Agricultura

Agricultura

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR 2026

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

31 DE ENERO DE 2026

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

Agricultura

Contenido

INTRODUCCIÓN 3

MARCO NORMATIVO 4

GLOSARIO 4

1. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 6

1.1 MARCO ESTRATÉGICO 6

1.1.1 OBJETIVO GENERAL 6

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6

1.1.3 PRINCIPIOS 6

1.2 BENEFICIARIOS 7

1.3 TIPO DE INCENTIVOS: 8

1.3.1 Incentivos pecuniarios 8

1.3.2 Incentivos no pecuniarios 8

1.4 REQUISITOS PARA ACCEDER AL INCENTIVO: 8

1.4.1 Para mejores servidores: 8

1.4.2 Para mejor Equipo de Trabajo: 9

1.5 PRESUPUESTO 9

1.5.1 Distribución del Presupuesto 9

1.6 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN 10

1.6.1 Selección del mejor servidor de carrera administrativa y de LNR 11

1.6.2 Selección del mejor Gerente Público 11

1.6.3 Selección del mejor equipo de trabajo 12

1.7 PROCEDIMIENTO PARA DESEMPATAR 13

2. PROGRAMA DE BIENESTAR 15

2.1 MARCO ESTRATÉGICO 15

2.1.1 OBJETIVO GENERAL: 15

2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 15

2.2 RESPONSABLES Y BENEFICIARIOS 15

2.3 RESULTADOS 2025 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 encuestas de satisfacción e impacto de las actividades de bienestar: 17
2.4 CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS DE LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN: 20
2.5 RESULTADOS DEL MIPG RELACIONADOS CON BIENESTAR 20
2.6 ETAPAS DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR 22
2.6.1 DIAGNÓSTICO....22
2.6.2 EJES TEMÁTICOS 22
2.6.3 APLICACIÓN ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO:....29
2.6.4 ENCUESTA EDI DEL DANE APLICADA EN LA VIGENCIA 2024 34
2.6.5 ENCUESTA INTERNA DE SATISFACCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO....36
2.6.6 ACUERDOS SINDICALES CON SINTRAMINAGRO 2025-2027 37
2.7 DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN....38
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 39
3.1 Plan de Acción Institucional: 39
3.2 Otros medios de seguimiento y evaluación: 40
4. RESPONSABLES 41

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar que se implementará durante la vigencia 2026, para promover el bienestar de los y las servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural; se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano 2026, 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 2026, 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 para el Desarrollo del Talento Humano, en el mes de diciembre 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 2026.

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 (ODS), 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 los y las 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.

Este documento se desarrollará en dos grandes capítulos: 1. Plan de Incentivos Institucionales y 2. Programa de Bienestar. Para cada uno se desarrollará su propio marco estratégico, desarrollo e implementación.

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 de1998	"Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". *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.*
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 de1998 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
Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

GLOSARIO

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: Son las necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales y culturales, entre otras, las cuales son cruciales 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).

1. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

1.1 MARCO ESTRATÉGICO

1.1.1 OBJETIVO GENERAL

Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante el reconocimiento, generando valor a su gestión y siendo un modelo para seguir para los demás servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y al mejor equipo de trabajo, promoviendo el compromiso a la misionalidad de la entidad.

1.1.2 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.

1.1.3 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 tanto a las servidoras como a los 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.

1.2 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

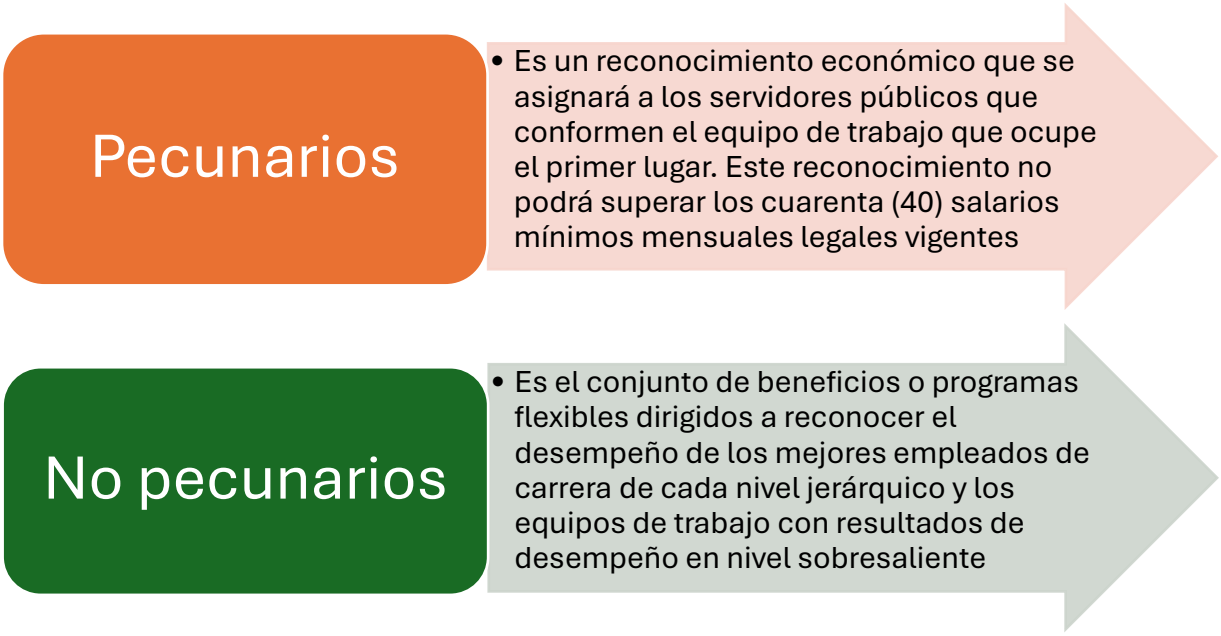
- Aplica para los niveles: Profesional, Técnico y Asistencial

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

Nota. Para los equipos de trabajo, solo pueden participar servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que lleven mínimo un año en la entidad.

1.3 TIPO DE INCENTIVOS:



1.3.1 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.

1.3.2 Incentivos no pecuniarios: Aplica para el mejor servidor de carrera y de Libre Nombramiento y Remoción (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(a) ministro(a) 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.

1.4 REQUISITOS PARA ACCEDER AL INCENTIVO:

1.4.1 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.

1.4.2 Para mejor Equipo de Trabajo:

Ser 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.

1.5 PRESUPUESTO

El presupuesto de funcionamiento asignado para el Plan de Incentivos para la vigencia 2026 es hasta la suma de **56.5 SMMLV**

1.5.1 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. La cantidad de SMMLV será definida por la administración de la Entidad, teniendo en cuenta el presupuesto asignado.
Mejor Empleado de carrera administrativa del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.	No pecuniario	1,5 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 Nivel Asesor	No pecuniario	3 SMLV.	
Mejor Emplead de carrera administrativa del Nivel Profesional.	No pecuniario	3 SMLV.	
Mejor Empleado de carrera administrativa del Nivel Técnico.	No pecuniario	3 SMLV.	
Mejor Empleado de carrera administrativa del 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.

1.6 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

1.6.1 Selección del mejor servidor de carrera administrativa y de LNR

- La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo para el Desarrollo del Talento Humano, de conformidad con el resultado de la evaluación definitiva del desempeño laboral para el periodo comprendido entre el 01 de febrero 2025 y el 31 de enero de 2026, la validación de las sanciones disciplinarias y la verificación del tiempo de servicio en la entidad (mínimo 1 año de servicio), 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 para el Desarrollo del 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.
- En caso de presentarse empates se aplicará lo estipulado en el numeral 1.7 “PROCEDIMIENTO PARA DESEMPATAR “.

  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 seleccionados 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 para el Desarrollo del Talento Humano.

El Grupo revisará las evaluaciones semestrales y/o parciales eventuales generadas por el sistema durante el periodo 2025-2026, 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.

1.6.2 Selección del mejor Gerente Público

- La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo para el Desarrollo del 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 tendrá en cuenta al Gerente que haya asistido como mínimo en 2 actividades de capacitación y 2 de bienestar y se validará mediante listas de asistencia de las actividades realizadas.

