagnóstico encuesta de Bienestar e Incentivos 2026 realizadas al interior de la entidad para cada uno de los componentes.
- Análisis participación diferentes actividades del plan de bienestar, con el fin de planear las actividades de los años siguientes con base en la encuesta desarrollada.



SC-2000142

SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Proceso: Plan de Bienestar	Código: X-X-XXX-XX
	Vigencia: 2026	

7.2 Diagnóstico del Plan de Bienestar

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 2025 para la proyección de la vigencia 2026 de las actividades de bienestar social e incentivos, entre el 7 al 24 de noviembre, esta fue compartida a todos los funcionarios a través del correo talentohumano@minambiente.gov.co, participaron 111 funcionarios de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción del Ministerio de Ambiente equivalente al 37% de los 300 funcionarios de la entidad quienes respondieron la encuesta, teniendo así en cuenta esta muestra para desarrollar el plan de Bienestar Social e Incentivos de la próxima vigencia.

ANALISIS DE RESULTADOS ENCUESTA DIAGNOSTICA BIENESTAR 2025-2026

1. Información de los participantes: Total, de encuestados: 111 personas, lo que equivale al 37% de los 300 funcionarios de la entidad.

Es un nivel de participación aceptable, indicando interés de una parte de los funcionarios en la construcción del Plan de Bienestar 2026. Sin embargo, es necesario revisar que el 64% de la población no participo, lo que indica oportunidades de mejora en comunicación y trabajo en equipo.

