



28 DE ENERO DE 2025

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO

ALCIRA JULIETH CASTELLANOS HERNÁNDEZ
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural



Contenido

1. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	3
1.1 INTRODUCCIÓN	3
1.2 MARCO NORMATIVO.....	4
1.3 MARCO ESTRATÉGICO.....	5
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1.3.3 PRINCIPIOS.....	5
1.4 BENEFICIARIOS	6
1.5 TIPO DE INCENTIVOS	6
1.5.1 Incentivos pecuniarios	7
1.5.2 Incentivos no pecuniarios	7
1.6 REQUISITOS PARA ACCEDER AL INCENTIVO.....	7
1.6.1 Para mejores servidores:	7
1.6.2 Para mejor Equipo de Trabajo:	8
1.7. PRESUPUESTO	8
1.7.1 DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO	8
1.8 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.....	9
1.8.1 Selección del mejor Servidor de Carrera Administrativa y de LNR.....	9
1.8.2 Selección del mejor Gerente Público	10
1.8.3 Selección del mejor Equipo de Trabajo.....	11
1.9 PROCEDIMIENTO PARA DESEMPATAR	12
2. PROGRAMA DE BIENESTAR	14
2.1 MARCO ESTRATEGICO.....	14
2.1.1 OBJETIVO GENERAL:	14
2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
2.1.3 BENEFICIARIOS	14
2.2 GLOSARIO	15
2.3 RESULTADOS 2024	16
2.3.1 Indicador del Plan de Acción Institucional:.....	16
2.3.2 Actividades de bienestar realizadas por Eje temático:	17
2.3.3 Resultados de las encuestas de satisfacción e impacto de las actividades de bienestar: ..	17



Agricultura



2.3.4 Resultados MIPG relacionados con Bienestar	21
2.4 ETAPAS DEL DESARROLLO.....	23
2.4.1 DIAGNOSTICO	23
3. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN	41
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	42
5. RESPONSABLES	43

1. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

1.1 INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar que se implementará durante la vigencia 2025, para promover el bienestar de las y los servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural; se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano 2025, el cual cumple con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la vida”, que busca la dignificación de la vida a través de la justicia y el rechazo a la violencia.

El Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar 2025, tiene como eje fundamental optimizar la gestión de los recursos humanos y en este sentido, busca el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su entorno familiar.

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano entre diciembre 2024 y enero 2025, realizó una encuesta a los servidores de la entidad sobre sus preferencias, expectativas y/o necesidades, en materia de desarrollo personal, profesional y familiar, en busca de identificar las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, con el fin de generar un diagnóstico que brindó la información necesaria para la formulación del presente Plan de Incentivos y Bienestar 2025.

Además, las acciones previstas en este plan responden a las necesidades que emergen en el contexto laboral, para asumir los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta realizada a las y los servidores públicos del Ministerio de Agricultura, se formuló el siguiente Plan de Incentivos y Bienestar que incorpora los siguientes ejes: 1. Eje de salud mental, 2. Eje psicosocial, 3. Eje de identidad y vocación por público, y 4. Diversidad e inclusión. Igualmente, se formula el cronograma de desarrollo y la forma en la cual se realizará su medición y seguimiento al mismo.

1.2 MARCO NORMATIVO

El Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar del Ministerio se encuentra desarrollado conforme a la normatividad vigente, así como por los criterios técnicos.

NORMA	DETALLE
Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998	<p>“Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.</p> <p><i>ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. / ARTÍCULO 29. Planes de Incentivos. / ARTÍCULO 30. Tipos de Planes. / ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios. / ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios. / ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. / ARTÍCULO 34. Plan Mínimo de Incentivos.</i></p>
Ley 734 de 2002. Artículo 33	Numeral 4 y 5
Ley 909 de septiembre 23 de 2004	“Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
Ley 1960 de 2019	“Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1083 de 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
Ley 1811 de 2016	“Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”.
CONPES 3992 de 2020	Estrategia Para La Promoción De La Salud Mental En Colombia
Ley 2088 de 2021	Por La Cual Se Regula El Trabajo En Casa Y Se Dictan Otras Disposiciones
Ley 2191 de 2022	Por Medio De La Cual Se Regula La Desconexión Laboral - Ley De Desconexión Laboral

1.3 MARCO ESTRATÉGICO

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Generar acciones que enaltezcan al servidor público y la labor que desempeñan en la administración, a través de acciones que promuevan el reconocimiento, la generación de valor a su gestión y un modelo de motivación y acción para que los demás servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural puedan seguir y promover al mejor equipo de trabajo, promoviendo el compromiso a la misionalidad de la entidad.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reconocer a las y a los mejores servidores públicos de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial y al mejor de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial con calificación sobresaliente del período inmediatamente anterior.
- Reconocer el desempeño de los mejores gerentes públicos en concordancia con los resultados de la evaluación institucional.
- Fortalecer los equipos de trabajo y promover el trabajo mancomunado en pro del cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.3.3 PRINCIPIOS

- a) **Humanización del Trabajo**: Dar la oportunidad a las servidoras y servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica y que desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b) **Equidad y Justicia**: Promover actitudes de reconocimiento para todas y todos en igualdad de condiciones y oportunidades que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- c) **Sinergia**: Todo incentivo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua a las servidoras y servidores, lo cual redundará en la gestión dirigida al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
- d) **Objetividad y Transparencia**: Definición y divulgación entre todas y todos los servidores públicos de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
- e) **Coherencia**: Cumplimiento de lo establecido en el Sistema de Estímulos, a través del Programa de Incentivos.
- f) **Articulación**: Los incentivos deberán definirse de manera tal que cumplan con las expectativas de las servidoras y servidores de la Entidad.

1.4 BENEFICIARIOS

Son beneficiarios de los incentivos los siguientes:

Servidores Públicos de Carrera Administrativa

- Aplica para todos los niveles jerárquicos.

Servidores de Libre Nombramiento y Remoción

- Aplica para los niveles: Profesional, Técnico y Asistencial.

Equipos de Trabajo

- Es el grupo de servidores que, en forma cooperativa y coordinada, desarrollan sus funciones contribuyendo a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

1.5 TIPO DE INCENTIVOS

Pecunarios

- Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar. Este reconocimiento no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes

No pecunarios

- Es el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente

1.5.1 Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen **el equipo de trabajo** que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo del Ministerio. Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

1.5.2 Incentivos no pecuniarios: Aplica para el mejor servidor de carrera y de LNR. Estos incentivos pueden ser:

- a) Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- b) Reconocimiento público a la labor meritoria.
- c) Reconocimiento por escrito por parte del Señor Ministro (a) de Agricultura y Desarrollo Rural.
- d) Mención de honor.
- e) Traslados, encargos, y comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- f) Participación en proyectos especiales.
- g) Bonos de turismo social.

1.6 REQUISITOS PARA ACCEDER AL INCENTIVO

1.6.1 Para mejores servidores:

Para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de carrera y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo no inferior a (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de postulación.
- Acreditar el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación de conformidad con el sistema de evaluación aplicado.

1.6.2 Para mejor Equipo de Trabajo:

Servidores de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial del Ministerio que deseen conformar equipos de trabajo y cumplir con los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad, no inferior a un año de cada uno de sus integrantes.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- Los servidores públicos de la entidad solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo al interior de la entidad podrán integrarse entre servidores públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.
- Durante el desarrollo de las actividades de los mejores equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de Integridad y de acuerdo con la propuesta.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

1.7. PRESUPUESTO

El presupuesto de funcionamiento asignado para el Plan de Incentivos para la vigencia 2025 es hasta la suma de **55 SMMLV**

1.7.1 DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO

BENEFICIARIOS	TIPO DE INCENTIVO	PRESUPUESTO	OBSERVACIONES
Mejor equipo de trabajo	Pecuniario	Hasta 40 SMMLV	Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los requisitos para competir por los incentivos institucionales de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1227 de 2005, artículo 82 y 83 / Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo
Mejor Empleado de carrera administrativa del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.	No pecuniario	1,5 SMLV.	

Mejor Empleado de carrera Administrativa Nivel Asesor	No pecuniario	3 SMLV.	El incentivo no pecuniario corresponderá a bonos de turismo social, dichos bonos deberán ser usados por el servidor y su familia no siendo transferible a terceros ni susceptibles de ser monetizados ni de recibir reembolsos por valores no ejecutados
Mejor Empleado de carrera administrativa el Nivel Profesional.	No pecuniario	3 SMLV.	
Mejor Empleado de carrera administrativa el Nivel Técnico.	No pecuniario	3 SMLV.	
Mejor Empleado de carrera administrativa el Nivel Asistencial.	No pecuniario	3 SMLV.	
Mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.	No pecuniario	3 SMLV.	
Reconocer a la o al mejor Gerente Público del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.	Reconocimiento	0	El Incentivo corresponderá al reconocimiento público mediante un diploma como mejor Gerente Público en concordancia con los resultados de la evaluación gerencial.