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.

1.6.3 Selección del mejor equipo de trabajo

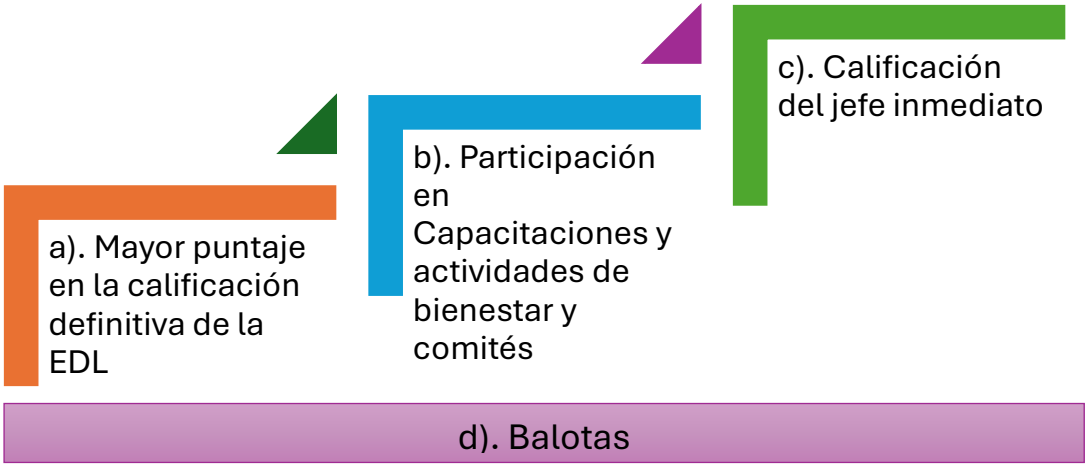
Se otorgará un reconocimiento pecuniario al mejor equipo de trabajo que se haya destacado por su proyecto, una vez evaluada la pertinencia y viabilidad en su implementación para incrementar los niveles de servicio de la entidad.
Para seleccionar el mejor equipo de trabajo se tendrá en cuenta la Guía para otorgar el Incentivo Pecuniario al Mejor Equipo de Trabajo, anexa. No obstante, se tendrá el siguiente cronograma para la vigencia 2026:

Fecha	Actividad
16 de febrero	Divulgación de la convocatoria
2 al 20 de marzo	Inscripción de Equipos de Trabajo
21 al 27 de marzo	Verificación de Requisitos
30 de marzo al 1 de abril	Publicación de Equipos Admitidos y No Admitidos
6 de abril al 23 de octubre	Ejecución del Proyecto
26 de octubre al 6 de noviembre	Presentación de Informes
11, 12 y 13 de noviembre	Sustentación ante el jurado
18 al 20 de noviembre	Publicación de Resultados
23 de noviembre	Recepción de Reclamaciones
26 de noviembre	Respuesta a Reclamaciones

30 de noviembre	Publicación de los Mejores Equipos
4 de diciembre	Premiación

1.7 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, definidas en los planes de talento humano: Para esto se tendrá 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 del reconocimiento.

El procedimiento para desempatar de los equipos de trabajo, en el caso que se presenten, está determinado en la Guía para otorgar el incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo.

2. PROGRAMA DE BIENESTAR

2.1 MARCO ESTRATÉGICO

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 actividades de bienestar social e incentivos, alienadas con el diagnóstico y las necesidades del Ministerio de Agricultura y desarrollo Rural.
- Implementar y desarrollar acciones para promover el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos, consolidando así una cultura y clima organizacional adecuados.
- 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
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos. (Circular externa No.100-005-2024 DAFP).

2.2 RESPONSABLES Y BENEFICIARIOS

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 los y las servidores públicos y sus familias, utilizando las herramientas disponibles para este fin, y elaborar el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar.

Serán los beneficiarios todos los servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, 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.

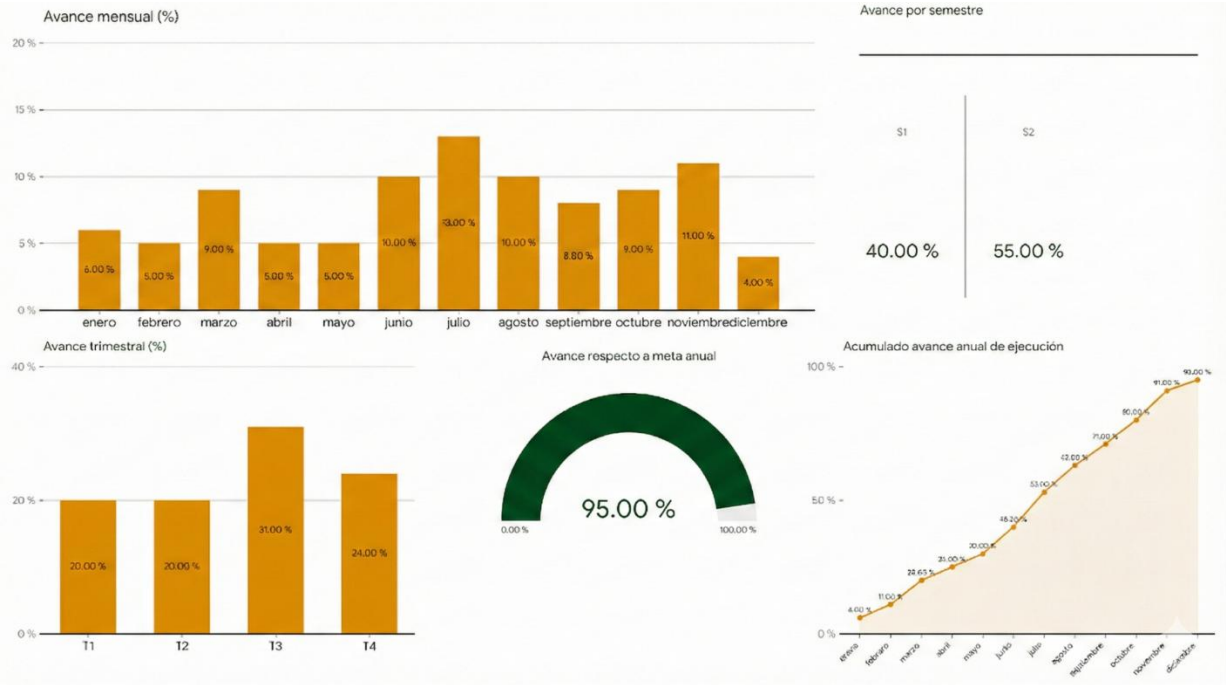
En las actividades coordinadas con el Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o alianzas estratégicas podrán participar todos los colaboradores de la entidad y sus familias.

2.3 RESULTADOS 2025

Durante la vigencia 2025 se realizaron actividades de bienestar que estuvieran, algunas, enmarcadas dentro del cronograma inicial planteado en el programa de bienestar 2025 y otras realizadas que no habían sido incluidas inicialmente. Este fue el resultado del indicador determinado para el Plan de Acción Institucional 2025 e indicadores de proceso relacionados con el Programa de Bienestar:

2.3.1 Indicador del Plan de Acción Institucional:

Para la vigencia 2025 se alcanzó un avance de implementación del Plan del 95%, tal y como se muestra en la siguiente gráfica:



Fuente: Indicadores Plan de Acción Institucional / Tablero de control

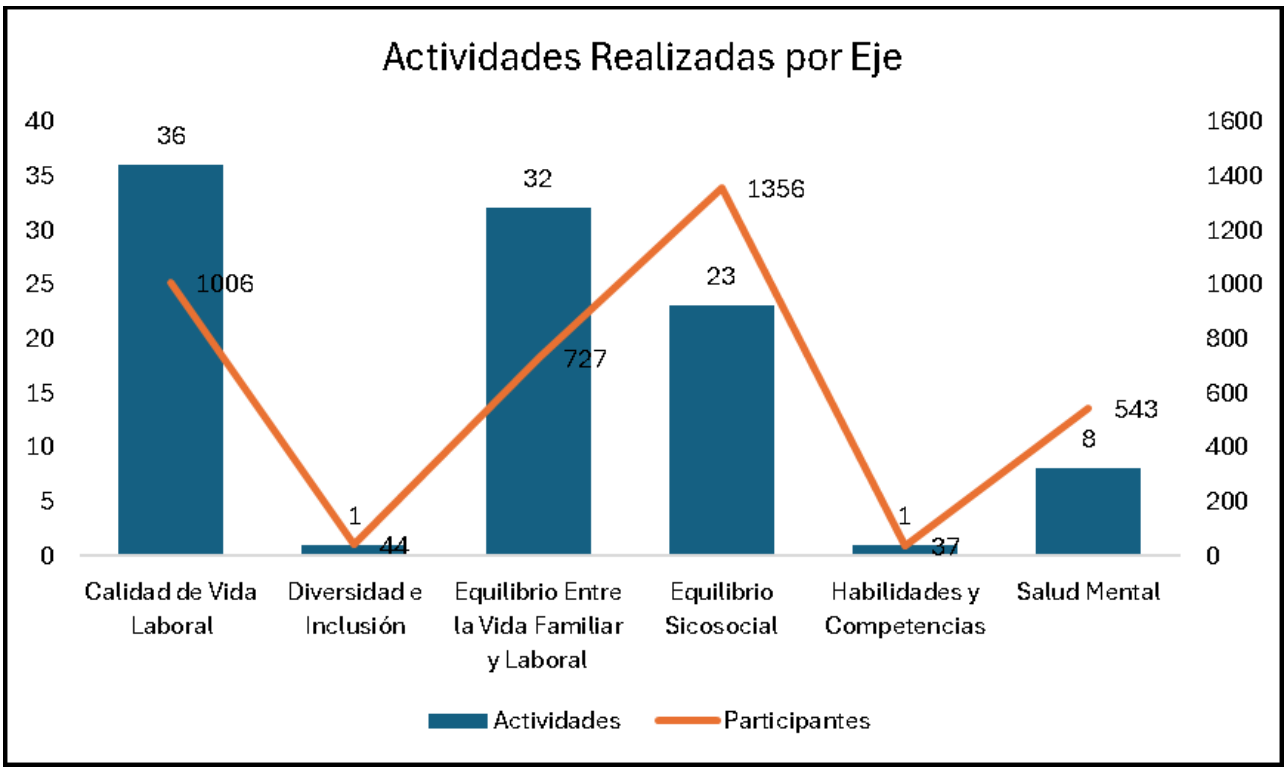
Por otra parte, se registran las actividades ejecutadas que no fueron incluidas inicialmente en el cronograma pero que, a raíz de la gestión realizada por el Grupo, se lograron agendar y realizar:

Actividades realizadas no programadas	Participantes totales en todas las actividades programadas y no programadas	Presupuesto ejecutado
38	**3.714**	**$300.000.000**

Fuente: Seguimiento cronograma de actividades de bienestar Grupo de Talento Humano

2.3.2 Actividades de bienestar realizadas por Eje temático:

Durante la vigencia 2025 se desarrollaron actividades que fueron enmarcadas en los ejes temáticos definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y se relacionan en la siguiente gráfica la cantidad de actividades y cantidad de participantes por eje:



Fuente: Seguimiento cronograma de actividades de bienestar Grupo de Talento Humano

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

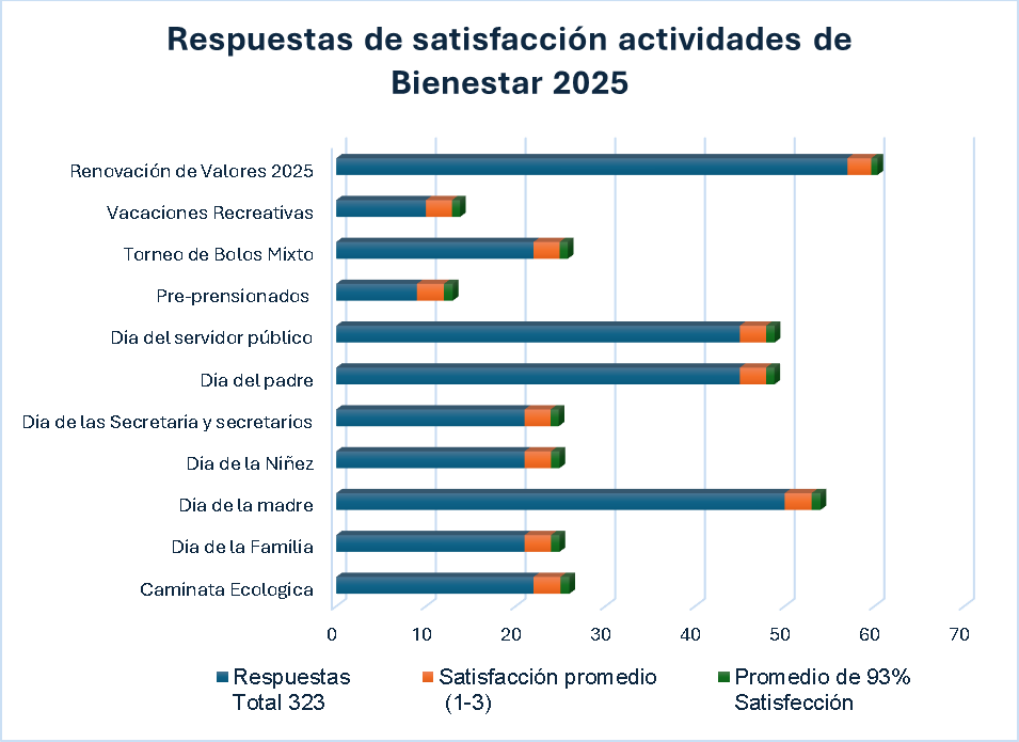
Con el objetivo de medir la satisfacción de los grupos de interés se aplicó a través de la herramienta Forms la evaluación de las actividades contempladas en el Plan de Incentivos

Institucionales y de Bienestar 2025 como son: Día del Servidor Público, Caminata Ecológica, Día de la Familia, Día de la Madre, Día de la Niñez, Día de las secretarias y secretarios, Día del Padre, Día del Servidor Público, Pre-Pensionados, Torneo de Bolos Mixto, Vacaciones Recreativas, Renovación de Valores.

En la aplicación de las encuestas de satisfacción se contó con la participación de 323 servidores y servidoras de la entidad de todas las dependencias del Ministerio, quienes aportaron sus opiniones y sugerencias para fortalecer la estrategia institucional, obteniendo los siguientes resultados de satisfacción:

Evento de Bienestar 2025	Respuestas	Satisfacción promedio (1-3)	Promedio de Satisfacción
Caminata Ecológica	22	3.00	100%
Dia de la Familia	21	2.95	95%
Dia de la Madre	50	3.00	100%
Dia de la Niñez	21	2.95	95%
Dia de las Secretaria y Secretarios	21	2.90	91%
Dia del Padre	45	2.93	93%
Dia del Servidor Público	45	2.93	96%
Pre-Prensionados	9	3.00	100%
Torneo de Bolos Mixto	22	2.91	91%
Vacaciones Recreativas	10	2.91	90%
Renovación de Valores 2025	57	2.65	70%
Total, de Resultados	**323**	**32.13**	**93%**

Fuente: Encuesta de Satisfacción actividades de Incentivos y Bienestar



Fuente: Encuesta de Satisfacción actividades de Incentivos y Bienestar

De los 323 servidores que diligenciaron la encuesta, el 93% estuvo satisfecho frente a la organización y logística de las actividades, mientras que 32% tuvo una satisfacción promedio.

