



**RESOLUCIÓN No. 0114 DE 2025**  
19 FEB. 2025

*"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación"*

**EL SECRETARIO GENERAL DEL MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

En uso de sus atribuciones legales, en especial las establecidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1449 de 2022, la Resolución 2372 de 2021, y

**CONSIDERANDO,**

Que, dentro de las políticas de desarrollo administrativo y en concordancia con los planes institucionales del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, la gestión del talento humano se contempla como uno de los pilares que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que, el Decreto-Ley 1567 de 1998, *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*, en su artículo 16, literal e, establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los programas de bienestar social e incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que, el artículo 18 del mismo Decreto-Ley dispone que, a través de los programas de bienestar social y de incentivos que ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Que, el artículo 19 del citado Decreto establece que las entidades públicas, regidas por sus disposiciones, están obligadas a organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Que los programas de bienestar social deben orientarse a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

Que, la Ley 1960 de 2019 modificó, entre otros, el Decreto-Ley 1567 de 1998, en lo referente al Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Que, el literal g del artículo 6° del Decreto-Ley 1567 de 1998 regula la *"Profesionalización*

A205PR02MO1  
Versión: 01  
Fecha: 2020-02-19



Firmado Electrónicamente con A205PR02MO1  
A205PR02MO1-155436  
2025-02-19T17:55:59-05:00 - Página 1 de 3



## RESOLUCIÓN No. 0114 DE 2025

*"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación"*

*del servicio público", indicando que "Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y el presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".*

Que, la Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", establece en el parágrafo del artículo 36, que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que, la Comisión de Personal, en sesión llevada a cabo el 30 de enero de 2025, participó en la revisión del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, según consta en el acta No. 12.

Que, para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas y atendiendo a las necesidades del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se formuló el Plan de Bienestar para los servidores públicos de la Entidad para la vigencia 2025, el cual fue aprobado en la sesión No. 04 del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional, llevada a cabo el día 31 de enero de 2025.

Que, en mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, vigencia 2025, el cual se encuentra anexo a la presente Resolución y forma parte integral de la misma.

**PARÁGRAFO.** El Plan de Bienestar será financiado a través del rubro establecido para este fin dentro del presupuesto del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El plan de Bienestar del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación será ejecutado por la Dirección de Talento Humano y su seguimiento estará a cargo del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional.

A205PR02MO1  
Versión: 01  
Fecha: 2020-02-19



Firmado Electrónicamente con A25Sign  
A25-02-19T17:55:59-05:00 - Página 2 de 6



**RESOLUCIÓN No. 0114 DE 2025**

*"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación"*

**ARTÍCULO TERCERO.** Las actividades incluidas en el plan adoptado en la presente Resolución, deberán ser divulgadas por la Dirección de Talento Humano, a través de los canales de comunicación dispuestos en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para tal fin.

**ARTÍCULO CUARTO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 0494 de 2024, así como sus modificaciones o adiciones.

Dado en Bogotá D.C., a los 19 FEB. 2025

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**RICARDO ANDRÉS OVIEDO LEÓN**  
Secretario General

Anexo: Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2025

Aprobó: Ricardo Andrés Oviedo León / Secretario General  
Aprobó: María Patricia León Alarcón / Directora de Talento Humano  
Revisó: Carolina Iguarán Peña / Contratista Secretaría General  
Revisó: Andrés Fabián González Rodas / Asesor Secretaría General  
Revisó: Jennyfer González Córdoba / Contratista Dirección de Talento Humano  
Proyectó: Alejandra González Amador / Contratista Dirección de Talento Humano

A205PR02MO1  
Versión: 01  
Fecha: 2020-02-19



Firmado Electrónicamente con AZSign  
Acuerdo: 20250219-155430-Resolución Borrador  
2025-02-19T17:55:59-05:00 - Página 4 de 6

## REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

20250219105241-Resolución-Borrador-DIRECCIÓN DE  
TALENTO HUMANO

**Minciencias**  
gestionado por: [azsign.com.co](https://azsign.com.co)

Id Acuerdo: 20250219-155430-da7e64-74456636

Creación: 2025-02-19 15:54:30

Estado: Finalizado

Finalización: 2025-02-19 17:55:57



Escanee el código  
para verificación

### Revisión: Contratista Secretaría General

*CIP*

carolina iguaran peña  
52811544  
[ciguaran@minciencias.gov.co](mailto:ciguaran@minciencias.gov.co)  
Contratista  
Secretaría General

### Revisión: Asesor Secretaría General

*Andrés F. González R.*

Andres Fabian Gonzalez Rodas  
1013622135  
[afgonzalez@minciencias.gov.co](mailto:afgonzalez@minciencias.gov.co)

### Revisión: Contratista DTH

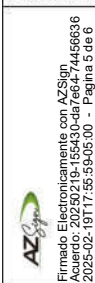
*Jsgc*

Jennyfer Sulay González Cordoba  
1014287922  
[jsgonzalezc@minciencias.gov.co](mailto:jsgonzalezc@minciencias.gov.co)

### Elaboración: Contratista DTH

*AlejandraGA*

Alejandra González Amador  
lagonzalez  
[lagonzalez@minciencias.gov.co](mailto:lagonzalez@minciencias.gov.co)  
Contratista

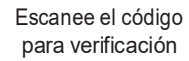


Directora de Talento Humano



20250219105241-Resolución-Borrador-DIRECCIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Id Acuerdo: 20250219-155430-da7e64-74456636      Creación: 2025-02-19 15:54:30  
Estado: Finalizado      Finalización: 2025-02-19 17:55:57



TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	Alejandra González Amador lagonzalez@minciencias.gov.co Contratista	Aprobado	Env.: 2025-02-19 15:54:32 Lec.: 2025-02-19 15:55:06 Res.: 2025-02-19 15:57:37 IP Res.: 163.116.226.49
Revisión	Jennyfer Sulay González Cordoba jsgonzalezc@minciencias.gov.co	Aprobado	Env.: 2025-02-19 15:57:39 Lec.: 2025-02-19 16:18:51 Res.: 2025-02-19 16:23:06 IP Res.: 190.71.148.133
Revisión	Andres Fabian Gonzalez Rodas afgonzalez@minciencias.gov.co	Aprobado	Env.: 2025-02-19 16:23:07 Lec.: 2025-02-19 16:28:09 Res.: 2025-02-19 16:50:33 IP Res.: 163.116.234.51
Revisión	carolina iguaran peña ciguaran@minciencias.gov.co Contratista Secretaría General	Aprobado	Env.: 2025-02-19 16:50:34 Lec.: 2025-02-19 16:52:41 Res.: 2025-02-19 16:53:37 IP Res.: 191.95.35.124
Aprobación	MARÍA PATRICIA LEÓN ALARCÓN mpleon@minciencias.gov.co Directora de Talento Humano	Aprobado	Env.: 2025-02-19 16:53:38 Lec.: 2025-02-19 17:40:18 Res.: 2025-02-19 17:40:56 IP Res.: 163.116.234.39
Aprobación	Ricardo Andrés Oviedo León raoviedo@minciencias.gov.co Secretario General Ministerio de Ciencia, Tecnología e Inno	Aprobado	Env.: 2025-02-19 17:40:57 Lec.: 2025-02-19 17:55:15 Res.: 2025-02-19 17:55:56 IP Res.: 163.116.234.45

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	
	<b>Código:</b> D101PR01MO3	<b>Versión:</b> 00
	Página: 1 de 60	