NOTA: Los servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural que se hagan acreedores a incentivos no pecuniarios ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente.

1.8 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

1.8.1 Selección del mejor Servidor de Carrera Administrativa y de LNR

- La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, de conformidad con el resultado de la evaluación definitiva del desempeño laboral para el periodo comprendido entre el 01 de febrero 2024 y el 31 de enero de 2025, conformará los listados de los servidores de carrera administrativa que hayan accedido al nivel sobresaliente para cada nivel jerárquico y de LNR de los niveles profesional, técnico y asistencial.
- La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano presentará al Comité de Capacitación y Estímulos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural el resultado de los mejores servidores por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) mejor servidor de LNR (profesional, técnico y asistencial), la presentación incluirá el

listado de los servidores públicos con la calificación del desempeño laboral que alcanzaron nivel sobresaliente y la calificación de criterios de desempate que haya lugar.

- El Comité de Capacitación y Estímulos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con el acompañamiento de un servidor de la Oficina de Control Interno de Gestión elegirá al mejor empleado o empleada de carrera administrativa entre los mejores, el cual se tendrá como criterio de elección al momento del reconocimiento la participación como mínimo en dos (2) actualizaciones del conocimiento en gestión pública mediante cursos virtuales y/o diplomados en temas como MIPG, gestión documental, innovación en el sector público, Código de Integridad, lenguaje claro, órganos de control, violencia de género, Temas relacionados con paz, territorio, tecnología, entre otros.

Si concluido el anterior procedimiento de desempate, este persistiere, el Comité de Capacitación e Incentivos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, empleará el sistema de balotas como mecanismo decisorio, para lo cual se asignará un número a cada uno de los servidores que se encuentren empatados, posteriormente, los números correspondientes a cada servidor público se incluirán en la balotera y finalmente la balota seleccionada definirá al acreedor del incentivo.

- **Nota 1.:** No podrán ser elegidos mejor servidor de carrera administrativa de la Entidad, mejores servidores de carrera administrativa en cada nivel jerárquico o mejor servidor de libre nombramiento y remoción, quienes hayan sido seleccionadas en el año inmediatamente anterior.

Nota 2: Para los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción - LNR respecto a la evaluación del desempeño laboral se indica que:

Teniendo en cuenta que el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural realiza las evaluaciones de desempeño a través del aplicativo EDL-APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y que este sistema no genera una calificación definitiva para los servidores públicos que ocupan empleos de Libre Nombramiento y Remoción, el procedimiento para obtener dicha calificación definitiva será realizado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

El Grupo se encargará de revisar el aplicativo, descargar las evaluaciones semestrales y/o parciales eventuales generadas por el sistema durante el periodo 2024-2025, y consolidará los resultados. A través de un acta, se indicarán los resultados de cada evaluación, así como el promedio de la suma de estas, determinando así la calificación definitiva.

1.8.2 Selección del mejor Gerente Público

- La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, de conformidad con el resultado de la evaluación final de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos conformará los listados de los gerentes que hayan obtenido el porcentaje más alto de la evaluación final, consignado en el formato 5 del Departamento Administrativo de la

Función Pública para acuerdos de gestión, el cual incluirá los documentos soporte desde la concertación, seguimiento, evaluación final y publicación en la página web de la entidad y criterios de desempate.

Nota 1: Los gerentes públicos deberán reunir los requisitos establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del año 2015.

Nota 2: Los gerentes públicos objeto de la relación anterior deberán estar vinculados a la fecha del reconocimiento.

En caso de existir empate en el porcentaje de la evaluación final entre dos o más gerentes públicos se elige al Gerente mediante listas de asistencia del Grupo Interno de Talento Humano en donde haya participado como mínimo en 2 actividades de capacitación y 2 de bienestar.

Si concluido el anterior procedimiento de desempate, este persistiere, el Comité de Capacitación e Incentivos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, empleará el sistema de balotas como mecanismo decisorio, para lo cual se asignará un número a cada uno de los gerentes públicos que se encuentren empatados. Posteriormente, los números correspondientes a cada gerente público se incluirán en la balotera y finalmente la balota seleccionada definirá al acreedor del reconocimiento.

1.8.3 Selección del mejor Equipo de Trabajo

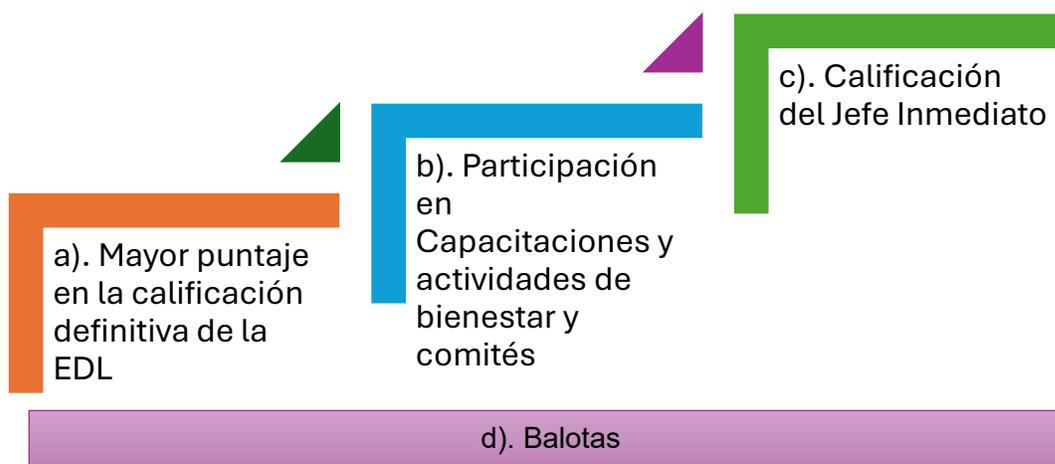
Se otorgará un reconocimiento pecuniario al mejor equipo de trabajo, que se haya destacado por su proyecto, una vez evaluada la pertinencia y viabilidad en su implementación para incrementar los niveles de servicio de la entidad.

Para seleccionar el mejor equipo de trabajo se tendrá en cuenta lo estipulado en la Guía para otorgar el Incentivo Pecuniario al Mejor Equipo de Trabajo, anexa. No obstante, se tendrá el siguiente cronograma para la vigencia 2025:

ACTIVIDAD	FECHA PREVISTA
Publicación y divulgación de la convocatoria	Antes del 31 de marzo
Inscripción de equipos de trabajo y proyecto	Antes del 15 abril
Verificación de requisitos	Antes del 30 de abril
Publicación de los equipos admitidos y no admitidos	Primera semana de mayo
Ejecución del proyecto	De Mayo a Septiembre
Presentación del informe	Primera Semana de Octubre
Sustentación del proyecto	Segunda Semana de Octubre
Resultados mejores equipos	Primera Semana de Noviembre
Premiación	Tercera Semana de Noviembre

1.9 PROCEDIMIENTO PARA DESEMPATAR

En el evento de existir empate en la selección del mejor servidor de carrera administrativa del Ministerio, los mejores servidores de carrera administrativa en cada nivel jerárquico, y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, este se dirimirá conforme al puntaje obtenido, según los siguientes criterios:



a). El servidor de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial) y de LNR (profesional, técnico y asistencial) que tenga mayor puntaje en la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral del año inmediatamente anterior.

b). Participación en capacitaciones y actividades de bienestar: Para esto se tendrán en cuenta los listados de asistencia a las actividades de toda la vigencia y se realizará la siguiente distribución de los **DIECIOCHO (18)** puntos:

Participación en capacitaciones	Puntaje
Una (1) y dos (2) capacitaciones	1 punto
Tres (3) a seis (6) capacitaciones	1,5 puntos
Siete (7) o más capacitaciones	2,5 puntos

Participación en actividades de bienestar	Puntaje
Una (1) y dos (2) actividades	1 punto
Tres (3) y cuatro (4) actividades	1,5 puntos
Cinco (5) o más actividades	2,5 puntos

Participación en brigadas o comités	Puntaje
Brigadas	2 puntos
Participación en Copasst	2 puntos
Participación Comisión de Personal.	2 puntos
Participación en Comité Laboral.	2 puntos

c). Calificación jefe inmediato: Puntaje máximo a otorgar: **cinco (5) puntos**.