Por lo anterior, se observa que los resultados obtenidos reflejan altos niveles de satisfacción en la mayoría de las actividades, y aspectos relevantes que recomendaron los servidores y servidoras del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para tener en cuenta y mejorar las actividades a realizarse:

- Que las actividades se realicen con más tiempo
- Cumplir con el horario indicado
- Actividades por áreas
- Realizar actividades fuera de las instalaciones del ministerio
- Buena divulgación, pero poca participación de los servidores
- Continuar con estas actividades de integración
- Motivación para mayor participación de los servidores
- Espacios más amplios
- Que la asistencia a las actividades sea obligatoria
- Hacer tres caminatas en el año
- Más torneos deportivos durante el año

Sugerencias	Respuestas	% Satisfacción
Que las actividades se realicen con más tiempo	22	7%
Cumplir con el horario indicado	21	7%
Actividades por áreas	2	1%
Realizar actividades fuera de las instalaciones del ministerio	42	13%
Buena divulgación, pero poca participación por los servidores	23	7%
Continuar con estas actividades de integración	45	14%
Motivación para mayor participación de los servidores	51	16%
Espacios más amplios	14	4%
Hacer de tres caminatas en el año	23	7%
Más torneos deportivos durante el año	26	8%
Ninguna	54	17%

Fuente: Encuesta de Satisfacción actividades de Incentivos y Bienestar

2.4 CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS DE LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN:

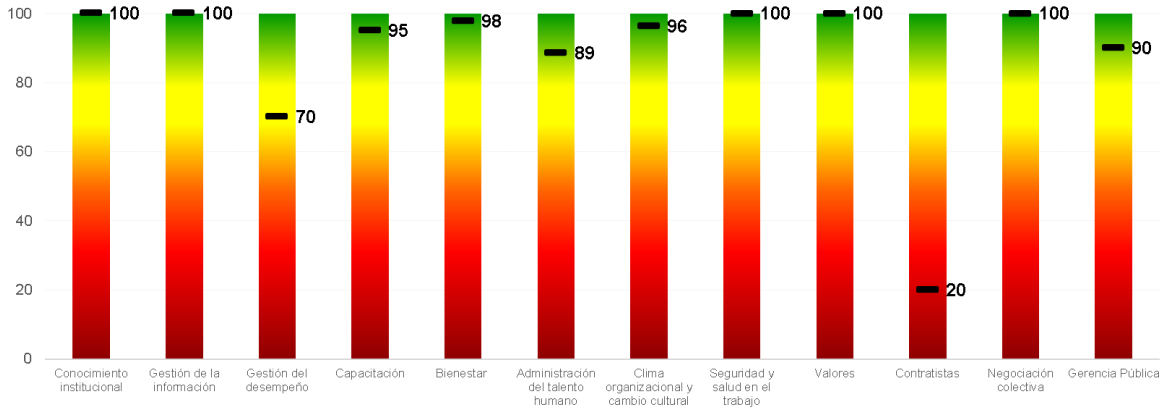
Se recopilaron las sugerencias de los servidores y servidoras que participaron en las actividades de bienestar, las cuales permiten identificar oportunidades de mejora en aspectos como la puntualidad, la integración de contratistas, la optimización de espacios y la comunicación anticipada de las convocatorias.

Estas recomendaciones se consolidaron en un mapa de acciones que orientará la planificación del Plan de Incentivos Institucionales y de Bienestar 2026, asegurando la continuidad de buenas prácticas y el fortalecimiento de la cultura organizacional para todos los servidores de la entidad.

En conclusión, los resultados obtenidos confirman que las actividades desarrolladas fortalecen el bienestar integral de los servidores y servidoras, contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y consolidan al Ministerio de Agricultura como una entidad comprometida con la calidad de vida y el desarrollo humano. Finalmente, se resalta la importancia de enviar las invitaciones con suficiente antelación para aumentar la asistencia a las actividades.

2.5 RESULTADOS DEL MIPG RELACIONADOS CON BIENESTAR

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



Fuente: Autodiagnóstico política estratégica de talento humano al 31/12/2025

Con base en los resultados obtenidos de identificaron los siguientes aspectos a mejorar:

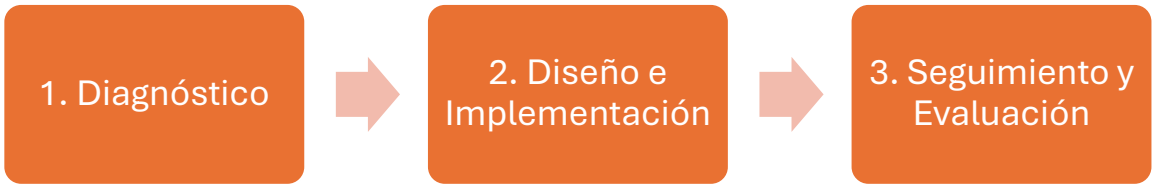
42Q	Trabajo en equipo	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	**70**
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos		
			61 - 80	Se 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	1 año	**80**
			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		

Como resultado, se formuló el siguiente plan de acción para los requerimientos puntuados por debajo de 90 puntos en el MIPG:

REQUERIMIENTO		OBSERVACIONES Y PLAN DE ACCIÓN
42Q	Equipos de trabajo	Para la vigencia 2026 se iniciará el proceso de convocatoria en febrero, con el fin de otorgar mayor plazo para la inscripción de los equipos de trabajo y el desarrollo de los proyectos.
42R	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Revisar ofertas de educación de los aliados estratégicos y función pública para compartirlo con los servidores.

2.6 ETAPAS DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Teniendo en cuenta los lineamientos de la función pública, el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar para la vigencia 2026 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural incluye el siguiente proceso:



- La etapa de **Diagnóstico** busca identificar las necesidades y preferencias de las y los servidores del Ministerio a través de los resultados obtenidos en la encuesta realizada el 2, 29 y 30 de diciembre de 2025.
- En la etapa de **Diseño e Implementación**, se describen las actividades, estrategias y programas que se implementarán en la vigencia 2026 de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico institucional.
- Finalmente, a lo largo de toda la vigencia del 2026 se debe realizar **seguimiento y evaluación** al cumplimiento del cronograma, así como al cumplimiento de los indicadores previstos.

2.6.1 DIAGNÓSTICO

Para el diagnóstico de necesidades de Bienestar del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2026 se tuvieron en cuenta los siguientes insumos y los cinco ejes que componen la guía del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

a) Encuesta realizada a los servidores y servidoras sobre necesidades de bienestar
b) Encuesta sobre Ambientes y Desempeño Institucional (EDI) del DANE 2024
c) Encuesta Interna de Satisfacción de la Gestión del Talento Humano
d) Acuerdos sindicales 2025-2027

2.6.2 EJES TEMÁTICOS

Los Ejes temáticos definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2027, son 5 y se tienen en cuenta para enmarcar las actividades que sean definidas para el cronograma de esta vigencia. Los ejes se describen a continuación:

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.
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 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.	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas 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. Adopción de programas de mindfulness o atención plena. 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. 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.
Prevención de nuevos riesgos a la salud:	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.	Campañas orientadas a prevenir el sedentarismo. 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; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las 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, la 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.	Talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades

		orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionada.
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.	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.

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 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 al 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
Creación de cultura digital para el bienestar	Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las	Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales

	entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.	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. Trabajar de manera articulada entre las áreas de talento humano y la 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.
Analítica de datos para el bienestar	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.	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 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	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados

	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.	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.

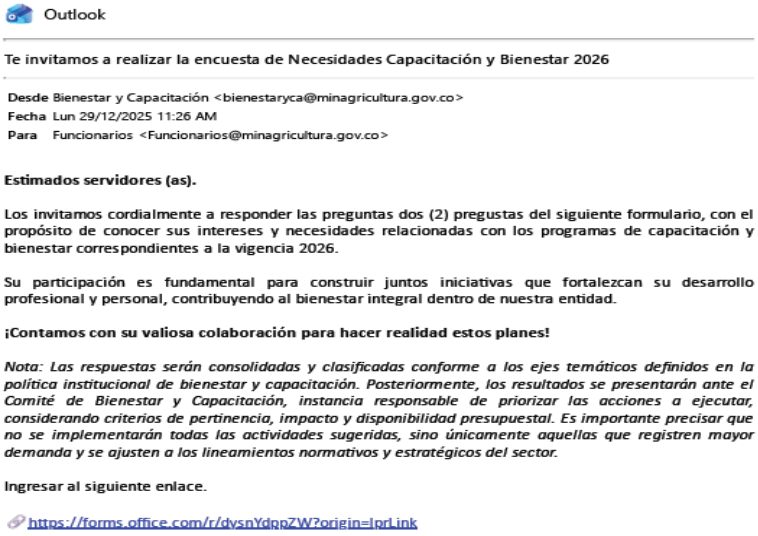
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público. Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de 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
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	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.	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. 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.