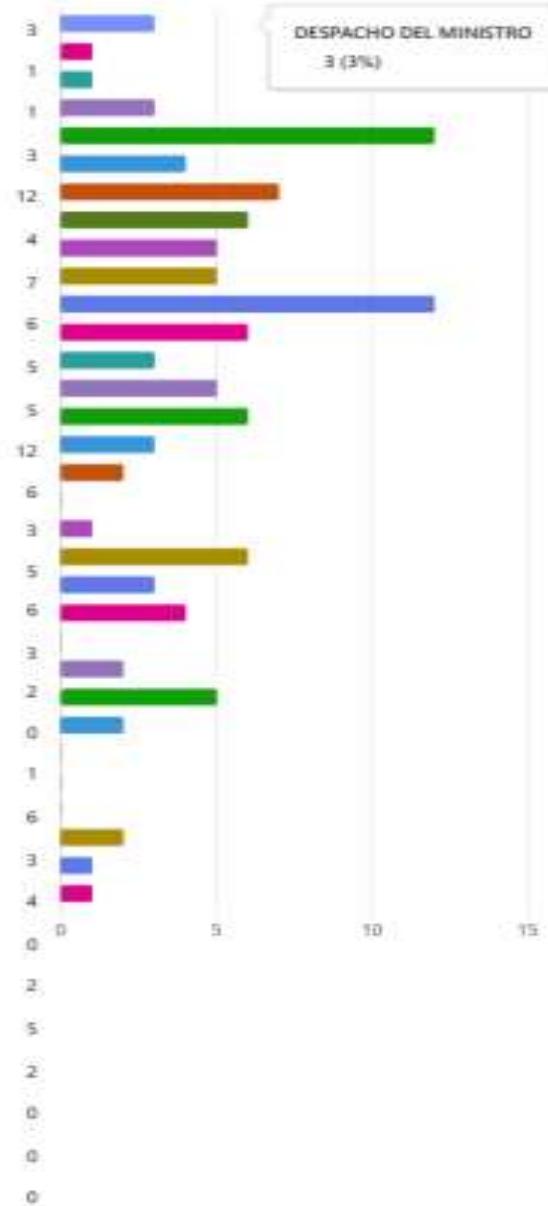


MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

2. Dependencias con mayor participación:

3. Dependencia en la que trabaja

- DESPACHO DEL MINISTRO
- DESPACHO DEL MINISTRO - GRUPO DE COMUNICACIONES
- DESPACHO VICEMINISTRO DE ORDENAMIENTO AMBIENTAL D...
- DESPACHO VICEMINISTRO DE POLITICAS Y NORMALIZACION...
- DIRECCION DE ASUNTOS AMBIENTALES SECTORIAL Y...
- DIRECCION DE ASUNTOS MARINOS, COSTEROS Y...
- DIRECCION DE BOSQUES, BIODIVERSIDAD Y SERVICIOS...
- DIRECCION DE CAMBIO CLIMATICO Y GESTION DEL...
- DIRECCION DE GESTION INTEGRAL DEL RECURSO HIDRICO
- DIRECCION DE ORDENAMIENTO AMBIENTAL TERRITORIAL Y...
- OFICINA ASESORA DE PLANEACION
- OFICINA ASESORA JURIDICA
- OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES
- OFICINA DE CONTROL INTERNO
- OFICINA DE NEGOCIOS VERDES Y SOSTENIBLES
- OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LA...
- SECRETARIA GENERAL
- SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE CONTRATOS
- SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE CONTROL INTERNO...
- SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO
- SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE UNIDAD COORDINADORA...
- SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
- SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - GRUPO DE...
- SUBDIRECCION DE EDUCACION Y PARTICIPACION



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

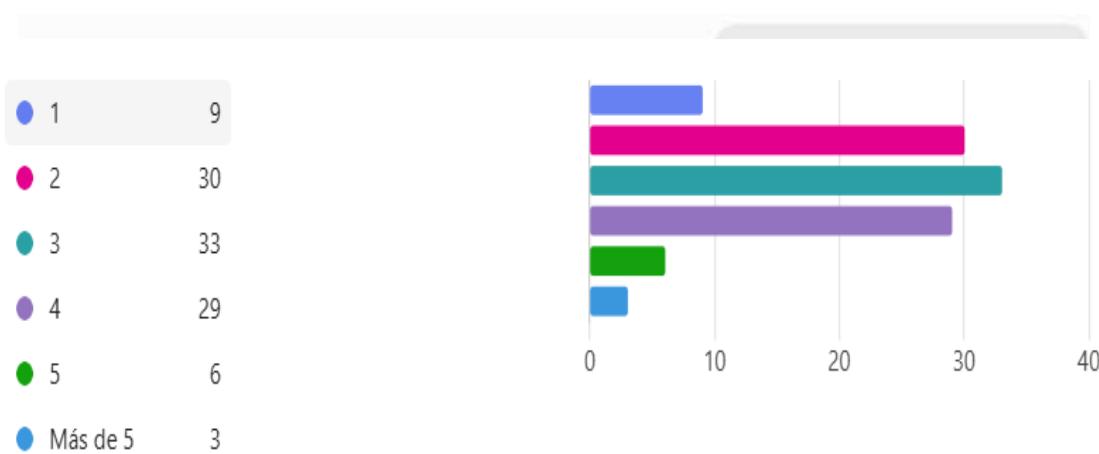
- Oficina Asesora de Planeación – 11
- Dirección de Asuntos Ambientales Sectorial y Urbana – 12
- Dirección de Bosques, Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos – 7
- Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo – 6
- Grupo de Talento Humano – 6

3. Composición Familiar de los Participantes

Promedio de integrantes: 2 a 4 personas (89%)

Distribución:

- 1 persona: 9
- 2 personas: 28
- 3 personas: 33
- 4 personas: 28
- 5 o más: 9



3. Tiene Hijos: En la respuesta, "Sí tienen hijos":

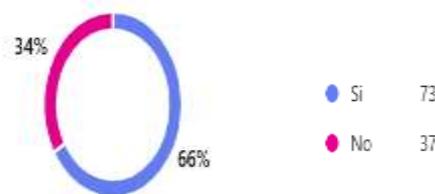
- 71 personas, equivalente al 66%

4. Cantidad de hijos:

- 1 hijo: 41
- 2 hijos: 27
- 3 o más: 3



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX



5. Rango de edades más frecuentes: de 2 a 25 años.

6. Actividades de Bienestar preferidas para 2026

1. Culturales (cine, teatro, danza, música) 61
2. Viajes y salidas recreativas 57
3. Deportivas y recreativas 41
4. Familiares 34
5. Caminatas y siembra ecológica 29
6. Cuidado emocional y manejo de estrés 22
7. Formación y desarrollo personal 18
8. Arte y manualidades 28



Muestran interés en experiencias vivenciales, recreativas y familiares actividades que equilibren trabajo y esparcimiento.