- Calidad del trabajo: Dos (2) puntos
- Trabajo en equipo: Un (1) punto
- Cumplimiento de horario: Un (1) punto
- Comunicación asertiva Un (1) punto

d). Si concluido el anterior procedimiento de desempate, este persistiere, el Comité de Capacitación e Incentivos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, empleará el sistema de balotas como mecanismo decisorio, para lo cual se asignará un número a cada uno de los servidores públicos del nivel que se encuentren empatados. Posteriormente, los números correspondientes a cada servidor público se incluirán en la balotera y finalmente la balota seleccionada definirá al acreedor del incentivo.

Para el caso del reconocimiento de los gerentes públicos, en caso de existir empate en el porcentaje de la evaluación final entre dos o más gerentes públicos se elegirá al Gerente que haya participado como mínimo en 2 actividades de Capacitación y 2 de Bienestar.

Si concluido el anterior procedimiento de desempate, este persistiere, el Comité de Capacitación e Incentivos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, empleará el sistema de balotas como mecanismo decisorio, para lo cual se asignará un número a cada uno de los gerentes públicos que se encuentren empatados. Posteriormente, los números correspondientes a cada gerente público se incluirán en la balotera y finalmente la balota seleccionada definirá al acreedor al reconocimiento.

En caso de existir empate entre los equipos de trabajo, el procedimiento de definido para tal fin, se encuentran detallado en la Guía para otorgar el Incentivo Pecuniario al Mejor Equipo de Trabajo.

2. PROGRAMA DE BIENESTAR

2.1 MARCO ESTRATEGICO

2.1.1 OBJETIVO GENERAL:

Generar condiciones y estrategias orientados a crear, mantener y mejorar la calidad de vida y desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar, que aporte a la construcción de un clima laboral óptimo, fortalezca el sentido de pertenencia y contribuyan en el cumplimiento de la misión institucional.

2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de cuidado y bienestar de las y los servidores públicos de acuerdo con cada uno de los ejes temáticos determinados en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
- Diseñar un plan de trabajo basado en las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado por la Entidad, teniendo en cuenta los ejes temáticos.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades de bienestar determinadas en este plan.
- Medir el impacto de las actividades de bienestar al final del periodo.

2.1.3 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de estas actividades son todos los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, así como sus familias, conforme al Decreto Ley 1567 de 1998. Se consideran familias los cónyuges o compañeros(as) permanentes, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o con discapacidad, siempre que dependan económicamente del servidor, según lo establecido en el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018.

En las actividades coordinadas con el Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o alianzas estratégicas, podrán participar todos los colaboradores de la entidad y sus familias.

2.2 GLORARIO

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Necesidades: las necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciben como valiosos no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: estado de satisfacción general derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico,

psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003).

2.3 RESULTADOS 2024

Durante la vigencia 2024 se realizaron actividades de bienestar que estuvieran, algunas, enmarcadas dentro del cronograma inicial planteado en el programa de bienestar 2024 y otras realizadas que no habían sido incluidas inicialmente. Este fue el resultado del indicador determinado para el Plan de Acción Institucional 2024 e indicadores de proceso relacionados con el Programa de Bienestar:

2.3.1 Indicador del Plan de Acción Institucional:

COMPORTAMIENTO INDICADOR BIENESTAR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Activ. Programadas	1	3	1	5	5	6	4	3	5	1	1	1
Activ. Realizadas	0	0	1	3	5	1	3	2	3	4	4	7
Total por trimestre prog,	5			16			12			3		
% sobre el total del año	13,9%			44,4%			33,3%			8,3%		
Total ejecutadas	1			9			8			15		
% de cumplimiento trim	20%			56%			67%			500%		
% cumplimiento / meta trimestre	3%			25%			22%			42%		
92%												

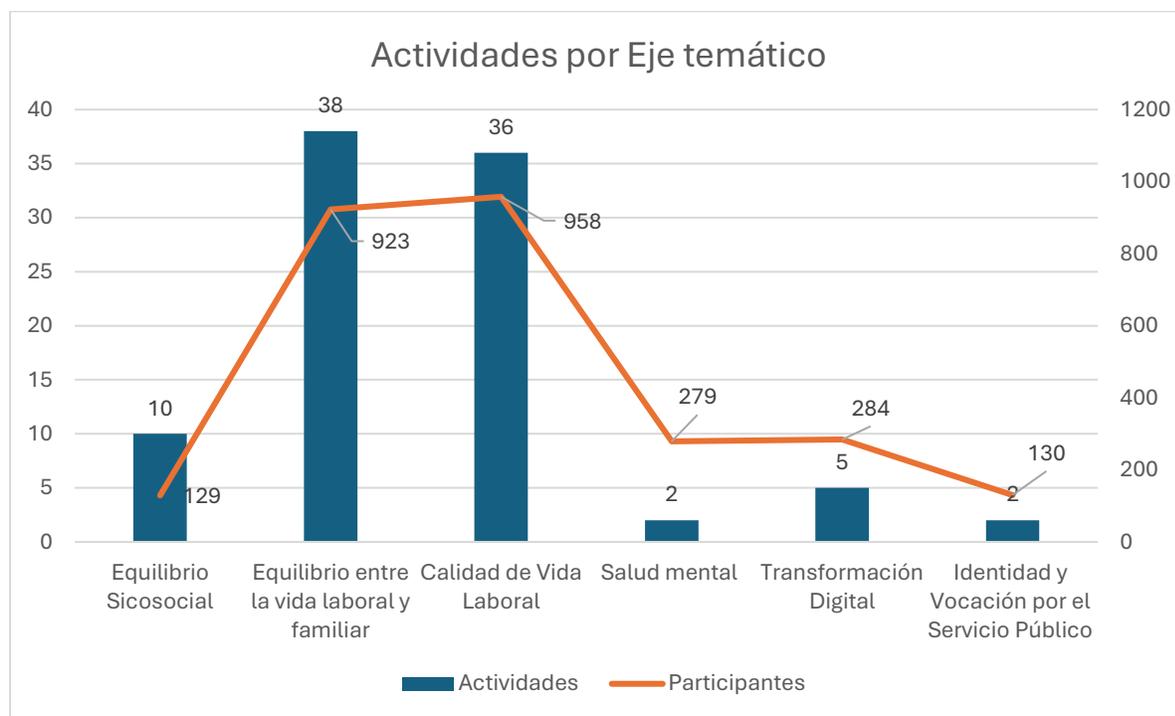
Actividades realizadas no programadas	Participantes totales en todas las actividades programadas y no programadas	Presupuesto Asignado	Presupuesto Ejecutado	% de Ejecución
64	2703	\$250.000.000	\$221.519.274	88%



Agricultura



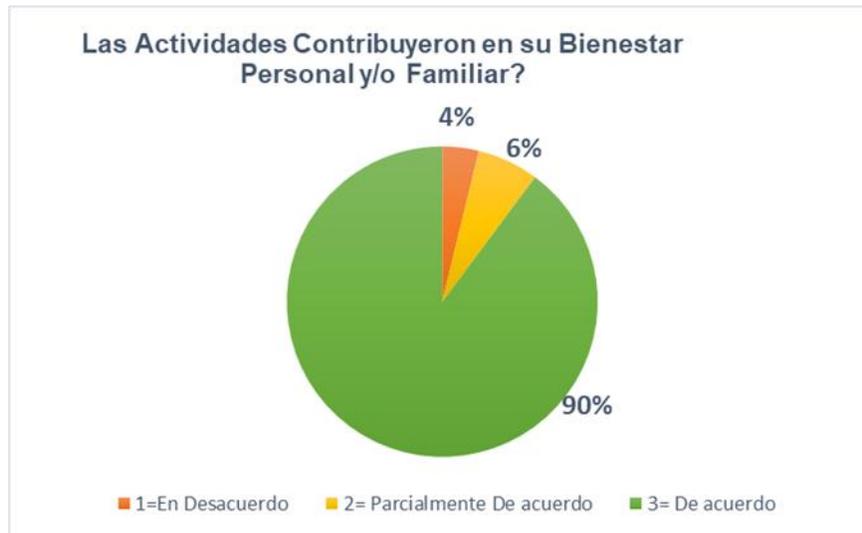
2.3.2 Actividades de bienestar realizadas por Eje temático:



2.3.3 Resultados de las encuestas de satisfacción e impacto de las actividades de bienestar:

Con el objetivo de medir la satisfacción de los grupos de interés se aplicó a través de la herramienta Forms la evaluación de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar 2024 como son: Día del Servidor Público, Caminata Ecológica, Feria de Emprendimiento, Día del Amor y la Amistad, Taller Pre pensionados, Día de la Secretaria, Celebración Halloween Niños, Día del Abuelo, Renovación de Valores Institucionales, Torneo interno de Bolos y Vacaciones Recreativas. Se contó con la participación de 422 servidores de la entidad de todas las dependencias del Ministerio. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