		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.

2.6.3 APLICACIÓN ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO:

Los días 2, 29 y 30 de diciembre de 2025, a través del correo de bienestar@minagricutura.gov.co, se remitió invitación y formulario Forms con el siguiente link: https://forms.office.com/r/dysnYdppZW?origin=lprLink, a los servidores de la entidad, con el fin de recolectar la información para la elaboración del Plan Incentivos Institucionales y Bienestar 2026.



Outlook

Te invitamos a realizar la encuesta de Necesidades Capacitación y Bienestar 2026

Desde Bienestar y Capacitación <bienestaryca@minagricultura.gov.co>
Fecha Lun 29/12/2025 11:26 AM
Para Funcionarios <Funcionarios@minagricultura.gov.co>

Estimados servidores (as).

Los invitamos cordialmente a responder las preguntas dos (2) pregustas del siguiente formulario, con el propósito de conocer sus intereses y necesidades relacionadas con los programas de capacitación y bienestar correspondientes a la vigencia 2026.

Su participación es fundamental para construir juntos iniciativas que fortalezcan su desarrollo profesional y personal, contribuyendo al bienestar integral dentro de nuestra entidad.

¡Contamos con su valiosa colaboración para hacer realidad estos planes!

Nota: Las respuestas serán consolidadas y clasificadas conforme a los ejes temáticos definidos en la política institucional de bienestar y capacitación. Posteriormente, los resultados se presentarán ante el Comité de Bienestar y Capacitación, instancia responsable de priorizar las acciones a ejecutar, considerando criterios de pertinencia, impacto y disponibilidad presupuestal. Es importante precisar que no se implementarán todas las actividades sugeridas, sino únicamente aquellas que registren mayor demanda y se ajusten a los lineamientos normativos y estratégicos del sector.

Ingresar al siguiente enlace.

https://forms.office.com/r/dysnYdppZW?origin=lprLink

La planta efectiva de trabajadores actualmente cuenta con 234 servidores, de los cuales 57 servidores, que representan el 24% realizaron la encuesta del Plan de Incentivos Institucionales y de Bienestar 2026.

La encuesta aplicada se estructuró mediante una pregunta de carácter estratégica, diseñada para la recolección de información que permita tener una imagen de las necesidades de las y los servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

La tabulación de las respuestas se enfocó a clasificarlas de acuerdo con lo establecido en la guía del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 con los siguientes resultados:

- **Respuestas por Dependencias**

DEPENDENCIAS	RESPUESTAS
CONTROL INTERNO	1
DESPACHO MINISTRA	2
DESPACHO VICEMINISTERIO DE DESARROLLO RURAL	2
DIRECCIÓN DE BIENES PÚBLICOS RURALES	4
DIRECCIÓN DE CADENAS AGRÍCOLAS Y FORESTALES	2
DIRECCIÓN DE CADENAS PECUARIAS PESQUERAS Y ACUICOLAS	2
DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y GENERACION DE INGRESOS	4
DIRECCIÓN DE FINANCIAMIENTO Y RIESGOS AGROPECUARIOS	1
DIRECCIÓN DE INNOVACION DESARROLLO TECNOLOGICO Y PROTEC	4
DIRECCIÓN DE LA MUJER RURAL	2
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO SOCIAL DE LA PROPIEDAD	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y PROSPECTIVA	2
OFICINA ASESORA JURIDICA	1
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	1
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS	2
SECRETARIA GENERAL	9
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	11
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	6

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

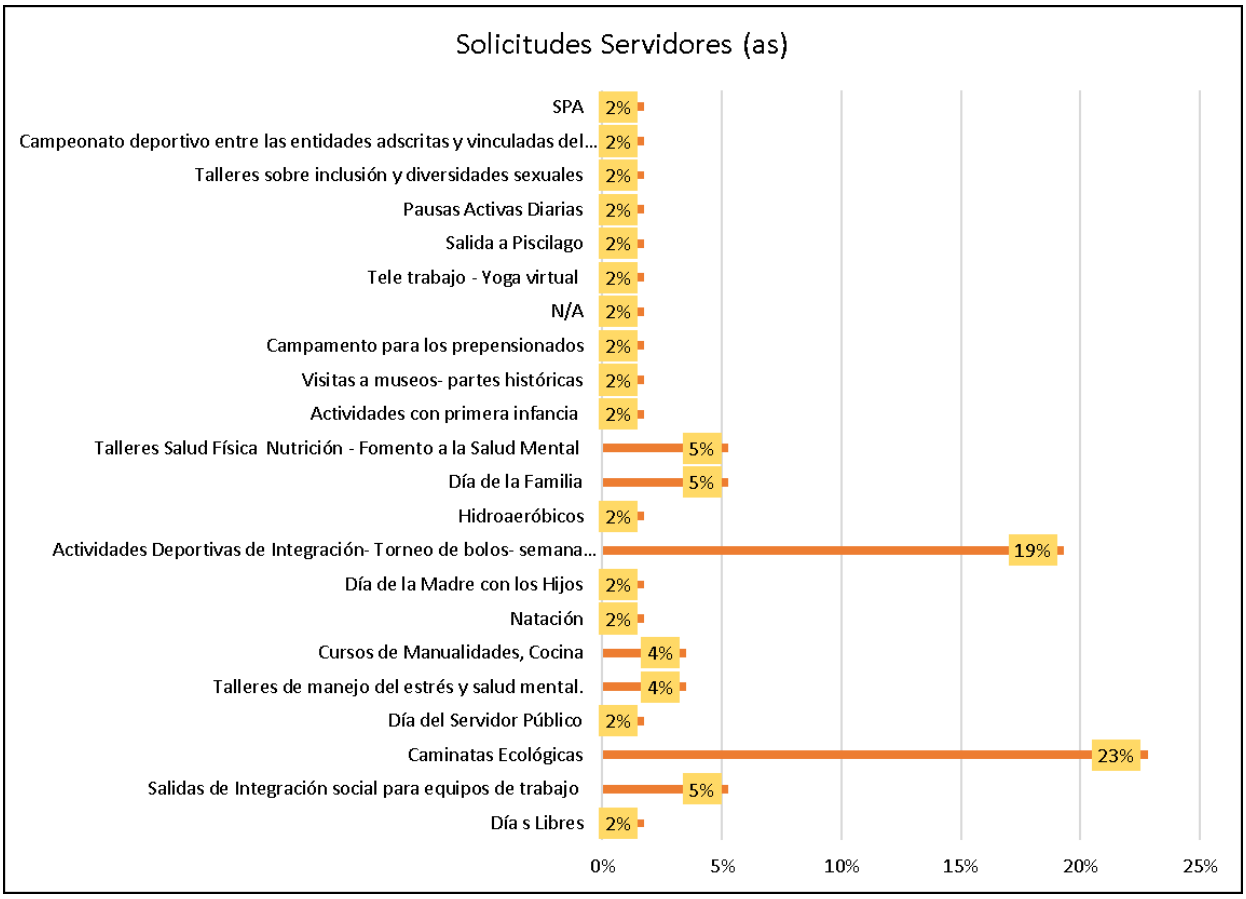
Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

- **Consolidado Respuestas**

En conclusión, se observa que los servidores que participaron y realizaron la encuesta para la construcción del Plan de Bienestar 2026 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	PORCENTAJE DE SOLICITUD	SOLICITUDES
1	Día s Libres	2%	1
2	Salidas de Integración social para equipos de trabajo	5%	3
3	Caminatas Ecológicas	23%	13
4	Día del Servidor Público	2%	1
5	Talleres de manejo del estrés y salud mental.	4%	2
6	Cursos de Manualidades, Cocina	4%	2
7	Natación	2%	1
8	Día de la Madre con los Hijos	2%	1
9	Actividades Deportivas de Integración- Torneo de bolos-	19%	11
10	Hidroaeróbicos	2%	1
11	Día de la Familia	5%	3
12	Talleres Salud Física Nutrición - Fomento a la Salud Ment	5%	3
13	Actividades con primera infancia	2%	**1**
14	Visitas a museos- partes históricas	2%	1
15	Campamento para los prepensionados	2%	1
16	N/A	2%	1
17	Tele trabajo - Yoga virtual	2%	1
18	Salida a Piscilago	2%	1
19	Pausas Activas Diarias	2%	1
20	Talleres sobre inclusión y diversidades sexuales	2%	1
21	Campeonato deportivo entre las entidades adscritas y vir	2%	1
22	SPA	2%	1
23	Yoga - Pilates	4%	2
24	Charlas sobre salud mental y equilibrio vida–trabajo.	2%	1
25	Día de la Secretaria (io)	2%	1
26	Salidas a conocer las entidades adscritas y conocer que hacen para articular nuestro trabajo	2%	1

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026,



Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026.