## **MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS**

# **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

**VIGENCIA 2025**

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 2 de 60

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1 OBJETIVOS .....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
2 ALCANCE.....	4
3 DEFINICIONES .....	5
4 MARCO LEGAL.....	6
5 ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN.....	7
6 IDENTIFICACIÓN DE LAS PREFERENCIAS E INTERESES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN MATERIA DE BIENESTAR .....	7
6.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO: .....	8
6.2 MODALIDADES Y HORARIOS PREFERIDOS PARA ACTIVIDADES .....	12
6.3 ACTIVIDADES PREFERIDAS .....	15
6.4 CONVOCATORIAS .....	19
6.5 PLATAFORMA DE 'BIENESTAR A LA CARTA' .....	22
6.6 DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN .....	23
7 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025 .....	25
7.1 RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS .....	25
7.2 RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO .....	27
7.3 RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS .....	28
7.4 RUTAS DEL SERVICIO Y DE LA CALIDAD.....	29
8 CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS .....	29
9 PLAN DE INCENTIVOS .....	33
10 PRESUPUESTO .....	33
11 CRONOGRAMA .....	34
12 REPORTE Y SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	34
BIBLIOGRAFÍA .....	36



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 3 de 60

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación ha sido formulado con base en los resultados de la encuesta de necesidades generales aplicada a los servidores de la entidad, las prioridades institucionales, la evaluación de clima laboral de 2024 y la medición del Riesgo Psicosocial realizada en el mismo año.

Este plan responde a las necesidades del contexto laboral, teniendo en cuenta los nuevos retos derivados de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, así como las políticas generales del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Su enfoque busca fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, que son fundamentales para generar resultados efectivos en las entidades públicas.

En el marco de la política de gestión estratégica del Talento Humano y en cumplimiento del pilar número 3, que establece: “El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad”, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025 se centrará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de los servidores, a través del fortalecimiento de competencias, conocimientos y habilidades. Buscando mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, lo que redundará en su motivación y compromiso, y, a su vez, contribuirá a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y al aumento de la productividad institucional.

En consecuencia, la Dirección de Talento Humano, como líder en la formulación y estructuración de este plan, presenta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025, orientado a establecer condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos del Ministerio. A través de este plan, también se busca mejorar la eficiencia y efectividad en su desempeño, en línea con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, que es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores mediante programas, acciones y procesos que incrementen sus competencias funcionales y comportamentales, mejoren su bienestar y calidad de vida, y, al mismo tiempo, contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está alineado con las políticas del Gobierno Nacional, así como con los proyectos y procesos institucionales. Además, responde a los requisitos establecidos por la metodología FURAG del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el objetivo de mejorar los niveles de evaluación y los resultados obtenidos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 4 de 60

## 1 OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Estas acciones buscan fomentar su productividad, fortalecer su motivación y apoyar su crecimiento tanto en el desarrollo profesional como personal.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar alternativas que incrementen el bienestar, la felicidad y la identidad de los servidores públicos.
- Fortalecer la felicidad en el trabajo mediante programas que motiven y reconozcan a los servidores, contribuyendo al avance en la construcción de un mejor entorno laboral.
- Liderar actividades que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores del Ministerio.
- Desarrollar y aplicar los valores del Código de Integridad para fomentar una cultura de servicio que enfatice en la responsabilidad social y la ética administrativa.
- Crear espacios que fortalezcan el vínculo del servidor público con su núcleo familiar, promoviendo la conciliación de la vida laboral y familiar, así como actividades que mejoren su calidad de vida.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores públicos y sus familias.
- Apoyar el cumplimiento de las actividades que responden a las necesidades identificadas en la encuesta de bienestar.
- Fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional, promoviendo un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

## 2 ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación está dirigido a todos los servidores públicos, así como a sus familias. Este incluye a los servidores con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento, provisionales y lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Se entiende por núcleo familiar de los servidores públicos a los siguientes grupos: el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del funcionario, los hijos, hijastros y/o custodios hasta los 25 años, así como los hijos en condición de discapacidad mayores que dependan económicamente del funcionario.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 5 de 60

### 3 DEFINICIONES

- **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe entenderse como un concepto integral que abarca las diversas dimensiones de la persona, y no limitarse únicamente al ámbito laboral. En este sentido, el estado de bienestar se logra cuando se satisfacen todas las necesidades humanas básicas, las cuales se clasifican en dos grandes categorías:
  - **Axiológicas:** Necesidades relacionadas con valores esenciales como la subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
  - **Existenciales:** Necesidades que se expresan a través de las formas de hacer, ser, tener y estar.

Este enfoque integral permite comprender el bienestar como un equilibrio dinámico entre lo que las personas son, hacen y necesitan en todos los aspectos de su vida.

- **Calidad de vida laboral:** Este componente está relacionado con las actividades destinadas a mejorar las condiciones de vida laboral de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de satisfacer sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Además, se centra en el reconocimiento del desempeño de los servidores y en la creación de un entorno que les permita la mejora y el fortalecimiento de sus competencias, habilidades y destrezas por parte de la entidad (DAFP, 2023).
- **Clima laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente laboral, las cuales influyen en los patrones de comportamiento de los empleados. Estas características pueden ser relativamente estables a lo largo del tiempo y varían tanto entre distintas entidades como entre las dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que se considera importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos compartidos por los miembros de la organización, los cuales influyen en su comportamiento (cómo se hacen las cosas). En otras palabras, la cultura organiza el vínculo social o normativo que mantiene unida a la entidad. Esta cultura se refleja en valores, ideales y creencias comunes que se manifiestan a través de mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de comunicación, liderazgo y lenguaje, los cuales guían los comportamientos típicos de los integrantes de la entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).
- **Incentivos:** Los incentivos deben entenderse como estrategias institucionales diseñadas para impactar positivamente tanto el desempeño como el comportamiento laboral de los servidores públicos, generando mejores resultados en la gestión institucional. Un plan de incentivos bien estructurado

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 6 de 60

y percibido como valioso por los servidores no solo incrementa su motivación y sentido de pertenencia hacia la entidad, sino que también fortalece su compromiso con el cumplimiento de los objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2007).

- **Necesidades:** Intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es fundamental no solo para mantener a los servidores motivados y comprometidos con su trabajo, sino también para garantizar la retención del talento humano en el servicio público.
- **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).

#### 4 MARCO LEGAL

En el marco del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos para la vigencia 2025, es crucial entender el marco legal que regula y orienta las acciones, derechos y responsabilidades de los actores involucrados. Este marco no solo establece las bases normativas necesarias para la correcta ejecución del plan, sino que también garantiza el cumplimiento de las leyes y principios que rigen la materia, promoviendo así la equidad, la transparencia y la justicia. A continuación, se exponen las normativas y disposiciones legales que sustentan dicho plan:

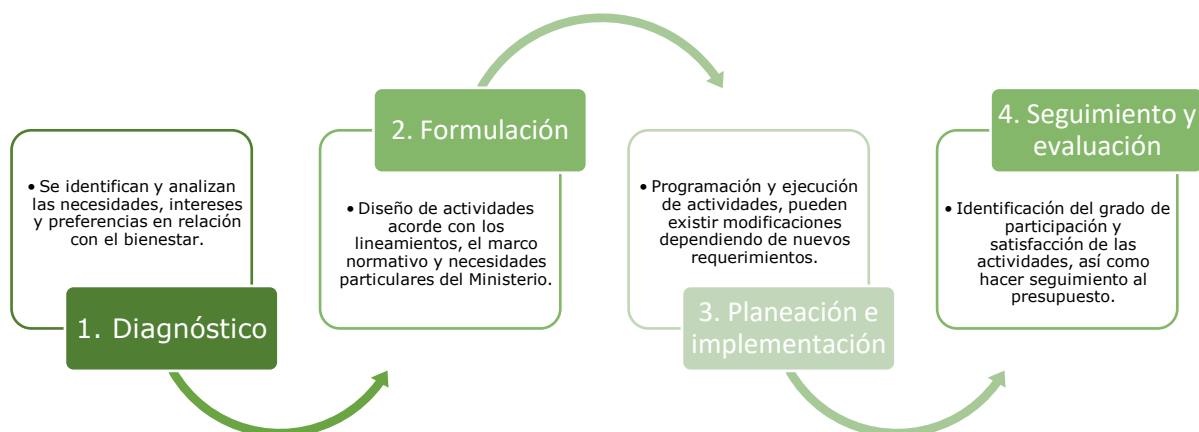
- Programa Nacional de Bienestar Social "Servidores saludables, entidades sostenibles" 2023-2026" del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece lineamientos para las entidades del orden nacional y territorial en materia de bienestar.
- Guía de estímulos para los servidores públicos: Función Pública – Septiembre del 2018. Recurso de difusión de los lineamientos impartidos por la Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG.
- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1221 de 2008 "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1811 de 2016 "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el código nacional de tránsito".
- Ley 1857 de 2017 "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1823 de 2017 "Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1960 de 2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado".

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 7 de 60

- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Decreto 051 de 2017 "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".
- Decreto 1227 de 2022 "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo".

## 5 ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026, el Plan de Bienestar Social e Incentivos tiene la siguiente metodología:



*Ilustración 1. Etapas del Plan de Bienestar Social e Incentivos, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2025.*

En este sentido, durante la primera etapa, se consideraron los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del DAF, así como diversas fuentes diagnósticas, como la caracterización de los servidores de la planta de personal de la entidad, el diagnóstico de riesgo psicosocial, los resultados del estudio de clima laboral, los datos obtenidos de la encuesta de detección de necesidades de los servidores y las recomendaciones por parte de la Comisión de personal.

## 6 IDENTIFICACIÓN DE LAS PREFERENCIAS E INTERESES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN MATERIA DE BIENESTAR

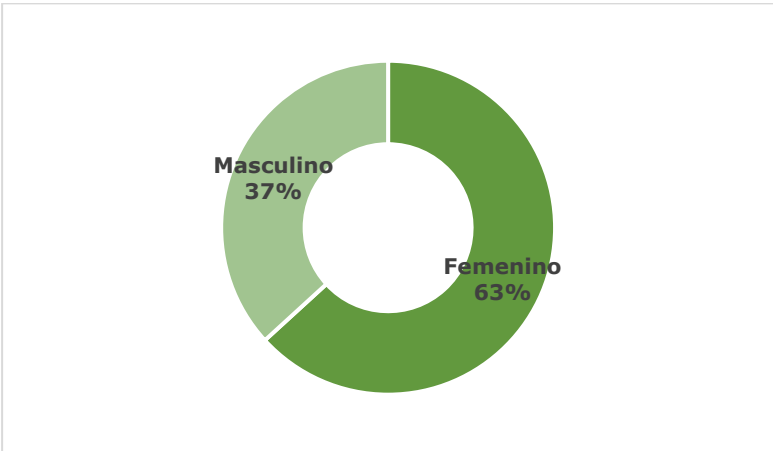
Para la vigencia 2025, la elaboración del Plan de Bienestar Social del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se fundamenta en los resultados obtenidos de la encuesta "Bienestar en marcha 2025", aplicada a los servidores públicos de la entidad.

<b>Población objetivo</b>	La población objetivo estuvo conformada por las servidoras y servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
<b>Fecha de aplicación</b>	La encuesta "Bienestar en marcha 2025" se aplicó entre el 25 de noviembre y el 6 de diciembre de 2024. Fue difundida a través del correo de Talento Humano, acompañada de piezas gráficas para fomentar la participación. Además, se realizaron varios envíos de la encuesta a los correos electrónicos de los servidores públicos, con el fin de asegurar una amplia participación.
<b>Metodología</b>	La metodología utilizada para la aplicación de la encuesta consistió en la divulgación de un formulario diseñado en Google Forms, que incluía preguntas con diversas modalidades de respuesta, tales como selección múltiple de una sola opción, selección múltiple de varias opciones y preguntas abiertas.
<b>Número de preguntas</b>	La encuesta constaba de un total de 40 preguntas que abordaban diversos temas, tales como: datos personales y del núcleo familiar, actividades de interés, entre otros.
<b>Número de respuestas obtenidas</b>	De los 107 servidores públicos del Ministerio, se obtuvieron 86 respuestas, lo que equivale a un 80.3% de participación de la población total.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los servidores públicos, con el objetivo de conocer sus preferencias, intereses y necesidades en materia de bienestar, organizados por secciones:

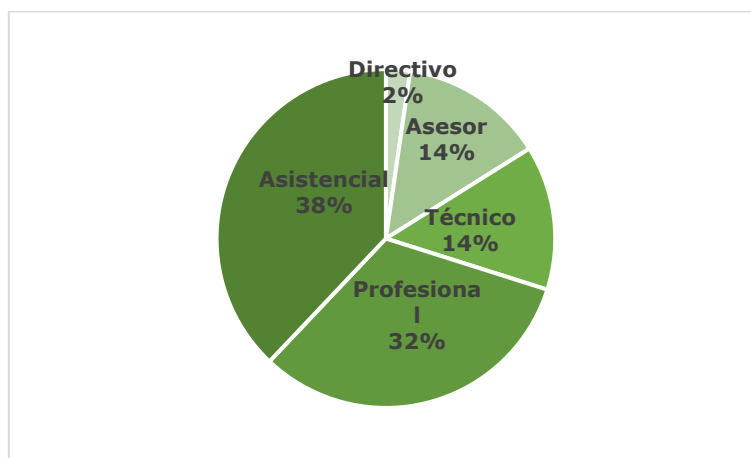
**6.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO:**

- **¿Cuál es tu género?**



Según el número de servidores públicos que participaron en la encuesta, la distribución por género muestra que el 63% corresponde a personas de género femenino y el 37% a masculino. Esto evidencia una predominancia femenina, con una diferencia del 26% entre ambos grupos.

- **¿En qué nivel jerárquico te encuentras dentro del Ministerio?**



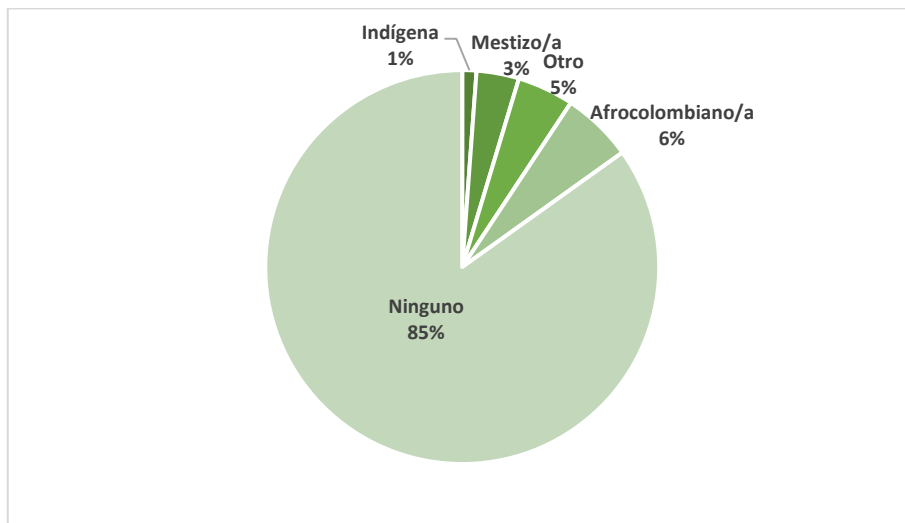
La gráfica muestra la distribución de las respuestas recibidas en la encuesta según el nivel jerárquico de los servidores públicos. El mayor porcentaje corresponde al nivel Asistencial con un 38%, seguido del nivel Profesional con un 32%. Los niveles Técnico y Asesor tienen una participación igual del 14% cada uno, mientras que el nivel Directivo representa solo el 2%. Esto refleja que la mayoría de las respuestas provienen de los niveles operativos y profesionales, con una mínima representación en los cargos directivos.