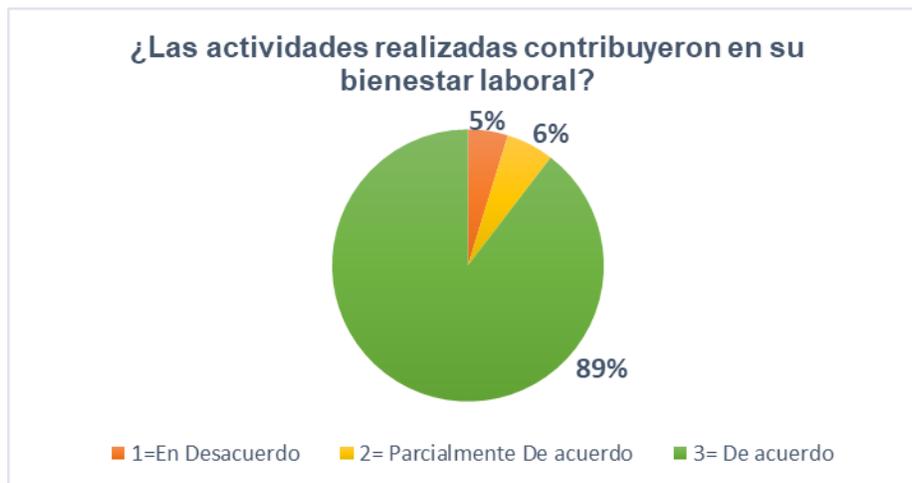
¿Las actividades realizadas contribuyeron en su bienestar personal y/o familiar?



Fuente: encuesta de satisfacción de actividades de bienestar realizadas 2024
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

De los 422 servidores que diligenciaron la encuesta, el 90% estuvo de acuerdo en que las actividades realizadas contribuyeron al bienestar personal y/o familiar, mientras que 6% estuvo parcialmente de acuerdo y el 4% en total desacuerdo.

¿Las actividades realizadas contribuyeron en su bienestar laboral?



Fuente: encuesta de satisfacción de actividades de bienestar realizadas 2024
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

De los 422 servidores que diligenciaron la encuesta, el 89% estuvo de acuerdo en que la actividad realizada contribuyó en su bienestar laboral, mientras que 6% estuvo parcialmente de acuerdo y el 5% en total desacuerdo.

¿Considera que las actividades promueven un mayor sentido de pertenencia y apropiación de los valores institucionales en los servidores públicos de la entidad?



Fuente: encuesta de satisfacción de actividades de bienestar realizadas 2024
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

De los 422 servidores que diligenciaron la encuesta, el 91% estuvo de acuerdo en que las actividades realizadas promueven un mayor sentido de pertenencia y apropiación de los valores institucionales en los servidores públicos de la entidad, mientras que el 5% estuvo parcialmente de acuerdo y el 4% en total desacuerdo.

Califique su nivel satisfacción frente a la organización y logística de las actividades



Fuente: encuesta de satisfacción de actividades de bienestar realizadas 2024
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

De los 422 servidores que diligenciaron la encuesta, el 91% estuvo satisfecho frente a la organización y logística de las actividades, mientras que 7% estuvo parcialmente satisfecho y el 2% en total insatisfacción.

De los aspectos más relevantes que recomendaron los servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural a tener en cuenta para mejorar las actividades realizadas son las siguientes:

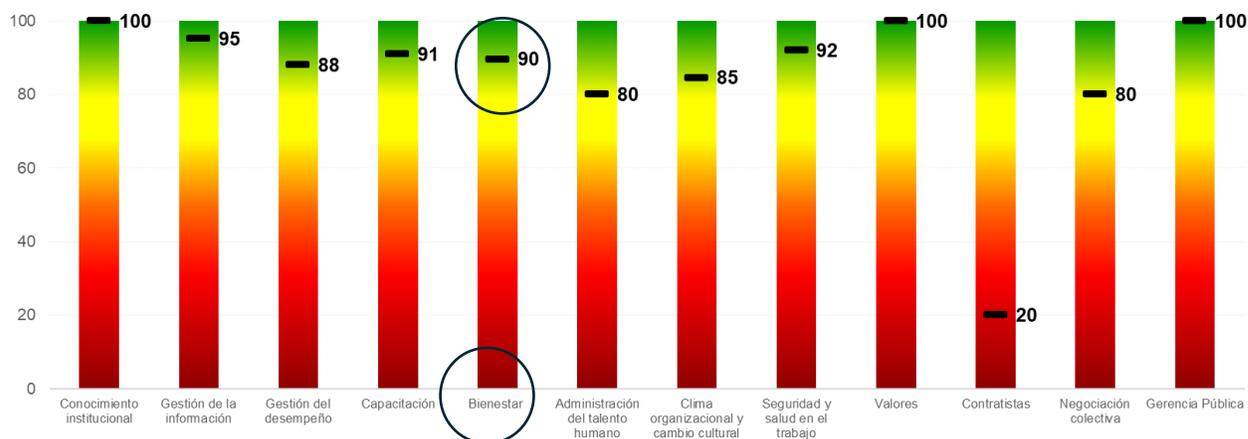
- ✓ Que las actividades se organicen más temprano para que la mayoría del personal participe.
- ✓ Entrega de más detalles.
- ✓ Esos espacios de integración hacen parte del crecimiento de las personas.
- ✓ Cumplir con el horario indicado.
- ✓ Actividades por áreas.
- ✓ Programar actividades con mucho tiempo de anticipación.
- ✓ Que la duración de la actividad sea más larga.
- ✓ Realizar actividades fuera de las instalaciones del Ministerio.
- ✓ Aunque la divulgación fue importante, la participación de los funcionarios fue algo pobre.
- ✓ Continuar con estas actividades de integración.
- ✓ El tiempo es muy corto.
- ✓ Motivación para mayor participación de los funcionarios en los diferentes eventos.
- ✓ Espacios más amplios.
- ✓ Se sugiere tener estos espacios desde el primer semestre del año y no acumular todo para el final de las vigencias.
- ✓ Que la asistencia a las actividades sea obligatoria.
- ✓ Hacer tres caminatas en el año.
- ✓ Más torneos durante el año.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS DE LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

- Acorde a lo anteriormente descrito, se evidencia que los servidores públicos que asistieron a las diferentes actividades, le otorgaron una puntuación alta a las dos (2) últimas preguntas estipuladas, siendo las respuestas mejor valoradas “de acuerdo”.
- De igual manera, se comprueba que la organización y logística de las actividades fue satisfactoria para la mayoría de los empleados.
- Hay que destacar la importancia de enviar la invitación con tiempo de antelación para aumentar el número de asistencia de los participantes.
- Contar con el apoyo de la alta dirección para lograr aumentar la participación de sus colaboradores en este tipo de actividades.
- Tener en cuenta los aspectos más relevantes que conlleven a mejorar la calidad de los eventos próximos.
- Las actividades contribuyeron a reforzar el bienestar de los servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el de sus familias.

2.3.4 Resultados MIPG relacionados con Bienestar

Con respecto a los resultados del MIPG en la Política Estratégica de Talento Humano, componente Desarrollo, Subcomponente Bienestar, se obtuvo un resultado de 90,4%, tal como se muestra en la gráfica:



Los aspectos a mejorar son los siguientes:

42B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	60
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	
			41 - 60	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos	
			61 - 80	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron	
			81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad	
42P	Programas de incentivos	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	80
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
			41 - 60	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos	
			61 - 80	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
			81 - 100	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
42Q	Trabajo en equipo	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	60
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
			41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos	
			61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
			81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
42R	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	40
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
			41 - 60	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos	
			61 - 80	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
			81 - 100	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación	
Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la		Porcentaje de servidores participantes en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público	0 - 20	No se adelantan actividades en el marco del Día del Servidor Público	40
21 - 40	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores				
41 - 60	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 26% y el 50% de los servidores				
61 - 80	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 51% y el 75% de los servidores				
81 - 100	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores				

Fuente: Matriz de Autodiagnóstico MIPG Política Estratégica de Talento Humano

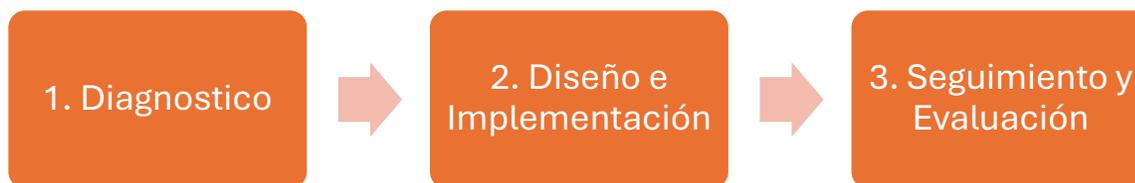
Plan de acción de los requerimientos puntuados por debajo de 90 puntos en el MIPG