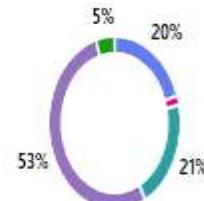
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

7. Razones que limitaron la participación

Motivos Respuestas

- Carga laboral 57
- No tiene tiempo 23
- Situaciones administrativas 21
- No le interesan 5

● Situaciones administrativas (vacaciones, incapacidad, permisos)	22
● Trabajo en casa	2
● No tiene tiempo	23
● Carga laboral	59
● No le interesan estas actividades	5

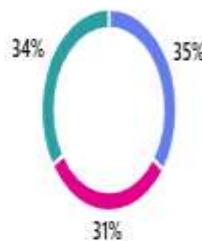


La mayor barrera para la participación no es desinterés sino **sobrecarga laboral y falta de tiempo**.

8. Preferencia de horarios de los participantes en la encuesta

- Mañana (9 a 12 pm) 38
- Fin de semana 37
- Tarde (2 a 5 pm) 33

● Horario en la mañana (entre 9 y 12pm)	39
● Horario en la tarde (entre 2:00pm y 5:00pm)	34
● Fin de semana (sábados entre 9:00am y 3:00pm)	38

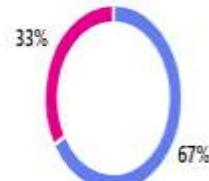


MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

9. Participación en el plan de bienestar 2025

- Sí participó: 72 personas (67%)
- No participó: 36 personas (33%)

● Sí 74
● No 37



10. impacto percibido del plan de Bienestar 2025

Contribuyó al equilibrio trabajo–vida personal:

- Sí 90
- No 18

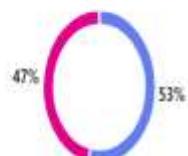
● Sí 92
● No 19



11. Recibió incentivos 2025, beneficio durante el año 2025

- Sí 57

● Sí 59
● No 52



- No 51

Existe una división en la cantidad de respuestas casi equilibrada indicando oportunidad de mejorar cobertura y equidad de acceso.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Proceso: Plan de Bienestar		
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

12. Aspectos que deberían mejorarse en la gestión del plan de Bienestar social e incentivos del Ministerio

- Es necesario incluir a los jefes y directivos en estas actividades para que se permita la participación de los funcionarios
- Incluir más a los contratistas
- Distribución oportuna de los incentivos educativos
- Me parece que han mejorado mucho en este año, sin embargo, deberían dar incentivos como gimnasio, bonos, etc.
- Contar con el tiempo del trabajo que muchas veces impide la participación en las actividades propuestas
- Se requieren actividades más innovadoras
- Que tuviéramos más recursos económicos para las actividades de bienestar. Quisiera que nos pudieran dar más meses para ir al gimnasio
- Facilitar el acceso a las actividades del plan de bienestar racionalizado la carga laboral, existe una clara desconexión entre el Grupo de Talento Humano y los jefes de oficina y/o directores.
- Realizar más actividades fuera del ministerio
- Ser más rápido en la ejecución
- Separar actividades neutras que tienda a fortalecer capacidades y habilidades profesionales
- Mayor cantidad de espacios y abiertos a todos los funcionarios, no solo por alguna inscripción.
- Realizar con anticipación la recolección de datos de las necesidades de los funcionarios
- En lo posible programar las actividades después de la jornada laboral, o los viernes
- Asegurarse de que las entidades que nos prestan los servicios de esparcimiento tengan las herramientas tecnológicas para acceder a nuestros beneficios.
- Motivar a los equipos de trabajo, se recomienda que las actividades se pueden desarrollar más días para que las personas que estamos en teletrabajo o a veces en comisiones podamos participar
- Proponer horario de 8 a 10 para desarrollar las actividades de bienestar, cursos, capacitaciones.
- Deben establecer reglas claras y respetarlas, para la convocatoria y asignación de incentivos, no es una carrera por quien contesta primero un correo, el derecho es para todos y así debe ser el disfrute.
- Implementar estas actividades durante todo el año y no al final. Tener claridad desde el inicio sobre incentivos, beneficios y transparencia y divulgación en escogencia de los favorecidos, cuando no alcanza el beneficio a todos los solicitantes de estos.
- Ampliar el espectro de incentivos y bienestar
- Que los incentivos deben priorizarse al funcionario