- **¿Cuál es tu rango de edad?**

Rango etario	Número de participantes	Proporción
Entre 18 años y 26 años	3	4%
Entre 27 años y 39 años	34	40%
Entre 40 años y 59 años	42	48%
Entre 60 años en adelante	7	8%

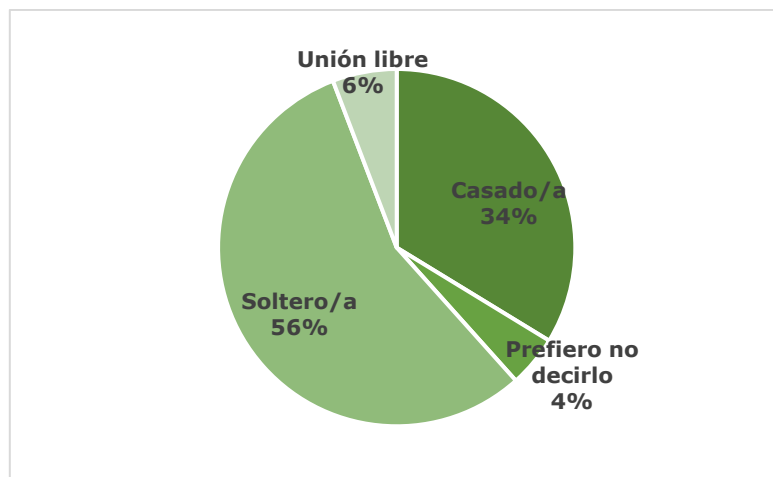
La tabla refleja la distribución etaria de los encuestados según el número de participantes y su proporción. El grupo más representativo corresponde a las personas entre 40 y 59 años, con 42 participantes que representan el 48% del total. Le sigue el rango de 27 a 39 años, con 34 participantes y una proporción del 40%. Los grupos menos representativos son los de 60 años en adelante y de 18 a 26 años, con 7 participantes (8%) y 3 participantes (4%) respectivamente. Esto indica una mayor participación de personas en edades laborales medias.

- **¿Cuál es tu grupo étnico?**



De las 86 personas encuestadas, la mayoría, un 85% (73 personas), no se identificó con ningún grupo étnico. Entre los participantes que sí señalaron una pertenencia étnica, el 6% (5 personas) se identificó como afrocolombiano/a, el 3% (3 personas) como mestizo/a, el 5% (4 personas) en la categoría 'otro', y el 1% (1 persona) como indígena. Estos resultados reflejan un predominio de respuestas sin adscripción étnica, acompañado de una representación minoritaria de otros grupos.

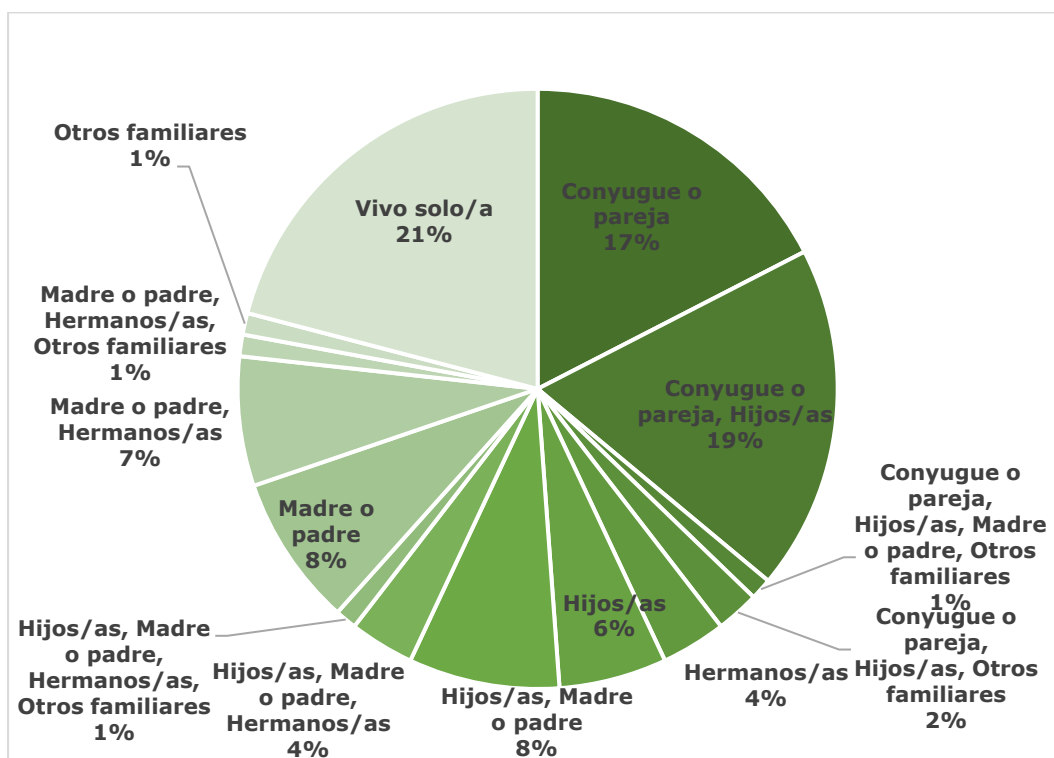
- **¿Cuál es tu estado civil?**



De las 86 personas encuestadas, un 56% (48 personas), se identificó como soltero/a. El 34% (29 personas) indicó estar casado/a, mientras que el 6% (5 personas) señaló vivir en unión libre. Por último, el 4% (4 personas) prefirió no revelar su estado civil. Estos resultados reflejan una predominancia de personas sin vínculos conyugales formales o informales, seguida por una representación significativa de personas casadas y una menor proporción en las demás categorías.

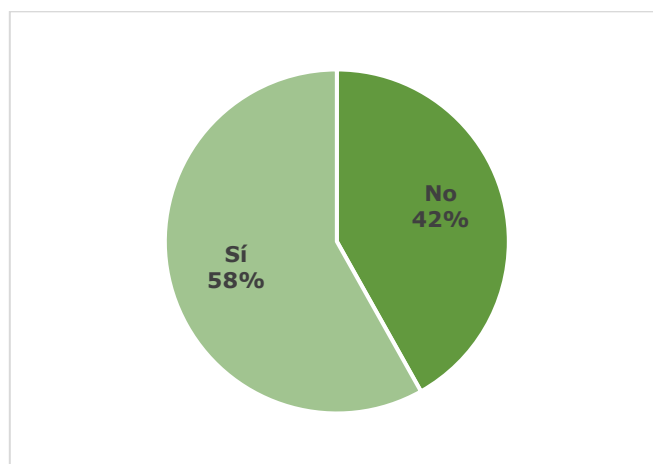


- **¿Con quién vives actualmente?**



De las 86 personas encuestadas, el 21% vive solo/a, seguido por el 19% que convive con su pareja e hijos/as y el 17% que vive únicamente con su pareja. Un 8% vive con hijos/as y madre o padre, mientras otro 8% convive solo con madre o padre. El 7% vive con madre o padre y hermanos/as, y el 6% únicamente con sus hijos/as. Las combinaciones más complejas, que incluyen otros familiares, representan entre el 1% y 4%. Estos resultados evidencian una variedad en las formas de convivencia, predominando las personas que viven solas o en estructuras familiares nucleares.