REQUERIMIENTO		OBSERVACIONES Y PLAN DE ACCIÓN
42B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Para la vigencia 2024 no se adelantó ni se otorgó el incentivo pecuniario para el equipo de Trabajo.
		Para la vigencia 2025 se construirá una guía de implementación y cronograma de trabajo
42P	Programas de incentivos	Para la vigencia 2024 no se adelantó ni se otorgó el incentivo pecuniario para el equipo de Trabajo, ni para la semana del blog
		Para la vigencia 2025 se construirá una guía de implementación y cronograma de trabajo
42Q	Trabajo en equipo	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, sin embargo, no se evaluaron y se incorporaron mejoras
42R	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	No se incluyó este tema específico en el Plan, por lo que tampoco se tienen evidencias de evaluación y multiplicación de conocimiento, se debe fortalecer esta actividad en la vigencia 2025

Día del Servidor Público:	Se realizó la actividad, se generó un informe, sin embargo, la cantidad de servidores que asistieron refleja una baja calificación.
	Se debe fomentar más la participación

2.4 ETAPAS DEL DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos de la función pública, el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar para la vigencia 2025 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural incluye el siguiente proceso:



- La etapa de **Diagnostico** busca identificar las necesidades y preferencias de las y los servidores del Ministerio a través de la encuesta realizada entre diciembre de 2024.y enero de 2025.
- En la etapa de **Diseño e Implementación** se describen las actividades, estrategias y programas que se implementarán en la vigencia 2025, de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnostico institucional.
- Finalmente, a lo largo de toda la vigencia del 2025 se debe realizar **seguimiento y evaluación** al cumplimiento del cronograma, así como al cumplimiento de los indicadores previstos.

2.4.1 DIAGNOSTICO

La Subdirección Administrativa / Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, atendiendo los lineamientos de la función pública, diseñó un instrumento para la recolección de información que le permita tener una imagen de las necesidades de las y los servidores para contribuir a su bienestar en cada una de las dimensiones establecidas.

Dentro de la encuesta se tuvo en cuenta lo establecido en los Ejes Temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que se muestran a continuación, con cada uno de sus componentes:



EJE 1: EQUILIBRIO SICOSOCIAL: Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

COMPONENTES	DEFINICIÓN	ACTIVIDADES
Factores psicosociales	hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.	Eventos deportivos y recreacionales Eventos artísticos y culturales Eventos de emprendimiento Bienestar espiritual Entorno laboral saludable Salario emocional



Agricultura



Equilibrio entre la vida personal familiar y laboral	Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos	Horarios flexibles Teletrabajo iniciativas especiales por el día de la familia Día de la Niñez y la Recreación Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral promoción del uso de la bicicleta manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral
Calidad de vida laboral.	Asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.	Celebración del Día Nacional del Servidor Público reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad programa de desvinculación asistida Programa de incentivos actividades de coaching y mentoring Programa Servimos

Eje 2: Salud Mental: Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos

COMPONENTES	DEFINICIÓN	ACTIVIDADES
Higiene mental o psicológica	Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas



Agricultura



	<p>a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida</p>	<p>relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión</p> <p>Adopción de programas de mindfulness o atención plena.</p> <p>Adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.</p> <p>Promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.</p>
<p>Prevención de nuevos riesgos a la salud:</p>	<p>Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida</p>	<p>Campañas orientadas a prevenir el sedentarismo</p> <p>Actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados;</p> <p>Promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las</p>

		tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) Organizar caminatas ecológicas
--	--	--

Eje 3: Diversidad e Inclusión: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

COMPONENTES	DEFINICIÓN	ACTIVIDADES
Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad	Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.	
Prevención, atención y medidas de protección	Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	

Eje 4: Transformación Digital: este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la 14 Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 33 pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

COMPONENTES	DEFINICIÓN	ACTIVIDADES
<p>Creación de cultura digital para el bienestar</p>	<p>Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios</p>	<p>Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano</p> <p>Trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.</p>
<p>Analítica de datos para el bienestar</p>	<p>Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar</p>	<p>Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan</p>



Agricultura



		conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar
Creación de ecosistemas digitales	Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público: Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

COMPONENTES	DEFINICIÓN	ACTIVIDADES
<p>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</p>	<p>Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés</p>	<p>Estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario.</p> <p>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, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.</p> <p>Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.</p>

Aplicación encuesta de diagnóstico:

Los días 24 de diciembre de 2024, 8,13,15 y 16 de enero de 2025, a través del correo de bienestar@minagricultura.gov.co, se remitió invitación y formulario Forms a los servidores de la entidad con las preguntas del instrumento con el fin de recolectar la información para la elaboración del Plan de Bienestar 2025.



<https://forms.office.com/r/VWbLfPA38X?origin=lprLink>

Obteniendo los siguientes resultados:

La planta efectiva de trabajadores actualmente cuenta con 247 servidores, de los cuales 108 funcionarios, que representan el (43%) de los servidores, realizaron la encuesta del plan de Bienestar 2025.



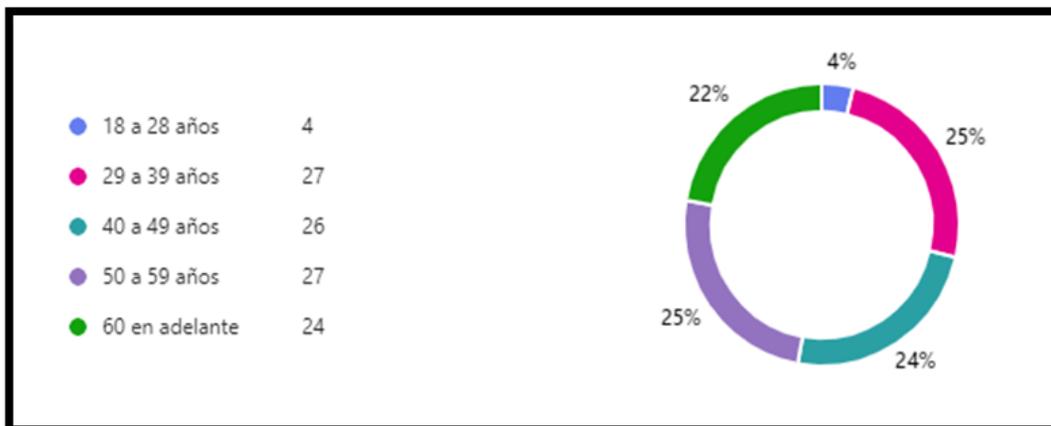
Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

DEPENDENCIAS	RESPUESTAS
DESPACHO DEL MINISTRO	8
DIRECCIÓN DE CADENAS AGRÍCOLAS Y FORESTALES	7
DIRECCIÓN DE FINANCIAMIENTO Y RIESGOS AGROPECUARIOS	7
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO SOCIAL DE LA PROSPERIDAD RURAL Y USO PRODUCTIVO DEL SUELO	4
OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	8
OFICINA PLANEACIÓN Y PROSPECTIVA	7
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	17
DESPACHO DE VICEMINISTRO DE DESARROLLO RURAL	3
DIRECCIÓN DE CADENAS PECUARIAS, PESQUERAS Y AGRÍCOLAS	3
DIRECCIÓN DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACIÓN DE INGRESOS	4
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE BIENES PÚBLICOS RURALES	2
DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y PROTECCIÓN SANITARIA	5
OFICINA ASESORA JURIDICA	5
OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	8
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	1
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	2
SECRETARÍA GENERAL	22
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	3

Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

La encuesta está conformada con las siguientes preguntas y así fue su rango de impacto por cada una de ellas según el plano estadístico del Forms <https://forms.office.com/r/VWbLfPA38X?origin=lprLink> realizado por parte del área de Bienestar y Capacitación:

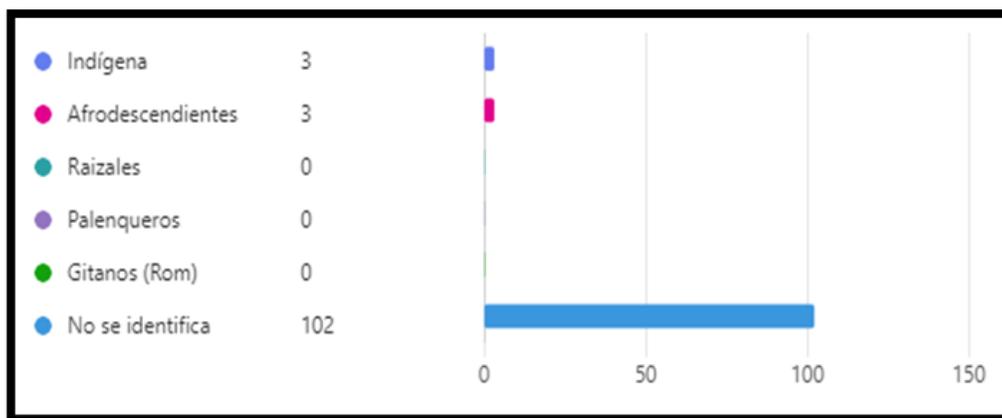
Señale el rango de edad en el cual se encuentra



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Se observa que el rango de edad de las encuestas oscila entre los 29 a 39 años con un 27% y entre los 50 y 57 años con 27%

¿Pertenece a algún grupo étnico?