13. Áreas de mejora señaladas por los funcionarios

- Mayor diversidad y frecuencia de actividades
- Mejor acceso a incentivos
- Incluir más actividades familiares
- Mejor comunicación y tiempos oportunos
- Mejor gestión frente a cargas laborales
- Solicitan gimnasio, viajes, eventos culturales, bienestar emocional
- Recomendaciones para las Actividades de Bienestar más Preferidas



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

Propuestas Plan de Bienestar 2026. Se proponen de acuerdo con el análisis de la encuesta diagnostica:

- Culturales (cine, Teatro, música, danza, etc.) – **61 respuestas**
- Crear un calendario cultural trimestral
- Generar alianzas con teatros, museos, casas de la cultura, universidades y entidades públicas
- Incluir experiencias inmersivas y eventos grupales para fortalecer integración
- Viajes o salidas recreativas – **57 respuestas**
- Diseñar salidas ecológicas y de turismo local (destinos cercanos para minimizar tiempos de viaje.
- Plan anual escalonado con cupos rotativos y criterios transparentes: Incluir alternativas familiares los fines de semana
- Deportivas y recreativas – **41 respuestas**
- Torneos interdependencias (fútbol, vóley, tenis de mesa).
- Actividades mensuales de acondicionamiento y caminatas urbanas
- Implementar reto saludable trimestral con incentivos
- Actividades familiares – **34 respuestas**
- Días de integración padres-hijos y familia extendida
- Actividades intergeneracionales (niños y adultos mayores)
- Programas de bienestar emocional familiar
- Caminatas y siembra ecológica – **29 respuestas** •
- Caminatas por temáticas ambientales con siembra y educación ambiental
- Cuidado emocional y manejo de estrés – 22 respuestas •
- Talleres de mindfulness y regulación emocional
- Pausas activas institucionalizadas (3 veces por semana)
- Línea de apoyo y bienestar emocional
- Artes y manualidades – **28 respuestas**
- Talleres creativos de bajo costo (pintura, cerámica, crochet, escritura) Exposición cultural interna
- Formación en bienestar integral – 18 respuestas
- Rutinas de hábitos saludables, ergonomía, nutrición y sueño
- Ciclo de conferencias con expertos.

**Conclusiones y Recomendaciones
Plan de Bienestar e Incentivos 2026**

- Diseñar actividades recreativas y culturales de alto impacto
- Ofrecer opciones familiares y actividades fuera del horario laboral
- Sincronizar actividades con planificación de carga laboral
- Ampliar cobertura de incentivos y transparencia en asignación
- Priorizar apoyo emocional y prevención de estrés
- Informar acerca de los incentivos recibidos



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

8. CONTENIDO DEL PROGRAMA Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Los Ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 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 2026, 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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Proceso: Plan de Bienestar	Código: X-X-XXX-XX
	Vigencia: 2026	

El desarrollo del plan de bienestar social e incentivos 2025 sigue los cinco (5) ejes que componen el programa de Bienestar Social Laboral¹ 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 integral. 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

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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Proceso: Plan de Bienestar	Código: X-X-XXX-XX
	Vigencia: 2026	

a servidores públicos. 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, 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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Proceso: Plan de Bienestar		
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.

Analítica de datos para el bienestar: La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar.

Creación de 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

9. PROGRAMAS Y PROYECTOS PARA DESARROLLAR

El desarrollo del plan de bienestar social e incentivos 2026, incorpora los 5 ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar y el diagnóstico de necesidades y expectativas.

9.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

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

Diagnóstico de Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial

Para la vigencia 2026 se llevará el plan de intervención de acuerdo a los resultados de la encuesta diagnostica 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 recibido el análisis del Diagnóstico del Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial, se llevarán a cabo acciones como:

- 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).



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Proceso: Plan de Bienestar		
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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*

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

- 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 SMMLV por integrante del núcleo familiar de los funcionarios del MinAmbiente, el cual podrá ser disfrutado en categorías como: recreación, turismo, cultura, alimentación.



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Proceso: Plan de Bienestar		
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

Producto del Acuerdo:

1. 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. 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 actuales y futuras, realizará una caracterización sociodemográfica anual que permita aumentar progresivamente el presupuesto.