- **¿Tienes hijos/as?**



La gráfica refleja que, de los encuestados, el 58% respondió que sí tiene hijos, mientras que el 42% indicó que no. Esto muestra que más de la mitad de los

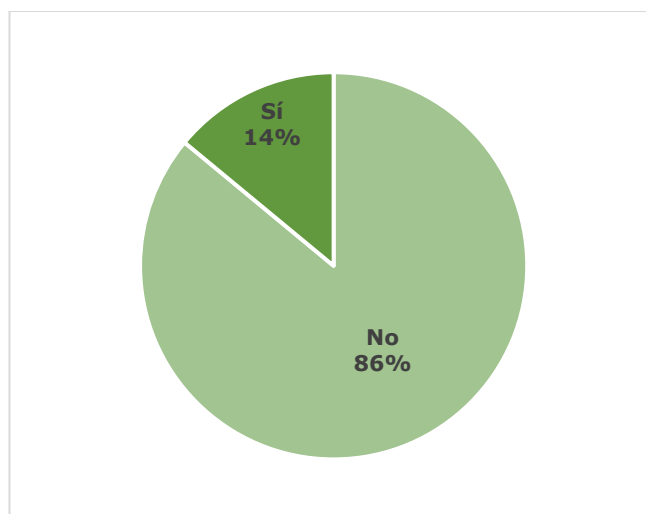
participantes son padres, lo que sugiere una mayoría con responsabilidades familiares directas relacionadas con la crianza de hijos.

- **Si tu respuesta anterior fue afirmativa, ¿En qué rango de edad se encuentran tus hijos?**

Rango etario	Número de participantes	Proporción
<i>Menos de 6 años</i>	11	22%
<i>Entre 6 a 12 años</i>	9	18%
<i>Entre 13 a 18 años</i>	5	10%
<i>Más de 18 años</i>	25	50%

La distribución etaria corresponde a la edad de los hijos de las personas que señalaron tenerlos. El 50% (25 hijos/as) tiene más de 18 años, seguido por el 22% (11 hijos/as) que tienen menos de 6 años. Un 18% (9 hijos/as) se encuentra en el rango de 6 a 12 años, mientras que el 10% (5 hijos/as) tiene entre 13 y 18 años. Esto evidencia que la mayoría de los hijos/as de los encuestados se encuentra en la etapa adulta, con una menor proporción en edades infantiles y adolescentes.

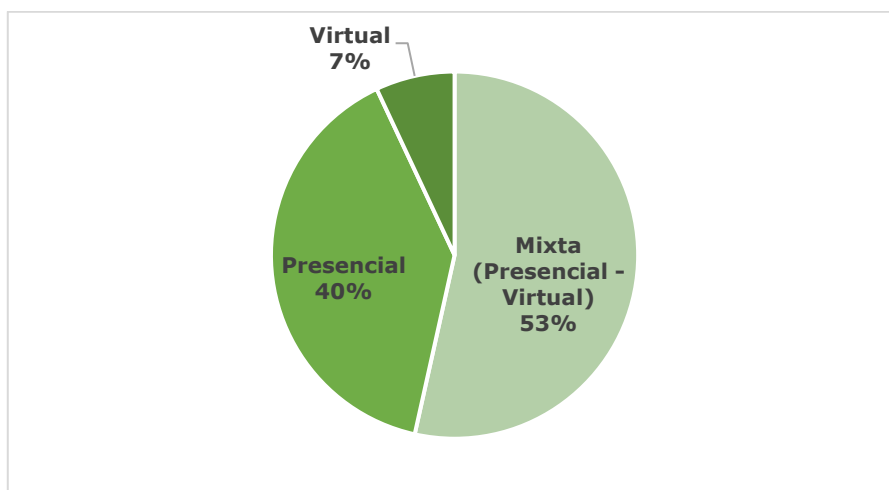
- **¿Eres abuelo/a?**



De las 50 personas encuestadas que tienen hijos, la mayoría, un 86% (43 personas), indicó que no son abuelos, mientras que el 14% (7 personas) respondió que sí lo son. Esto refleja que una proporción significativa de los participantes con hijos no ha alcanzado la etapa de ser abuelos, mientras que una minoría ya lo es.

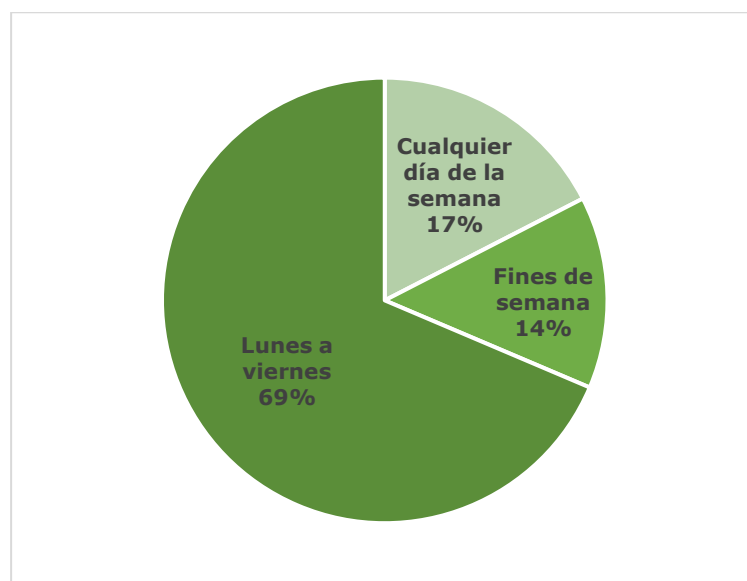
## 6.2 MODALIDADES Y HORARIOS PREFERIDOS PARA ACTIVIDADES

- **¿Cuál es la modalidad que prefieres para participar en las actividades de bienestar?**



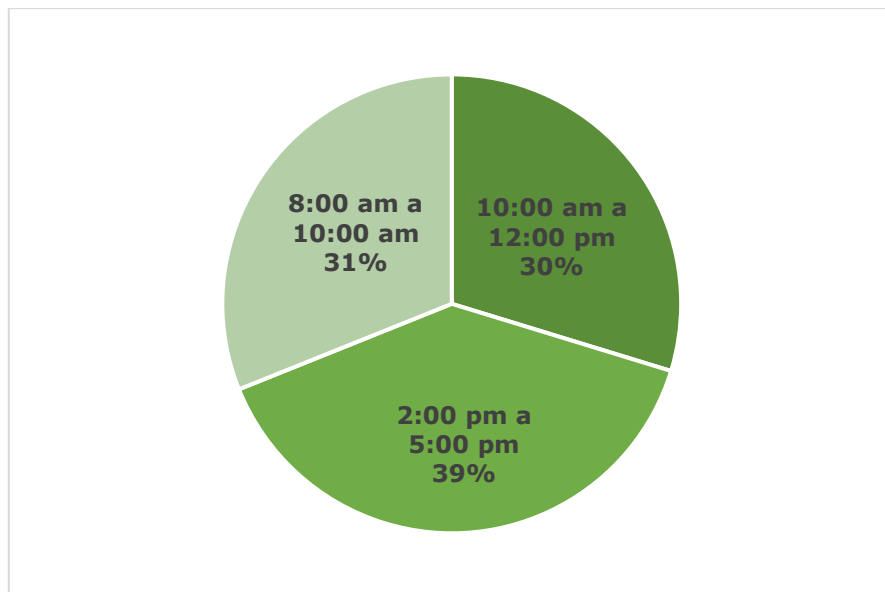
La gráfica muestra que la modalidad preferida por la mayoría de los encuestados es la mixta (presencial - virtual), con un 52% (46 personas). Le sigue la modalidad presencial, preferida por el 39% (34 personas), mientras que la virtual tiene la menor preferencia, con solo el 7% (6 personas). Estos resultados evidencian una inclinación hacia opciones híbridas que combinan lo mejor de ambas modalidades, mientras que la virtualidad pura tiene una aceptación limitada.