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

En segundo lugar, se observa que los servidores encuestados no se identifican con ningún grupo étnico, mientras que tres personas se identifican como indígenas y tres como afrodescendientes.

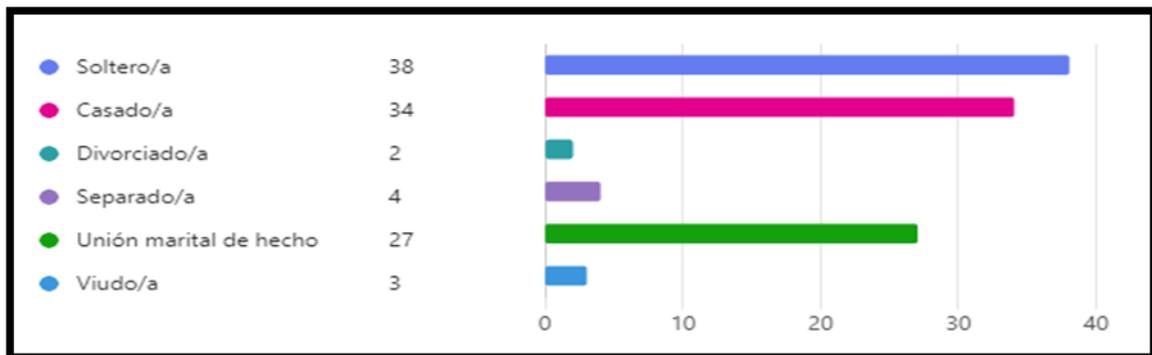
¿Tiene usted alguna condición de discapacidad?



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

En esta pregunta observamos que el 99% de los encuestados respondieron que no tienen alguna condición de discapacidad, mientras que el 1% manifiesta que sí.

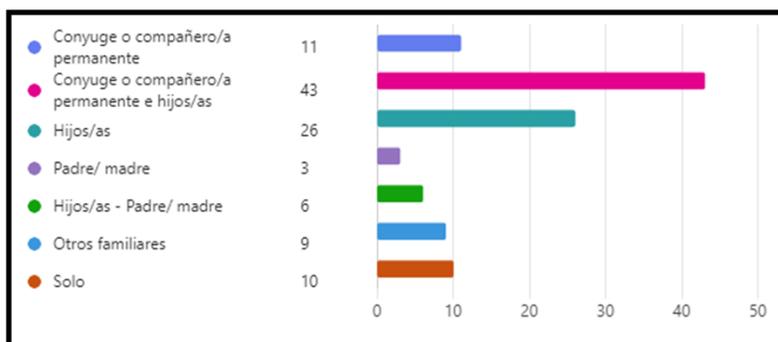
Estado civil



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Se identifica que de los servidores encuestados el estado civil de mayor porcentaje de representación, con un 38%, son solteros, seguido por los casados que corresponde a un 34% de los servidores. Si bien, el Plan de Bienestar 2025 va enfocado a seguir incentivando la participación de las familias como la celebración del Día del Padre, Día de la Madre, Día de la Niñez y el Día de la Familia es importante adelantar actividades para la población soltera con el fin de que no se sientan excluidos.

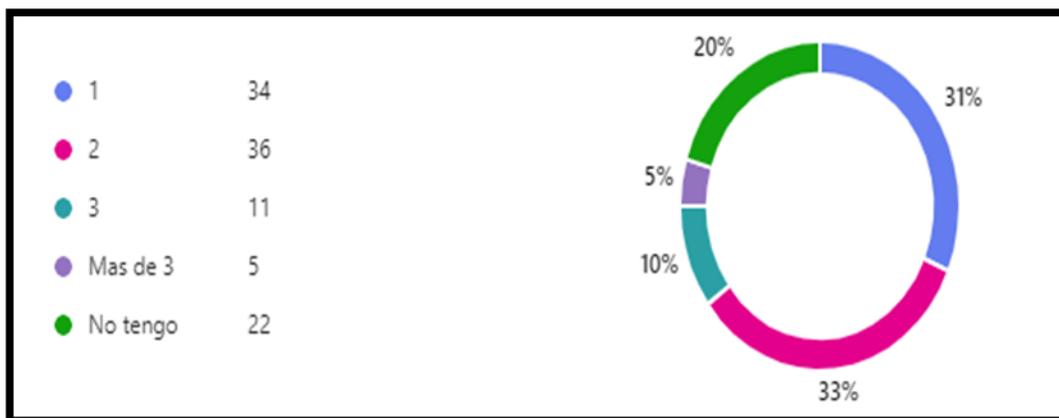
¿Cómo está conformado su núcleo familiar?



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Esta pregunta arroja que el 40% de los servidores respondieron que su núcleo familiar está compuesto por su cónyuge o compañero/a permanente e hijos/as, el cual indica que la familia es un pilar fundamental para el desarrollo emocional del servidor.

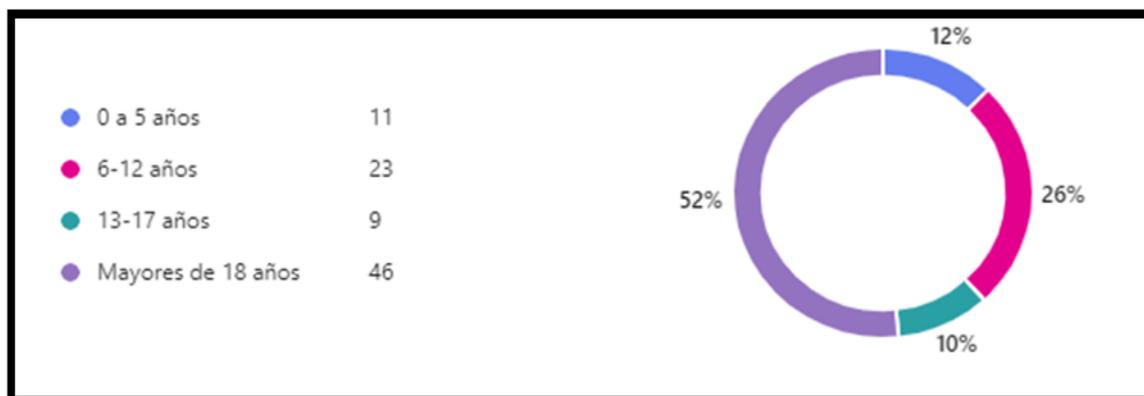
¿Cuántos hijos tiene?



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

El 33% de los servidores respondieron que tienen dentro de su núcleo familiar dos hijos, mientras que el 31% manifiestan tener un hijo.

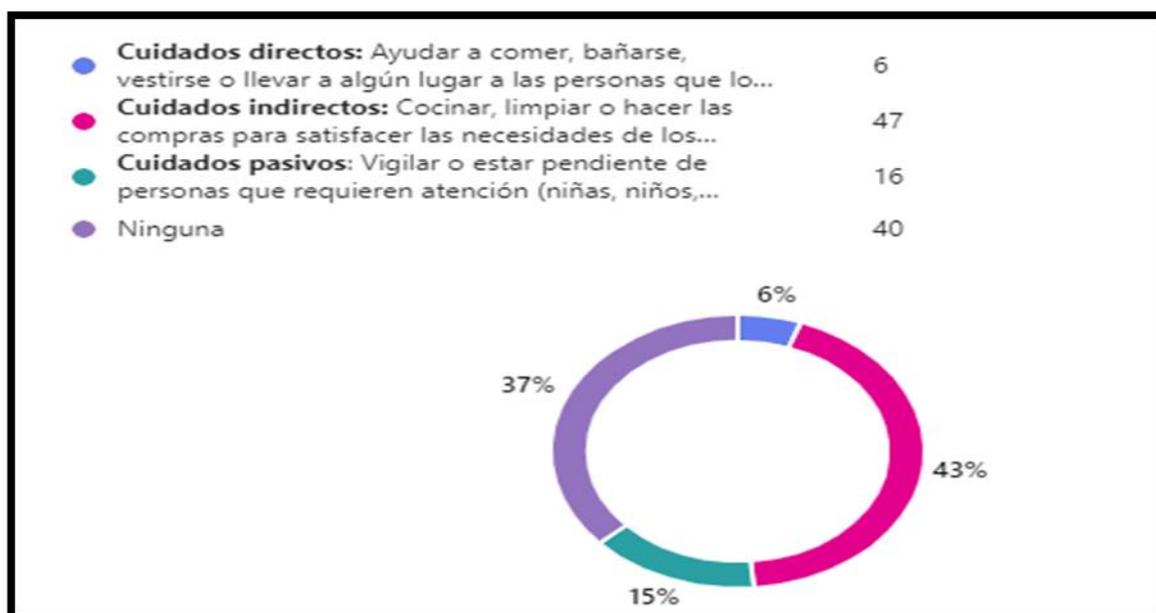
Si tiene hijos, ¿En qué rango de edad se encuentran?