Producto del Acuerdo:

1. 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



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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 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. 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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Proceso: Plan de Bienestar		
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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 5º de la Ley 1361 de 2009. Los actuales horarios estarán integrados en la propuesta.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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

2. 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



SC-2000142

SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026		Código: X-X-XXX-XX

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.
- ✓ Torneos internos de pin pon y rana..

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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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 secretaría, 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



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Proceso: Plan de Bienestar	Código: X-X-XXX-XX
	Vigencia: 2026	

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:

1. Diferencias entre regímenes pensionales (Prima Media y Ahorro Individual). Derechos y beneficios del sistema de protección al cesante.
2. Talleres virtuales y presenciales:
3. Identificación de competencias, habilidades y oportunidades para la adaptación social y emocional al retiro.
4. 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 relaten sus aportes, logros y momentos más importantes durante su paso por la entidad.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

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
Desvinculación Laboral Asistida y Preparación para el Retiro Laboral	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
Desvinculación Laboral Asistida y Preparación para el Retiro Laboral	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.
Prepensionados	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.



SC-2000142

SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

9.2 Eje de salud mental

IEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Higiene Mental	Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental ✓ Campañas y socialización de actividades a mantener la salud mental ✓ Promover Estrategias de trabajo bajo presión ✓ Promover actividades de Prevención del sedentarismo ✓ Promover actividades de Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento ✓ Acompañamiento individual con psicóloga. ✓ Taller enfocado a la gestión del duelo, etapas, redes de apoyo y estrategias de afrontamiento propio del proceso. ✓ Taller enfocado a el reconocimiento de factores de riesgo y factores protectores como base fundamental del autocuidado de la salud mental. ✓ Atención psicológica de la entidad como medida preventiva, red de apoyo y factor protector para los colaboradores de la entidad

Fuente Ministerio de Ambiente



SC-2000142

SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

9.3 Eje de diversidad e inclusión

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:	Sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad ✓ Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales ✓ Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas. ✓ Socialización sectorial de creación de cultura. ✓ Sesión de Sensibilización sobre Identidad de Género y Orientación: sesión educativa para aumentar la comprensión sobre las diversas identidades de género y orientaciones sexuales. ✓ Charlas en conductas de inclusión y aceptación a la diversidad. ✓ Reconocimiento tamizaje de seno. ✓ Conmemoración día del genero
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder	Propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder ✓ Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder. ✓ Acompañamiento individual con psicóloga.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

Fuente Ministerio de ambiente

9.4 Eje de la Transformación Digital.

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

Fuente Ministerio de ambiente

9.5 Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público	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
Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público	Promover y adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la	Campañas y concurso de con relación a valores



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

	interiorización de los valores del Código de Integridad	
--	---	--

10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EN EL PLAN:

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

- 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.

➤ **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.

➤ **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.

➤ **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.



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

- **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.

PROYECCION PLAN DE BIENESTAR 2026	MINISTERIO DE AMBIENTE	
ACTIVIDADES	COMPENSAR	CANTIDAD
Intervención clima laboral y cultura	Experto facilitador en el desarrollo de los procesos de clima y cultura. Intervención por dependencias. 8 sesiones prácticas de 4 horas cada una. Durante las sesiones debe desarrollar los temas de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.	8