- **¿Qué días prefieres para participar en las actividades de bienestar?**



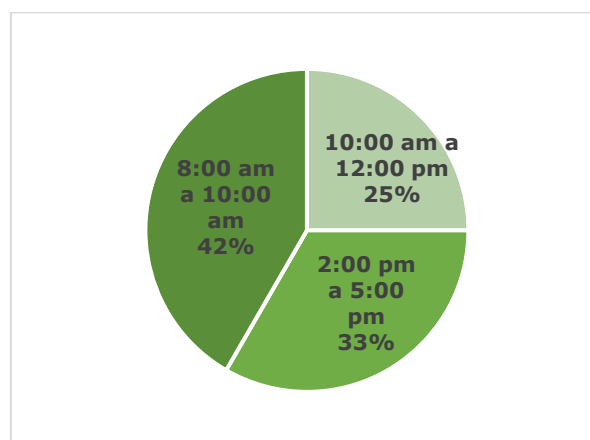
La gráfica muestra las preferencias de los participantes para las actividades de bienestar. De un total de 86 personas, 15 (17%) prefieren cualquier día de la semana, 12 (14%) eligen los fines de semana, y 59 (69%) optan por participar de lunes a viernes. Esto sugiere que la mayoría de los participantes se inclinan por las actividades entre semana, mientras que un menor porcentaje prefiere los fines de semana o flexibilidad para cualquier día. Por lo tanto, se recomienda organizar las actividades principalmente de lunes a viernes para ajustarse a la preferencia predominante.

- **De acuerdo con tu disponibilidad durante la semana, ¿qué horario prefieres para participar de las actividades de bienestar?**



El análisis de la gráfica muestra las preferencias horarias de los participantes que eligieron realizar las actividades de bienestar cualquier día de la semana o de lunes a viernes. De los encuestados, 22 personas (30%) prefieren participar de 10 a 12 de la mañana, 29 personas (39%) optan por el horario de 2 a 5 de la tarde, y 23 personas (31%) prefieren de 8 a 10 de la mañana. Esto sugiere que el horario más popular es el de la tarde (2 pm a 5 pm), seguido por las opciones de mañana. Por lo tanto, se recomienda considerar principalmente el horario vespertino para organizar las actividades de bienestar.

- **De acuerdo con tu disponibilidad, ¿qué horario prefieres para participar de las actividades de bienestar los fines de semana?**



El análisis de la gráfica muestra las preferencias horarias de los participantes que eligieron realizar las actividades de bienestar durante el fin de semana. De los encuestados, 5 personas (42%) prefieren participar de 8 a 10 am, 3 personas (25%) optan por el horario de 10 am a 12 pm, y 4 personas (33%) prefieren de 2 a 5 pm.

Esto indica que la mayoría de los participantes que eligen el fin de semana prefieren las actividades en la mañana, especialmente en el horario de 8 a 10 am. Por lo tanto, se recomienda organizar las actividades durante la mañana, adaptándolas a este horario.

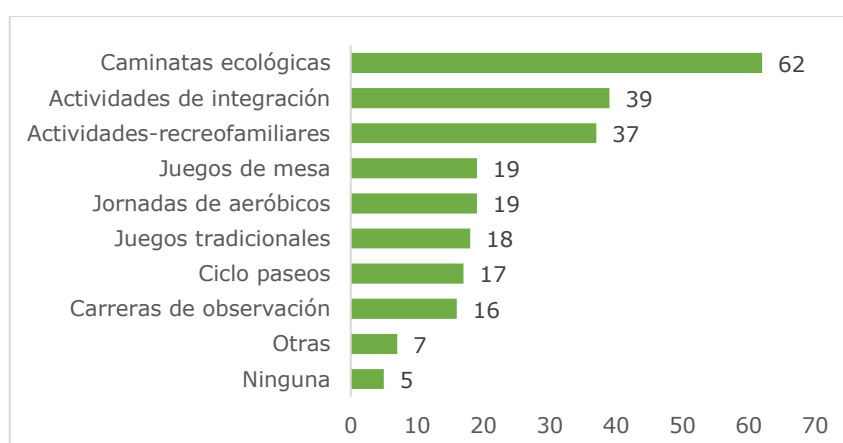
### 6.3 ACTIVIDADES PREFERIDAS

En esta sección, se presentan los resultados de las preferencias de los participantes en diversas actividades recreativas, deportivas, culturales y de bienestar social. Los encuestados han expresado un fuerte interés por actividades al aire libre y de integración social, destacando las caminatas ecológicas y las actividades recreo-familiares como las más populares. En cuanto a deportes, la natación y el acondicionamiento físico lideran las preferencias, evidenciando una inclinación hacia actividades dinámicas y físicas. Además, las actividades para disfrutar en familia se centran en opciones culturales como el cine-foro y las obras de teatro, junto con el interés por la cocina en familia.

Las fechas especiales más valoradas incluyen el Día de la Madre y el Día de la Familia, lo que refleja la importancia de las celebraciones familiares, seguidas por festividades como la Fiesta de Fin de Año y Amor y Amistad.

Finalmente, al considerar las actividades prioritarias para el Plan de Bienestar Social, se resalta la importancia de las actividades deportivas, culturales y recreativas, junto con el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral. Estos resultados proporcionan una valiosa visión sobre las preferencias de los encuestados, destacando la importancia de equilibrar actividades recreativas, deportivas y culturales dentro de cualquier iniciativa de bienestar social. A continuación, se detallan los resultados específicos que sustentan esta información:

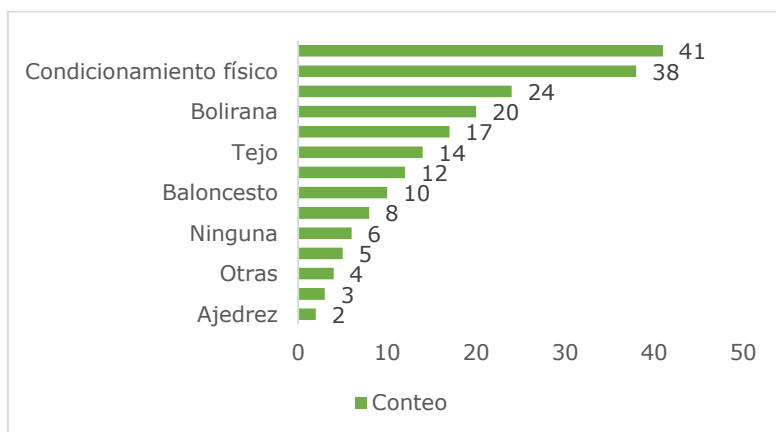
- **¿En cuáles de las siguientes actividades recreativas te gustaría participar?**