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

El 52% manifiesta tener hijos mayores de 18 años, mientras que el 26% respondieron que entre los 6 a 12 años y el 12% entre los 0 a 5 años, quienes tradicionalmente participan del Día del Niño, Celebración Halloween y Vacaciones Recreativas.

¿Realiza trabajo no remunerado? escoja una de las siguientes opciones que correspondan a los cuidados que realiza.



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

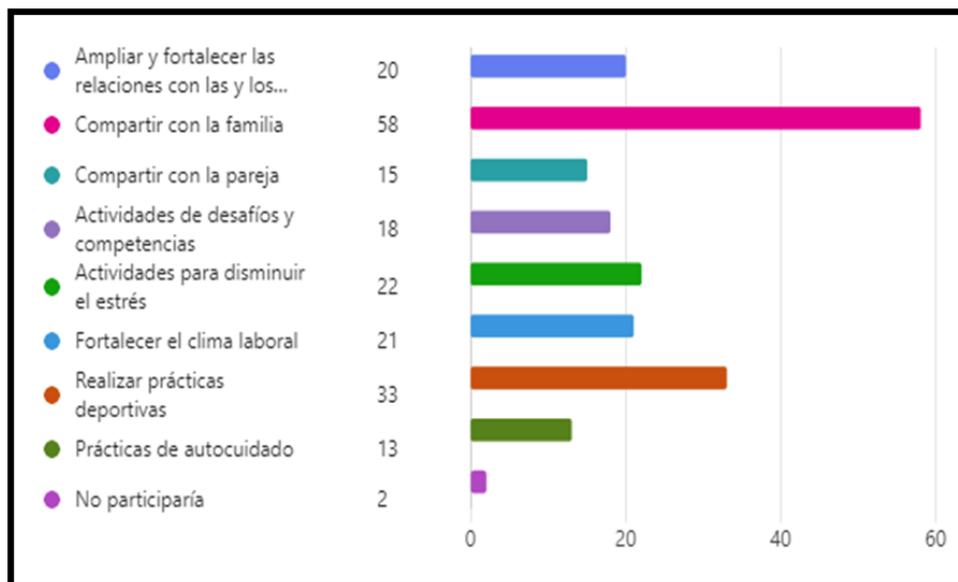
A la respuesta si realiza trabajo no remunerado el 43% responde que realizan cuidados indirectos como cocinar, limpiar o hacer las compras para satisfacer las necesidades, entre otros, y un 37% responde que no realiza este tipo de trabajo no remunerado.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede determinar el siguiente perfil del servidor:

PERFIL DEL SERVIDOR		
Criterio	Perfil	%
Rango de Edad	29 a 39 años	27%
	50 a 57 años	27%
Grupo étnico	Ninguno	94%
Condición de discapacidad	Ninguna	98%
Estado Civil	Solteros	38%
Conformación núcleo familiar	Compañero (a) e hijos	40%
Cantidad de hijos	2	33%
Rango de Edad de los hijos	Mayores de 18	52%
Trabajo no remunerado	Cuidados indirectos	43%

A continuación, se registran los resultados de las preferencias deportivas, culturales y de esparcimiento, entre otras de los servidores que respondieron la encuesta:

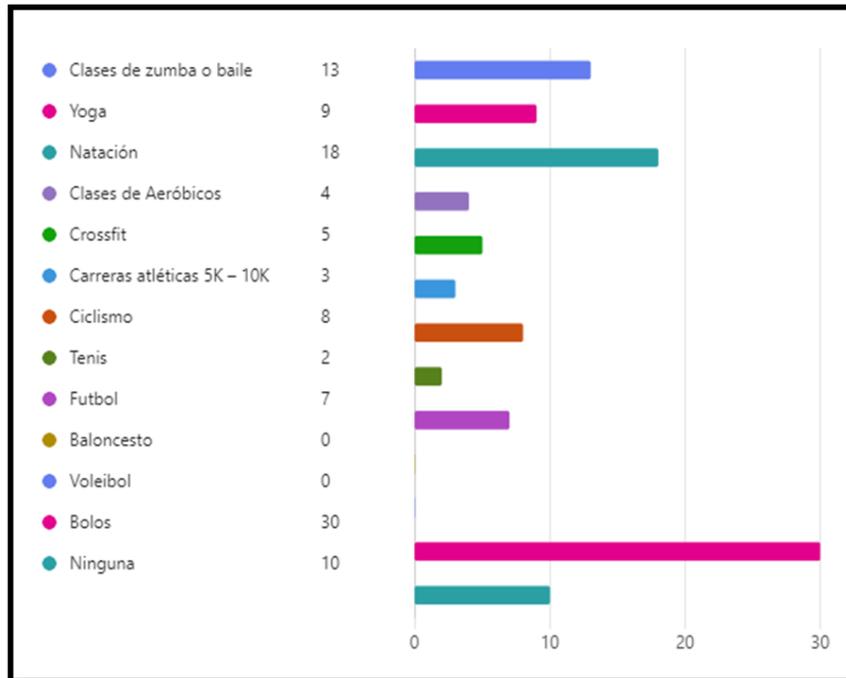
¿Cuáles de las siguientes acciones serian de su interés y le gustaría participar? señale 2 opciones



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Las acciones de interés para los servidores de la entidad en un primer lugar con un 54% es compartir con la familia, y con un 31% realizar actividades deportivas, lo que indica la importancia que representa la familia y las actividades deportivas para el servidor.

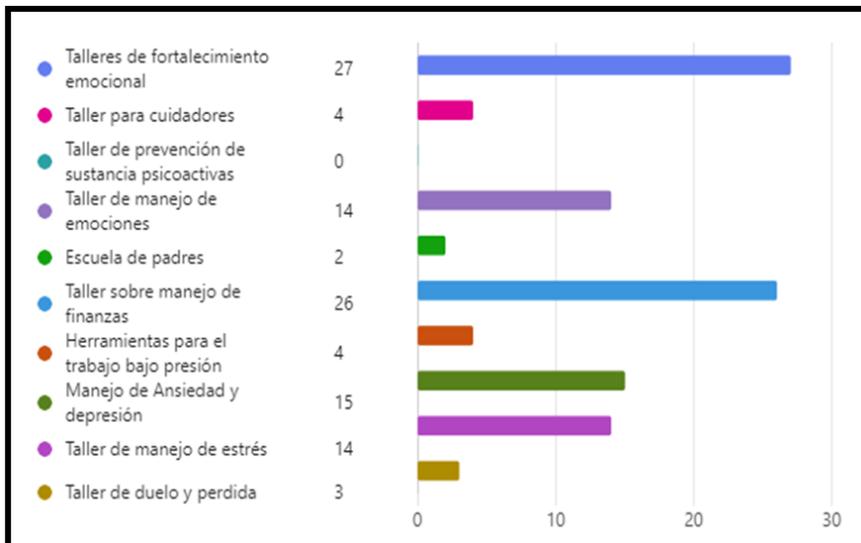
De la siguiente lista de actividades, señale cual sería de su interés



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

De las actividades deportivas dieron como resultado que las actividades grupales como los bolos con un 28% facilitan la integración entre los servidores de la entidad y es el deporte de mayor acogida que se ha tenido en años anteriores, un 17% manifiesta que su actividad de interés es la natación, la cual permite desarrollar habilidades tanto físicas como emocionales y finalmente el 12% de los encuestados manifiesta como preferencia las clases de Zumba o baile.