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

Día de la confraternidad	<p>Cotizar salida a espacios abiertos ecoparques (ejemplo parque makute), que permita hacer circuitos de retos, trabajo en equipo y trabajo individual, con cuerdas altas y bajas. Retos que incentiven la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo.</p> <p>Para implementar talleres outdoor o de campo abierto que incluya actividades físicas y desafíos mentales orientados a la solución de problemas y trabajo en equipo.</p> <p>Las 165 personas se distribuirían en diferentes fechas en grupos de 30 a 50 personas por equipo. La jornada debe ser de 4 a 6 horas debe incluir refrigerio am (bebida y emparedado), refrigerio pm (bebida y acompañamiento según sitio propuesto por el proveedor) y almuerzo (proteína, carbohidrato, ensalada, bebida y postre).</p>	165
Fomento de integración familiar, Bono de integración familiar: El Ministerio otorgará el bono en el marco del día de la familia. Se contempla el 10% de servicios administrativos de la caja de compensación que apoya el desarrollo de las actividades. 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>Cotizar la unidad de Bonos Comidas: Kokoriko, Frisby, Crepes, Presto, homeburguer, El carnal, El rodeo y grandes superficies. 270 unidades de bonos cada uno por valor \$90.000.</p> <p>Cotizar Pasaporte parque de diversiones: Mundo aventura, multiparque, jaime duque, salitre mágico, playan zoológicos, granja de tenjo, otros. 270 unidades de bonos cada uno por valor \$90.000.</p>	540
Caminatas	<p>Cotizar el valor de tres Caminatas ecológica con siembra, esta incluye transporte, recorrido ambiental y siembra, refrigerio (fruta, bocadillo y bebida) y almuerzo (proteína, carbohidrato, ensalada, bebida y postre). 1 botella de agua por persona. 2 caminatas en grupos de 50 personas cada una.</p>	2



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

<p>Beneficio navideño para hijos menores de las empleadas y empleados públicos de la Entidad, 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 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.</p>	<p>Cotizar Pasaporte parque de diversiones: Mundo aventura, salitre mágicos y skyzone.Valor \$180.000.Refrigerio AM: arepa de queso y jugo.Refrigerio PM: Paleta de helado.Almuerzo: Hamburguesa con papas y bebida.</p>	140
---	--	-----



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

Vacaciones recreativas	<p>ACTIVIDAD GRANJA DERRACAMANDACA Desarrollo de las actividades según las actividades dispuestas en la presentación.</p> <p>Socorristas especializados en atención de emergencias.</p> <p>Escarapela de identificación por niño.</p> <p>Coordinación general del evento.</p> <p>Instructores lúdicos.</p> <p>Almuerzo:</p> <p>Opción 1: Hamburguesa de res con queso doble crema, lechuga, tomate y salsas, y gaseosa.</p> <p>Opción 2: Brocheta de pollo, Muslo de pollo, papa chip, Jugo o gaseosa + galleta o chocolatina.</p> <p>Refrigerio am:</p> <p>Opción 1: Arepa de queso + Jugo de Caja o Chocolate o Café.</p> <p>Opción 2: refrigerio dulce (salpicón, pastel gloria y jugo)</p> <p>Refrigerio pm:</p> <p>Opción 1: helado con fruta o brownie con helado.</p> <p>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 40 personas en buses de turismo, cumpliendo la normatividad vigente.</p> <p>Seguro contra accidentes.</p>	40
Vacaciones recreativas	<p>ACTIVIDAD EN MUNDO AVENTURA</p> <p>Desarrollo de las actividades según las actividades dispuestas en la presentación.</p> <p>Socorristas especializados en atención de emergencias.</p> <p>Escarapela de identificación por niño.</p> <p>Coordinación general del evento.</p> <p>Instructores lúdicos.</p> <p>Almuerzo:</p> <p>Opción 1: Lomitos de pollo + bebida y papas a la francesa, y gaseosa.</p> <p>Opción 2: Sándwich de pollo grillé con queso y tomate + papas casco y gaseosa 350 ml. + postre (helado cono).</p> <p>Refrigerio am:</p> <p>Opción 1: Panzeroti pollo 100gr + gaseosa 350 ml.</p> <p>Opción 2: Palito de queso 100gr + gaseosa 350 ml.</p> <p>Refrigerio pm:</p> <p>Opción 1: helado con fruta.</p> <p>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.</p> <p>Seguro contra accidentes.</p>	40