De acuerdo con los datos presentados en la gráfica, las actividades más populares son las caminatas ecológicas con 62 votos (24.9%), seguidas por las actividades de integración con 39 votos (15.7%) y las actividades recreo-familiares con 37 votos (14.9%). Otras opciones destacadas incluyen los juegos de mesa y las jornadas de aeróbicos con 19 votos cada una (7.6%), y los juegos

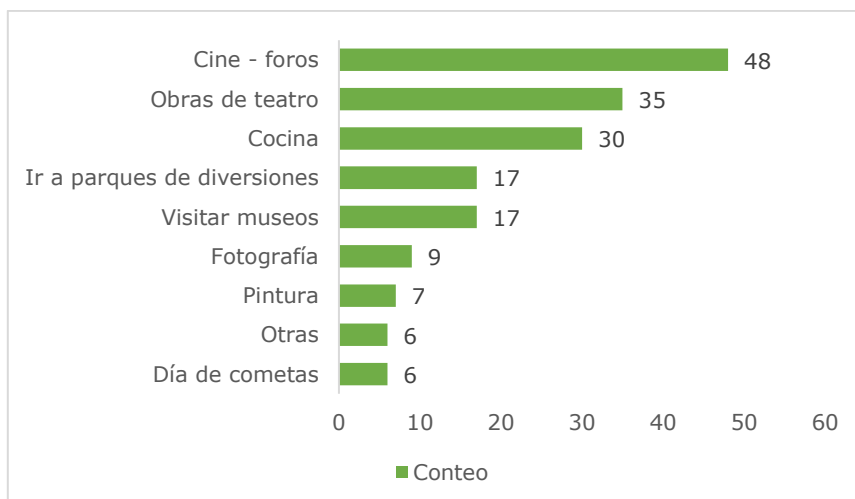
tradicionales con 18 votos (7.2%). Por su parte, los ciclo paseos y las carreras de observación obtuvieron 17 votos (6.8%) y 16 votos (6.4%), respectivamente. Finalmente, un 2.8% mencionó otras actividades y un 2% indicó no participar en ninguna actividad. Esto evidencia una preferencia marcada por actividades al aire libre y de integración social.

- **De las siguientes actividades deportivas, ¿Cuáles serían de tu interés?**



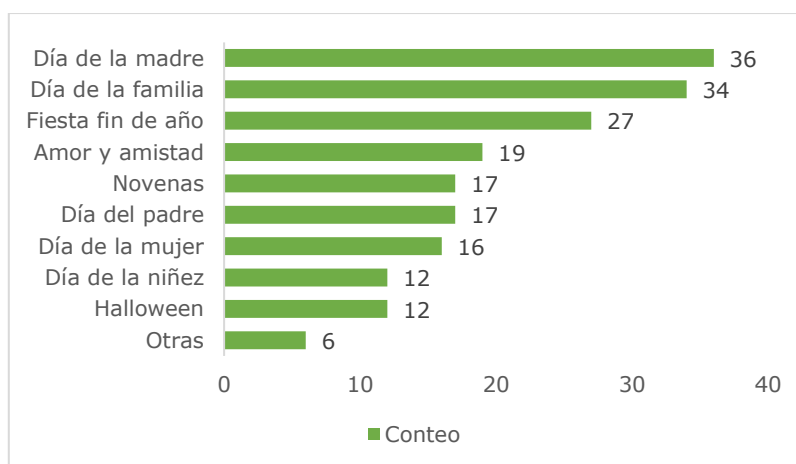
La gráfica muestra las preferencias deportivas, destacando que la natación es la más popular con 41 votos (20.9%), seguida por el condicionamiento físico con 38 votos (19.4%) y el fútbol con 24 votos (12.2%). Actividades como la bolirana 20 votos (10.2%), tenis de mesa 17 votos (8.7%), y el tejo 14 votos (7.1%) también tienen una participación significativa, mientras que el voleibol 12 votos (6.1%) y el baloncesto 10 votos (5.1%) cuentan con menor preferencia. Actividades menos populares incluyen la rana (8 votos, 4.1%), el tenis 5 votos (2.6%), otras actividades 4 votos (2%), el billar 3 votos (1.5%) y el ajedrez, que es la menos elegida con 2 votos (1%). Solo un 3.1% indicó no participar en ninguna actividad. Esto evidencia un mayor interés en deportes físicos y dinámicos.

- **¿Qué actividades te gustaría realizar en tu tiempo libre junto a tu familia?**



La gráfica muestra las preferencias de actividades recreativas para disfrutar en el tiempo libre en familia, según la opinión de 86 personas, con un total de 175 votos distribuidos entre diversas opciones. Las actividades más populares son "Cine - Foros" con 48 votos (27.4%) y "Obras de teatro" con 35 votos (20%), seguidas por "Cocina", que obtuvo 30 votos (17.1%). Actividades como "Ir a parques de diversiones" y "Visitar museos" comparten una preferencia similar, con 17 votos cada una (9.7%). Por otro lado, las opciones menos votadas fueron "Fotografía" con 9 votos (5.1%), "Pintura" con 7 votos (4%) y tanto "Día de cometas" como "Otras" con 6 votos cada una (3.4%). En general, los resultados reflejan un mayor interés en actividades culturales y culinarias, destacándose frente a otras alternativas recreativas.

- **Marca las fechas especiales que son más importantes para ti.**



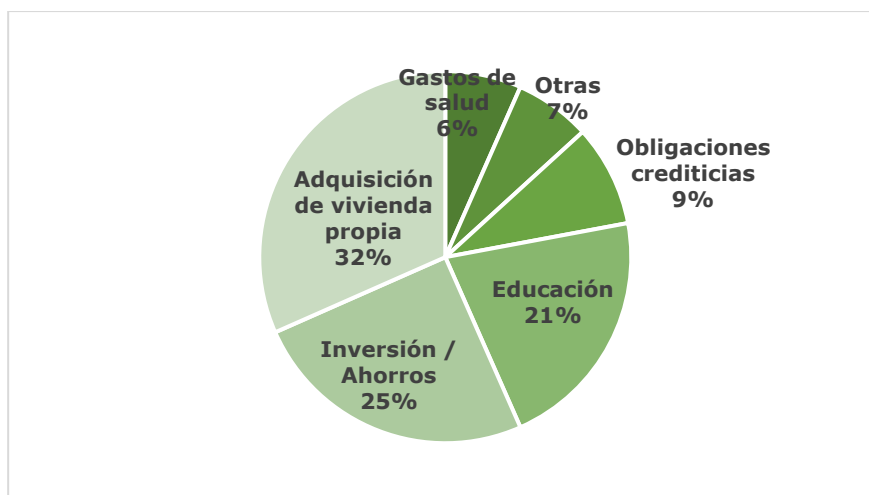
De las 86 personas encuestadas con un total de 196 votos registrados, las fechas especiales más importantes para los participantes fueron el Día de la Madre con 36 votos (18.37%), seguido del Día de la Familia con 34 votos (17.35%) y la Fiesta de Fin de Año con 27 votos (13.78%). Otras fechas destacadas incluyeron Amor y Amistad con 19 votos (9.69%), las Novenas y el Día del Padre, que obtuvieron 17 votos cada una (8.67%), mientras que el Día de la Mujer alcanzó 16 votos (8.16%). El Día de la Niñez y Halloween sumaron 12 votos cada uno (6.12%), y finalmente, la categoría "Otra" recibió 6 votos (3.06%). Estos resultados reflejan una preferencia marcada por celebraciones familiares y tradicionales.