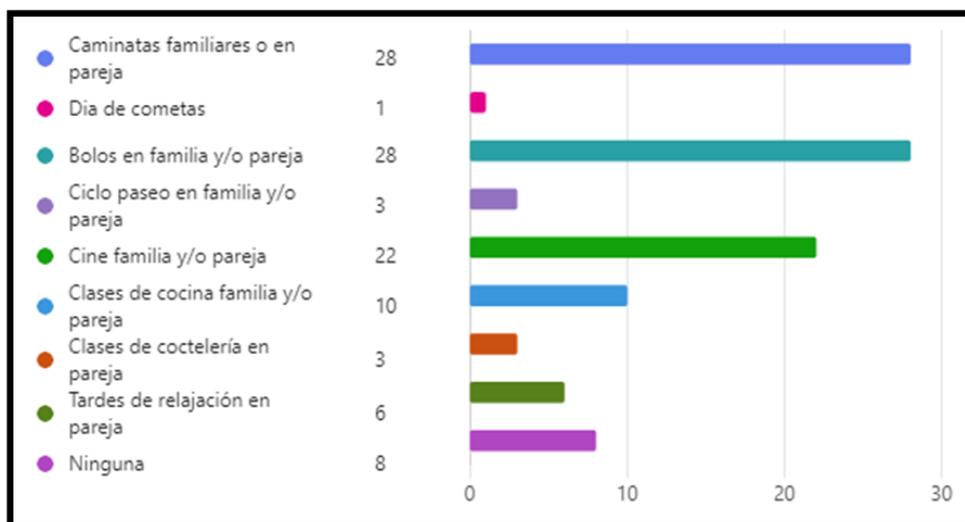
¿Cuál de las siguientes acciones que contribuyen a su salud mental y emocional, es de su interés?



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Con relación a las acciones que pueden contribuir a la salud mental, el 27% respondieron que los Talleres de Fortalecimiento Emocional de los servidores de la entidad son de su interés, y el 26% respondió que el Taller de Finanzas también es de su interés, mientras que el 15% respondió que el Manejo de Ansiedad y Depresión contribuiría al fortalecimiento emocional.

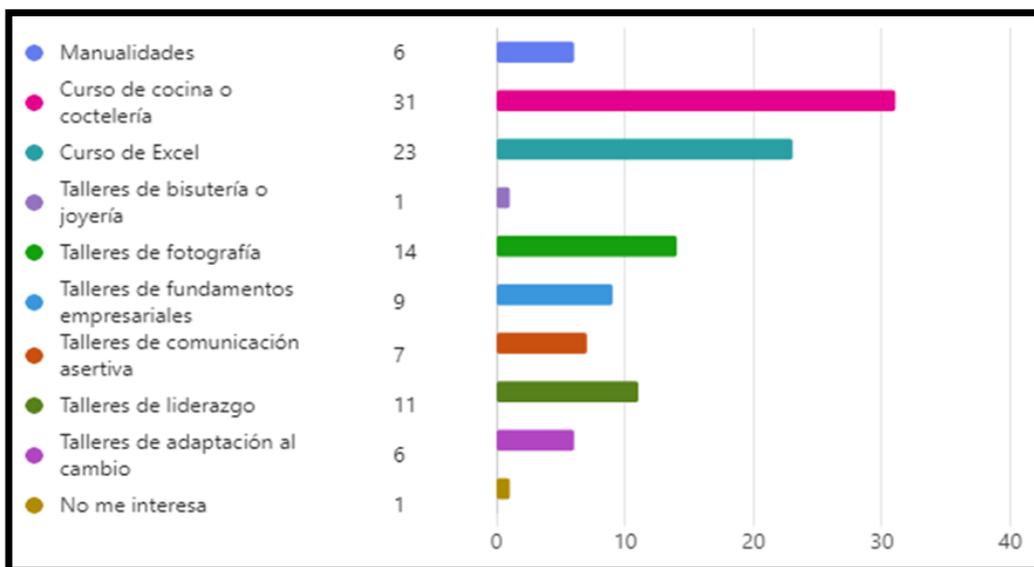
¿Cuál de las siguientes actividades le gustaría poder hacer con su familia o su pareja?



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

De las actividades que a los servidores de la entidad les gustaría realizar en familia se cuenta con un 26% de encuestados que manifiestan interés en las caminatas familiares y bolos, un 20% en el Cine en familia, y un 9% en clases de cocina.

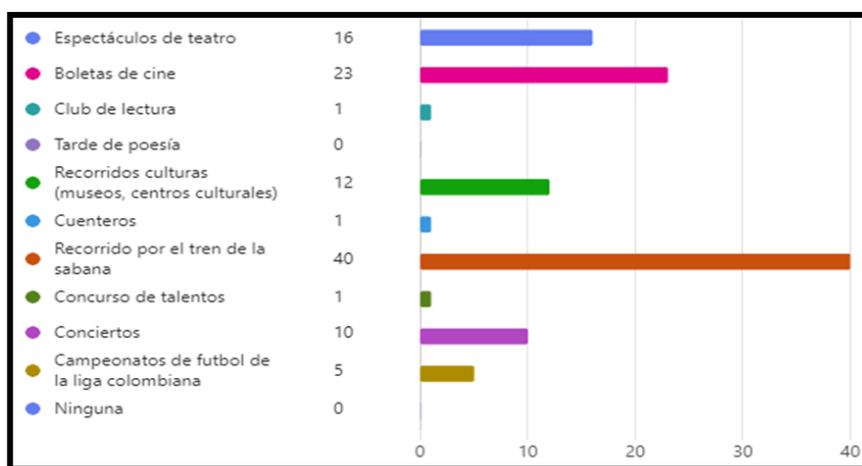
¿Qué habilidades a nivel personal le gustaría desarrollar?



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Las habilidades a nivel personal que le gustaría desarrollar a los servidores del Ministerio de Agricultura son el curso de cocina o coctelería con un 29%, el curso de Excel con un 21% y el curso de fotografía con un 13%.

¿Cuáles de las siguiente actividades culturales o de esparcimiento son de su interés?



Fuente: encuesta de detección de necesidades de bienestar 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Con relación a las actividades culturales o de esparcimiento que son de interés de los servidores el 37% respondió que les gustaría realizar el recorrido por el tren de la sabana, igualmente al

24% les gustaría obtener boletas para asistir al cine, mientras que el 15% prefieren espectáculos de teatro.

En conclusión, se observa que los servidores que participaron y realizaron la encuesta para la construcción del Plan de Bienestar 2025, dieron la importancia y su opinión para la elección de las actividades de bienestar que pueden seguir contribuyendo tanto en su desarrollo laboral, como en lo personal y a nivel familiar, consolidando las siguientes preferencias:

Preferencias	Participación
Compartir con familia	54%
Realizar prácticas deportivas	31%
Bolos	28%
Natación	17%
Talleres de fortalecimiento emocional	25%
Taller manejo de finanzas	24%
Caminatas familiares en pareja	26%
Bolos en familia o pareja	26%
Curso de cocina o coctelería	29%
Curso de Excel	21%
Recorrido en el tren de la sabana	37%
Boletas para ir al cine	24%

3. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN

Para la implementación del Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar, se diseña un plan de trabajo dividido en tres (3) etapas como son: Planeación, Ejecución y Seguimiento y Evaluación, en este plan de trabajo se incluyen las actividades determinadas a partir del diagnóstico realizado (ver plan de trabajo anexo).

Dentro de la implementación del Programa de Incentivos Institucionales y Bienestar se tendrán en cuenta los siguientes beneficios acordados en la Entidad dentro de los Acuerdos Sindicales de la vigencia 2023:

- Se reconocerá a los servidores que integren o presten sus servicios a los comités de convivencia, brigadas, Copasst, así como a los auditores y supervisores de contratos, un día de permiso semestral.
- Para los servidores que hagan uso de la bicicleta se entregará un incentivo de medio día por cada 30 veces que haga uso de esta.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como parte del Plan de Acción Institucional se determinó el siguiente indicador relacionado con el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar, con seguimiento trimestral:

TIPO	PROYECTO_FUNCION	TRANSFORMACION	MIPG	DECRETO612	PRODUCTO
FUNCIONES	4. 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.	Modelo de intervención y gestión de la política pública	4. Talento humano	5. Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar	Estrategia de participación y efectividad Plan de Incentivos y bienestar

PRODUCTO	CODIGO ACTIVIDAD	META2025	MetaT1	MetaT2	MetaT3	MetaT4
Estrategia de participación y efectividad Plan de Incentivos y bienestar	GTH6	80%	20%	25%	25%	10%

(Ver cronograma de trabajo el detalle del seguimiento al indicador)

Otros medios de seguimiento y evaluación:

Adicional al indicador mencionado anteriormente, se llevará una matriz de seguimiento de actividades mes a mes que registrará las actividades, fechas, ejes temáticos, actividad, participantes por nivel jerárquico, presupuesto asignado y total de participantes. A través del tablero de control estructurado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, se mostrarán los resultados, así:



Fuente: Micrositio GTH / Tablero de Control de Indicadores

5. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa con el apoyo del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, es la encargada de identificar, consolidar y analizar las necesidades de bienestar de las y los servidores públicos y sus familias, utilizando las herramientas disponibles para este fin, así como de elaborar el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar.

ALCIRA JULIETH CASTELLANOS HERNÁNDEZ

Subdirectora Administrativa

Versión	Fecha	Descripción
01	28/01/2025	Creación del plan 2025

Elaboró: Flor Alba Rocha

Revisó: Diana Jineth Sánchez