En conclusión, se observa que los servidores que participaron y realizaron la encuesta para la construcción del Plan de Bienestar 2026 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	PORCENTAJE
Caminatas Ecológicas	23%
Actividades Deportivas de Integración- Torneo de bolos- semana deportiva-	19%
Salidas de Integración social para equipos de trabajo	5%
Día de la Familia	5%
Talleres Salud Física Nutrición - Fomento a la Salud Mental	5%
Talleres de manejo del estrés y salud mental.	4%
Cursos de Manualidades, Cocina	4%
Yoga - Pilates	4%

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

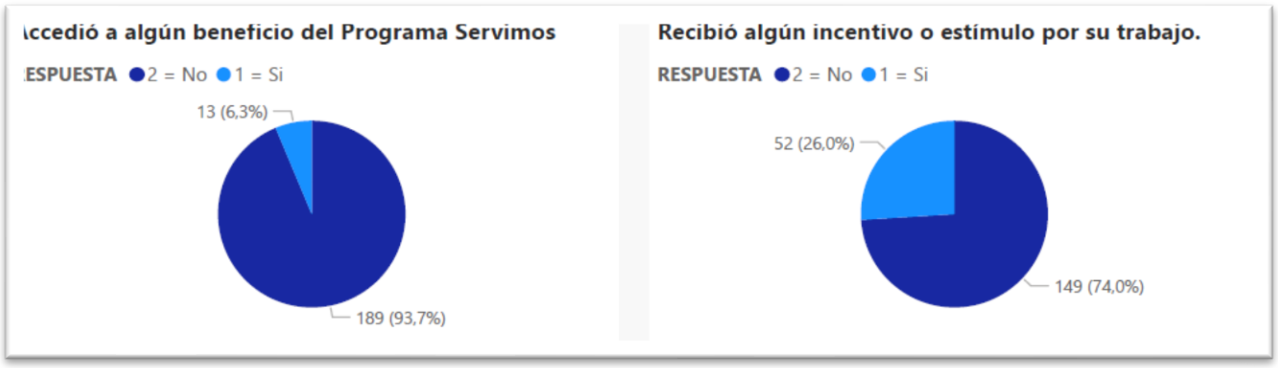
2.6.4 ENCUESTA EDI DEL DANE APLICADA EN LA VIGENCIA

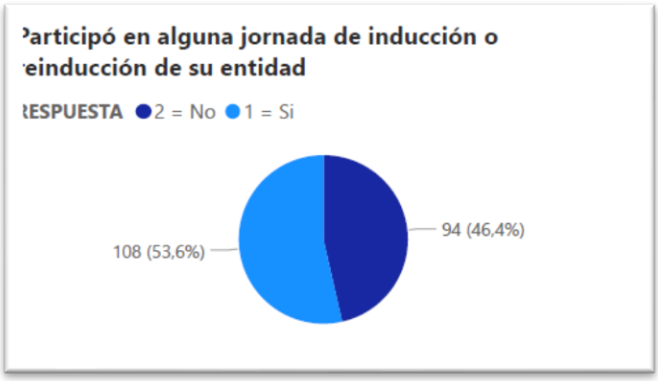
2024

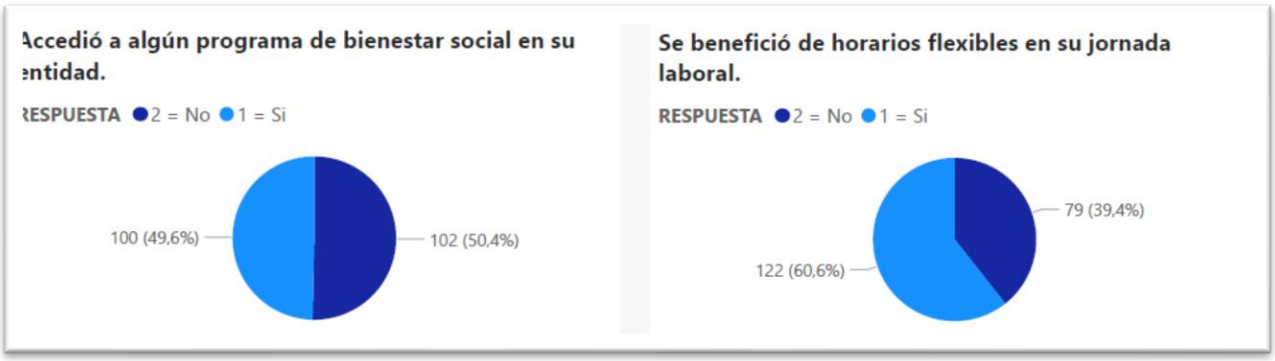
Para este diagnóstico se toma también como insumo la Encuesta de Desempeño Institucional (EDI) DANE 2024, que es una fuente oficial, externa y estandarizada que permite medir la percepción de los servidores públicos sobre aspectos clave de la gestión institucional en cuánto al bienestar de sus servidores y servidoras.

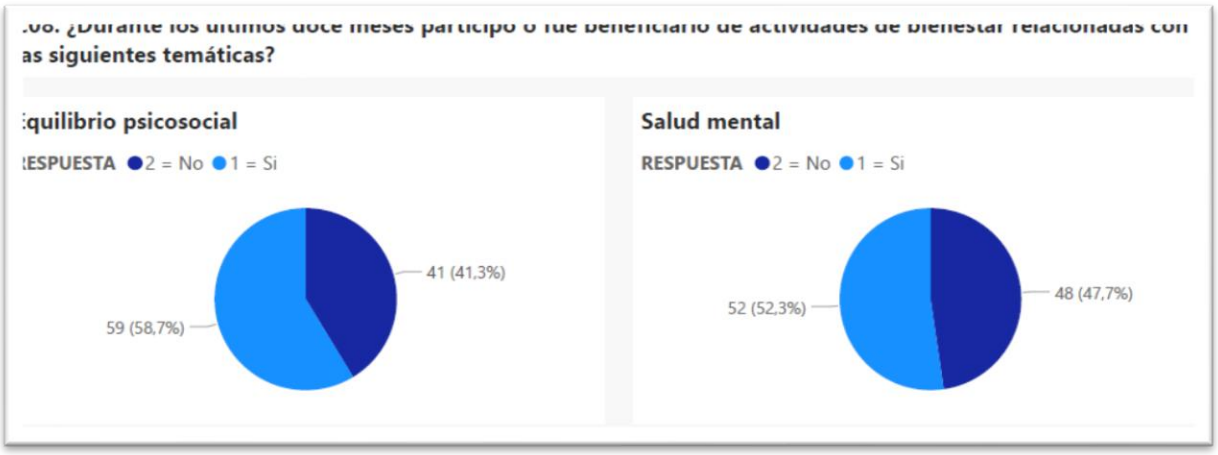
Nota: Las siguientes gráficas tienen como fuente los resultados de la Encuesta EDI vigencia 2024, presentada por el DANE.