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

Vacaciones recreativas	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.	40
Cierre de gestión	Alquiler Salón Incluye logística; (sonido, tarima, lunes, DJ,sillas, mesas, mantelería) y recursos de emergencia exclusividad Almuerzo tipo parrillada Postre Entrada (3 empanadas por persona) con bebida Estación de café Bebidas ilimitadas (gaseosa y agua) Show musical.	1 390 390 390 150 390 1
Incentivos y Reconocimiento mejor Funcionario: 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 Dia 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- Mejor funcionario(a) de carrera administrativa por nivel jerárquico: Asistencial, Técnico, Profesional y Asesor. Mejor funcionario(a) de carrera administrativa del ministerio. Mejor funcionario(a) de libre nombramiento y remoción del ministerio.	BONO ALOJAMIENTO HOTEL: INCLUYE: refrigerio de recibimiento, estadía de 1 noche, desayuno y actividad recreativa o cultural. 4 bonos por valor de \$1.800.000 cada uno. BONO PASADÍA CENTRO VACACIONAL: INCLUYE: entrada centro vacacional, ingreso a las atracciones y servicios de lugares como: piscina, senderos ecológicos, canchas de juego, bolos, deportes recreativos, seguro pasadía por persona, refrigerio y almuerzo. 1 bono por valor de \$2.700.000. BONO DE TURISMO: INCLUYE: Servicios Alojamiento, tiquetes, traslados, tours. 1 bono por valor de \$2.700.000. BONO ALOJAMIENTO HOTEL: INCLUYE: refrigerio de recibimiento, estadía de 1 noche, desayuno y actividad recreativa o cultural. 6 bonos de \$1.800.000 cada uno. BONO DE TURISMO: INCLUYE: Servicios Alojamiento, tiquetes, traslados, tours. 2 bonos de \$2.700.000 cada uno.	4 1 1 1 6 2



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

Talleres de formación en artes manuales y oficios virtual entregas puerta a puerta 60 personas cada taller Bogotá	BONO PASADÍA CENTRO VACACIONAL: INCLUYE: entrada centro vacacional, ingreso a las atracciones y servicios de lugares: ríos, piscina, senderos ecológicos, canchas de juego, bolos, deportes recreativos, seguro pasadía por persona, refrigerio y almuerzo. 1 bonos de \$3.600.000 cada uno.	1
	Bono entradas a cine – bonos virtuales – vigencia mínima de 6 meses. Cinecombito Cine Colombia. Bono Perro caliente, Crispeta 100 gramos y Gaseosa de 640 ml vigencia 6 meses. 3 bonos de \$5.400.000 cada uno.	3
	Bono en servicios de la caja – bonos virtuales – vigencia de 6 meses. 3 bonos de \$6.300.000 cada uno.	3
	Reconocimiento al Servidor Público por Pensión Incentivo comisión y encargos Bono en servicios de la caja – vigencia de 6 meses. 5 bonos de \$1.800.000 cada uno.	5
Pasaporte al Bienestar	6 talleres de formación en artes manuales y oficios virtual, entregas de materiales puerta a puerta para 52 personas en Bogotá y 8 participantes a nivel nacional con entrega de materiales a domicilio. Cotizar Transporte para materiales de taller de formación a nivel nacional con embalaje para las 8 personas que viven fuera de bogota.	6
Gimnasio	Bono por valor de \$50.000 en restaurantes como Kokoriko, Frisby, Crepes, Presto, homeburguer, El carnal, El rodeo, otros.	100
	Bono por valor de \$50.000 en restaurantes como Kokoriko, Frisby, Crepes, Presto, homeburguer, El carnal, El rodeo, otros.	100
	Bono por valor de \$50.000 en restaurantes como Kokoriko, Frisby, Crepes, Presto, homeburguer, El carnal, El rodeo, otros.	100
	Bono entrada a cine 2D	100
	Combo incluye perro caliente, crispitas de 100 gramos y Gaseosa de 640 ml vigencia mínima de 6 meses	100
Mejores equipos de trabajo - Incentivos	BONO DE TURISMO: INCLUYE: Servicios Alojamiento, tiquetes, traslados, tours. 1 bono por valor de \$8.000.000.	1



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO Proceso: Plan de Bienestar	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
Versión: 001	Vigencia: 2026	Código: X-X-XXX-XX

	BONO DE TURISMO: INCLUYE: Servicios Alojamiento, tiquetes, traslados, tours. 1 bono por valor de \$6.000.000.	1
	BONO DE TURISMO: INCLUYE: Servicios Alojamiento, tiquetes, traslados, tours. 1 bono por valor de \$4.000.000.	1

13. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO:

DESAGREGACION INICIAL DEL PLAN 2026	
Contratación Aliado Estratégico Plan de Bienestar	\$600.000.000
TOTAL	\$600.000.000

14. PROPUESTA EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR 2026

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

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

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 2026.