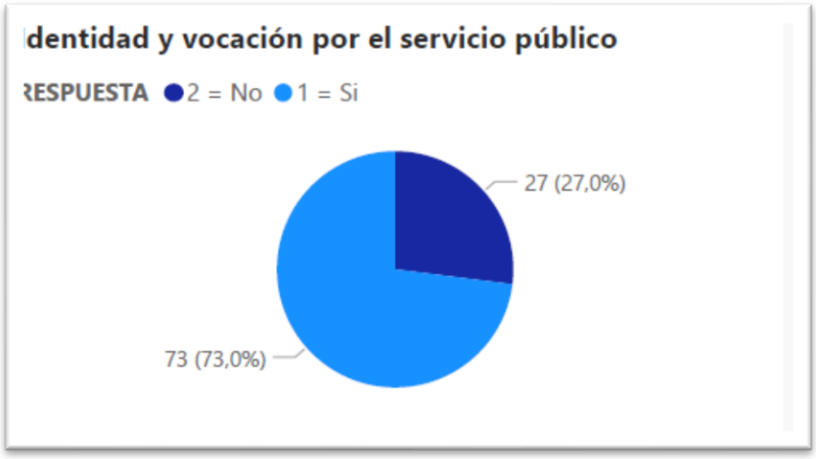
C07. Durante los últimos doce meses…




Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad
RESPUESTA 2 = No 1 = Si
94 (46,4%)
108 (53,6%)


Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.
RESPUESTA 2 = No 1 = Si
100 (49,6%)
102 (50,4%)
Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.
RESPUESTA 2 = No 1 = Si
79 (39,4%)
122 (60,6%)


las siguientes temáticas?
Equilibrio psicosocial
RESPUESTA 2 = No 1 = Si
41 (41,3%)
59 (58,7%)
Salud mental
RESPUESTA 2 = No 1 = Si
48 (47,7%)
52 (52,3%)



Fuente: Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental 2024 - DANE

2.6.5 ENCUESTA INTERNA DE SATISFACCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Como complemento a la encuesta aplicada a los servidores y servidoras, se considera como insumo adicional para la formulación del Plan Institucional de Incentivos y de Bienestar 2026 la encuesta de satisfacción interna realizada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Los resultados de dicha encuesta se presentan de manera consolidada en el siguiente cuadro:

PREFERENCIAS DE ACTIVIDADES EN ENCUESTA DE SATISFACCIÓN INTERNA GTH
Integración Deportiva
Incentivos que no sean solamente para los mejores equipos de trabajo
Más asiganación presupuestal para el programa de bienestar e incentivos
Incentivar más al funcionario para que ejerza mejor sus funciones
Manejo cordial con los servidores
Motivar al funcionario de acuerdo a su cumplimiento en actividades y laborales diarias.
Motivación a los funcionarios y contratistas a participar más en las actividades de bienestar
Convenios con el Sena
Mayor divulgación de las actividades de bienestar
Las actividades de bienestar que se desarrollen en horas laborales
Realizar más actividades fuera de la entidad
Realizar convenios con gimnasios que ofrezcan descuentos

Fuente: Encuesta de Satisfacción Interna del GTH Subdirección Administrativa

2.6.6 ACUERDOS SINDICALES CON SINTRAMINAGRO 2025-2027

En atención a las solicitudes presentadas por la organización sindical, el Plan de Incentivos Institucionales y de Bienestar incorpora acciones orientadas a fortalecer la calidad de vida, la motivación y el reconocimiento de los servidores.

Estas solicitudes incluyen:

- Gestionar por parte de la Entidad la oferta académica con el Programa Servimos (Instituto Caro y Cuervo), actividades recreativas a través de la Caja de Compensación Familiar que incluyan a los menores de cero (0) a cinco (5) años hijos de los (as) servidores (as) públicos (as) afiliados a la misma. De igual forma, se promoverá la participación de menores con algún tipo de discapacidad, garantizando espacios inclusivos y adecuados para su disfrute.
- Gestionar por parte de la Entidad convenios culturales, recreativos, deportivos y otros, convenios con la caja de compensación familiar y otras entidades que presten este tipo de servicios, para que los servidores públicos y su núcleo familiar puedan acceder a tarifas preferenciales de ingreso a bibliotecas, teatros, jardines botánicos, museos, parques, coliseos cubiertos, canchas deportivas y estadios, entre otros.
- Fortalecer el programa de Retiro, a través del cual se preparará para la transición y adaptación a su nueva realidad, el cual deberá proyectarse a tres (03) años (mujeres

55,56 y 57 años cumplidos- hombres 60,61 y 62 años cumplidos), iniciando con un diagnóstico de la población, definiendo las actividades y capacitaciones en temas de manejo de tiempo, finanzas, hábitos de vida saludables, asesoría legal y desarrollo de habilidades.

- Fomentar la transferencia del conocimiento en el marco de la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación del MIPG.
- Socializar por parte de la Entidad el impacto del programa en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Bonos por quinquenio. el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural realizará durante el primer trimestre de la vigencia 2026 el análisis de viabilidad para incrementar el bono correspondiente al quinquenio teniendo en cuenta el IPC de cada vigencia. De ser viable, la entidad efectuará la gestión para su entrada en vigor a partir del año 2026.

Igualmente, en el marco del acuerdo colectivo 2025-2027 del sector agropecuario y a la articulación sectorial y del fortalecimiento de las actividades de bienestar institucionales, se proyecta para la vigencia 2026 que el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, como entidad cabeza del sector agropecuario, incluya en el Plan Institucional de Incentivos y Bienestar los juegos de integración del sector agropecuario denominados “Agroencuentro Deportivo”, evento que será desarrollado en el segundo semestre del año 2026; igualmente, coordinará lo pertinente para la realización de este. Lo anterior en cumplimiento de una serie de iniciativas que proyectan consolidarse como espacios estratégicos del encuentro, actualización y construcción colectiva orientada a promover la integración de los servidores y servidoras del sector agropecuario.

2.7 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 2025-2027:

a. Permiso remunerado

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural priorizará los permisos remunerados, en los siguientes casos:

Permiso remunerado cumpleaños: Un (01) día de descanso remunerado por el día del cumpleaños del (la) funcionario (a) para disfrutar el mismo día o dentro de la semana siguiente a su causación.

Permiso remunerado graduación: un (01) día de descanso remunerado el día del grado (modalidad bachiller, pregrado, postgrado).

Permiso remunerado por representación: El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural reconocerá (01) día remunerado a quienes representen a la entidad en los Juegos Institucionales organizados por la Función Pública y Juegos Sectoriales. Este día deberá tomarse en el mes siguiente a la terminación de las justas deportivas.

b. Permiso de antigüedad

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural otorgará a los (as) funcionarios (as) un permiso continuo por antigüedad, de acuerdo con el número de días establecidos en la siguiente tabla:

- De 5 a 9 años: un (01) día al año.
- De 10 a 14 años: dos (02) días al año.
- De 15 a 19 años: tres (03) días al año.
- De 20 hacía adelante: cuatro (04) días al año.

Dicho permiso deberá disfrutarse dentro de los seis (06) meses siguientes al cumplimiento del año de antigüedad sin que sea acumulable con otras situaciones administrativas. El permiso deberá ser concertado con el jefe inmediato quien garantizará la continuidad de la prestación del servicio.

Se reconocerá a los servidores que integren o presten sus servicios a los comités de Convivencia, Brigadas, Copasst, así mismo a los auditores y supervisores de contratos un día de permiso semestral.

Para los servidores que hagan uso de la bicicleta se otorgará un incentivo de medio día por cada 30 veces que haga uso de esta.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

3.1 Plan de Acción Institucional:

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

Código Actividad	Actividad	MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO					
		Nombre del Indicador	Tipo de Indicador	Forma de Cálculo	Unidad de Medida	Fuente de Información para el Cálculo del Indicador	Producto
GTH5	Implementar el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar	Porcentaje de implementación del Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar	Gestión	Actividades ejecutadas/Actividades programadas (*100)	Porcentaje	Archivo Plan de trabajo implementación y seguimiento Plan de Incentivos Ubicación: Micrositio GTH / Componente Planes de Talento Humano / Carpeta 2026 / Subcarpeta 4. Plan Institucional de Incentivos	Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Implementado

PROGRAMACIÓN TRIMESTRE I		PROGRAMACIÓN TRIMESTRE II		PROGRAMACIÓN TRIMESTRE III		PROGRAMACIÓN TRIMESTRE IV	
Meta	Descripción Meta	Meta	Descripción Meta	Meta	Descripción Meta	Meta	Descripción Meta
15%	Construir el Plan de trabajo de implementación del Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar y avanzar en la planeación	25%	Alcanzar un avance equivalente al 25% en la ejecución y seguimiento del Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar	30%	Alcanzar un avance equivalente al 30% en la ejecución y seguimiento del Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar	30%	Alcanzar un avance equivalente al 30% en la ejecución y seguimiento de la implementación del Plan Institucional de Incentivos y Bienestar, alcanzando una ejecución del 100% en la vigencia

Fuente: Plan de Acción Institucional 2026

3.2 Otros medios de seguimiento y evaluación:

Matriz de seguimiento de actividades: Mes a mes que registran 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 para el Desarrollo del Talento Humano.

Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano. Permite evidenciar el puntaje obtenido para el componente de incentivos y bienestar, en la vigencia anterior y los resultados del año en curso, acompañados de sus respectivas evidencias. En esta matriz se define el plan de acción para la vigencia 2026, asegurando la trazabilidad de los avances.

Sistema Integrado de Gestión de Calidad: A través de este sistema se estandarizan procedimientos, instructivos y formatos relacionados con la gestión del talento humano. Las auditorías internas permiten verificar el cumplimiento del Plan Estratégico y sus componentes.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño: A través del CIGD trimestralmente, o cuando sea citado, se presenta y se realiza seguimiento al avance de los planes de talento humano.

Reunión semestral de seguimiento con el representante de los y las servidores a través del comité de bienestar y capacitación.

4. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa es la responsable de estructurar, planear, ejecutar y evaluar el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar, con el apoyo del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano que se encargará de realizar seguimiento al cumplimiento del plan de trabajo y en coordinación con la Subdirección gestionar estrategias para su implementación.

Firmado digitalmente por Lilliana María Calle Carvajal

LILLIANA MARÍA CALLE CARVAJAL
Subdirectora Administrativa

Versión	Fecha	Descripción
01	31/01/2026	Creación del plan 2026

Elaboró: Flor Alba Rocha

Revisó: Diana Jineth Sánchez

CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

2026

META DE CUMPLIMIENTO		**100%**				
ETAPA	**META**	**ACTIVIDAD**	**RESPONSABLE**	**RECURSOS**	**PRODUCTO**	**PRESUPUESTO PROGRAMADO**
PLANEACIÓN	10%	Solicitud CDP Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar	Coordinador(a) Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Desarrollo Humano y Abogado asignado			
		Diagnósticos de necesidades	Tencico, Auxiliar Administrativo,	por medio de la encuetas de Necesidades Capacitación y Bienestar 2026 realizada a los servidores y servidoras de la entidad	https://forms.office.com/r/dysnYdppZW?origin=lprLink	
		Consolidación de la información	Técnico, Auxiliar Administrativo			
		Ajustes al Plan de Incnetivos y Bienestar	Coordinador(a) Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Desarrollo Humano y Abogado asignado			
		Publicación Plan de Incentivos y Bienestar 2026 en la Página Web del Ministerio 30 de enero de 2026.	Tencico, Auxiliar Administrativo y Oficina de las TICS			
		Solicitud Cotizaciones actividades programas de Bienestar	Tencico, Auxiliar Administrativo,			
		Estudios Previos - Anexo Técnico	coordinación con apoyo del técnico			
		Contratación	Abogado asignado por la coordinación con apoyo del técnico - Grupo de Contratos			

Agricultura

CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

2026

META DE CUMPLIMIENTO		100%				
ETAPA	**META**	**ACTIVIDAD**	**RESPONSABLE**	**RECURSOS**	**PRODUCTO**	**PRESUPUESTO PROGRAMADO**
EJECUCIÓN	85%	**Fechas Especiales durante la vigencia 2026**	Tencico (Flor Alba Rocha Cepeda), Auxiliar Administrativo (Deibis Pérez Álvarez)	Dia de la Mujer	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Día del Hombre	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Día del Género	Encuesta de Satisfacción	
				Día del Niño	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Día de la Secretaria	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Día de las Madres	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Día del padre	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Vacaciones Recreativas	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Día Nacional del Servidor Público (Reconocimiento Mejores Empleados de Carrera Administrativa y de LNR)	Informe y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Quinquenios	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Día del Conductor	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Dia del Abuelo	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Día de Amor y Amistad	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Celebración Halloween Niños, Servidores	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Renovación de Valores	Informe y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Novenas Navideñas	Encuesta de Satisfacción	$ -
		Activiades Deportivas		Torneos Deportivos Internos (Bolos)	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Segundo Agro Encuentro Deportivo del Sector Agropecuario	Informe y Encuesta de Satisfacción	$ -
		Salud Mental y Equilibrio Psicosocial		Clases de Rumba o Baile, Yoga y Acondicionamiento Físco	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Caminatas Ecológicas	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Talleres de Prepensionados	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Taller y/o actividad sobre Fortalecimiento emocional	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Taller y/o actividad sobre Manejo de emociones	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Condolencias (cuando se requiera)	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Emprendimientos	Encuesta de Satisfacción	$ -
		Ferias		Salud	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Martes Bienestar Colsubsidio	Encuesta de Satisfacción	
				Fianciera	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Vivienda	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Mascotas	Encuesta de Satisfacción	$ -
				Funerarios	Encuesta de Satisfacción	$ -
		Promoción Campaña		Programa Servimos	Informe y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Uso de la Bicicleta	Informe y Encuesta de Satisfacción	$ -
		Trabajo de Equipos		Publicación y Divulgación de la Convocatoria	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Inscripción Equipos de trabajo y Proyecto	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Verificación de Requisitos	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Publicación de los Equipos admitidos y no admitidos	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Ejecución del Proyecto	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Presentación del Informe	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -

Agricultura

CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

2026

META DE CUMPLIMIENTO		**100%**				
ETAPA	**META**	**ACTIVIDAD**	**RESPONSABLE**	**RECURSOS**	**PRODUCTO**	**PRESUPUESTO PROGRAMADO**
				Sustención del Proyecto	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Resultados mejores equipos	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Premiación mejores equipos	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
		Transformación Cultura Digital		Servidor Público 4.0	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Big Data	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
				Talleres virtuales sobre bienestar emocional y ergonomía digital	Informes y Encuesta de Satisfacción	$ -
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	5%	Seguimiento indicador Plan de Acción Institucional				
		Informe semestral de ejcución				
		Resultado autodiagnostico MIPG al 31 de diciembre de 2026				

PLAN IN

CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

2026

Agricultura

100%	10%						30%						30%						25%					
	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
ACTIVIDAD	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Solicitud CDP Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar			1								1													
Diagnósticos de necesidades	1										1													
Consolidación de la información	1										1													
Ajustes al Plan de Incnetivos y Bienestar	1										1													
Publicación Plan de Incentivos y Bienestar 2026 en la Página Web del Ministerio 30 de enero de 2026.	1										1													
Solicitud Cotizaciones actividades programas de Bienestar											1													
Estudios Previos - Anexo Técnico											1													
Contratación													1											

PLAN IN

CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

2026

Agricultura

100%	10%						30%						30%						25%					
	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
ACTIVIDAD	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Fechas Especiales durante la vigencia 2026					1																			
					1																			
					1																			
							1																	
							1																	
									1															
											1													
																			1					
											1													
											1		1											
															1									
																	1							
																			2					
																							1	
																							1	
Activiades Deportivas					1																			
																	1							
Salud Mental y Equilibrio Psicosocial			1		1		1		1		1		1		1		1		1					
			1								1						1							
			1		1								1		1				1					
									1															
											1													
							1										1							
Ferias					1										1									
	1		2		2		2		2		2		2		2		2		2		2			
					1						1						1							
									1										1					
									1								1							
					1								1											
Promoción Campaña					1										1									
															1									
Trabajo de Equipos			1																					
			1																					
					1																			
					1																			
							1		1		1													
															1									

PLAN IN

CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR

2026

100%	10%						30%						30%						25%					
	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
ACTIVIDAD	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
															1									
															1									
																	1							
Transformación Cultura Digital															1									
							1																	
											1								1					
Seguimiento indicador Plan de Acción Institucional							1						1						1				1	
Informe semestral de ejcución	1												1										1	
Resultado autodiagnostico MIPG al 31 de diciembre de 2026																							1	