- **¿Qué actividades consideras que deberían tener prioridad en el Plan de Bienestar Social**

La gráfica muestra las actividades que los 86 encuestados consideran prioritarias para el Plan de Bienestar Social, en una votación total de 248 votos. Las actividades deportivas, culturales y recreativas lideraron con 72 votos (29.03%), seguidas por el fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional con 48 votos (19.35%) y las actividades de integración familiar con 41 votos (16.53%). Los programas de salud y bienestar físico obtuvieron 29 votos (11.69%), los eventos de integración alcanzaron 26 votos (10.48%), el apoyo a la educación y formación logró 18 votos (7.26%), mientras que las conferencias y charlas motivacionales recibieron 13 votos

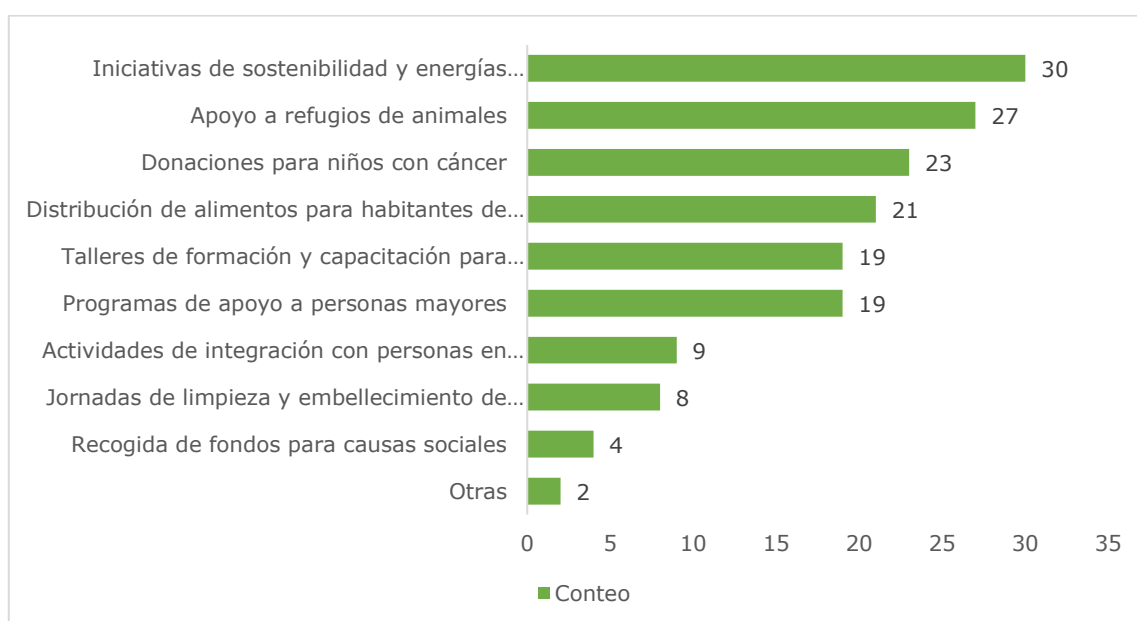
(5.24%) y la categoría "Otros" sumó 1 voto (0.40%). Este desglose resalta las preferencias de los encuestados en torno a las actividades fundamentales para el bienestar social.

- **¿Cuál es tu prioridad financiera?**



Con base en las respuestas de los 86 encuestados, las preferencias financieras se distribuyeron de la siguiente manera: Adquisición de vivienda propia lideró con el 32% (27 votos), seguida de inversión y ahorros con el 25% (22 votos) y Educación con el 21% (18 votos). En menor proporción, se destacaron Obligaciones crediticias con el 9% (8 votos), Otras con el 7% (6 votos) y, finalmente, Gastos en salud con el 6% (5 votos).

- **¿En qué actividades de responsabilidad social te gustaría participar?**

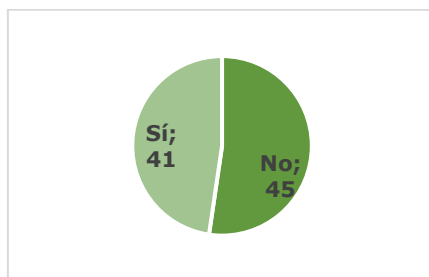




En la gráfica se describe la preferencia de actividad de responsabilidad social de los 86 encuestados, quienes realizaron una selección total de 140 votos al poder elegir múltiples opciones. Los resultados muestran que iniciativas de sostenibilidad y energía renovable lideraron con 30 votos (21.43%), seguidas por apoyo a refugios de animales con 27 votos (19.29%) y distribución de alimentos para habitantes de calle con 21 votos (15%). Talleres de formación y capacitación para comunidades vulnerables y Programas de apoyo a personas mayores obtuvieron 19 votos cada uno (13.57%), mientras que actividades de integración a personas en condición de discapacidad lograron 9 votos (6.43%), jornadas de embellecimiento de espacios públicos 8 votos (5.71%), recogida de fondos para causas sociales 4 votos (2.86%) y la categoría otros recibió 2 votos (1.43%).

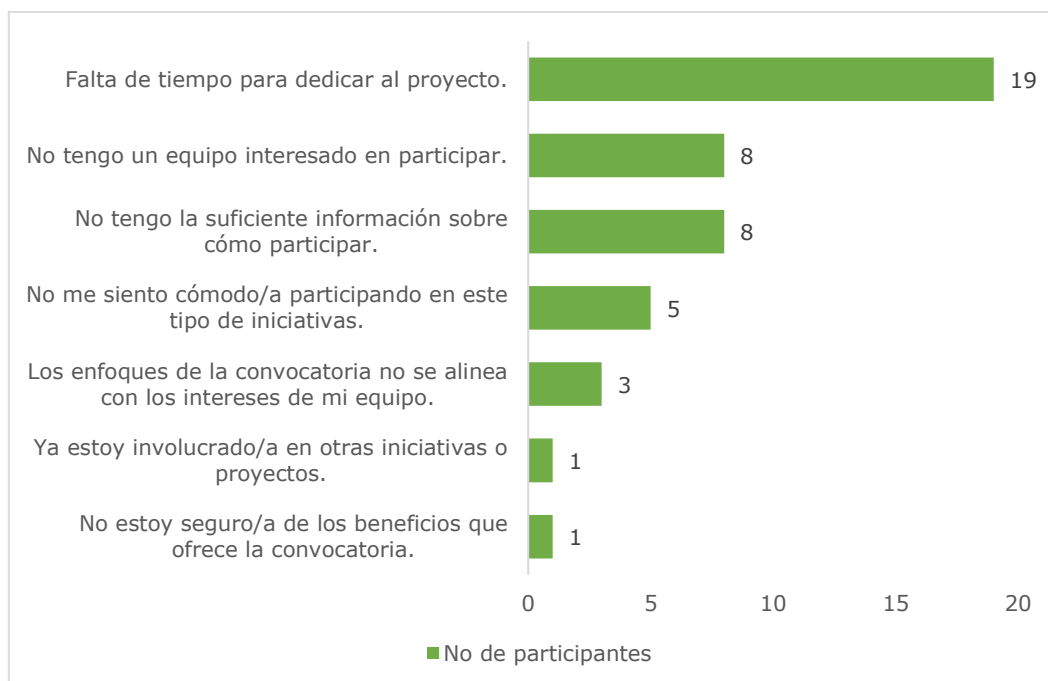
#### 6.4 CONVOCATORIAS

- **¿Estarías interesado/a en participar en la convocatoria "Mejores Equipos de Trabajo" vigencia 2025?**



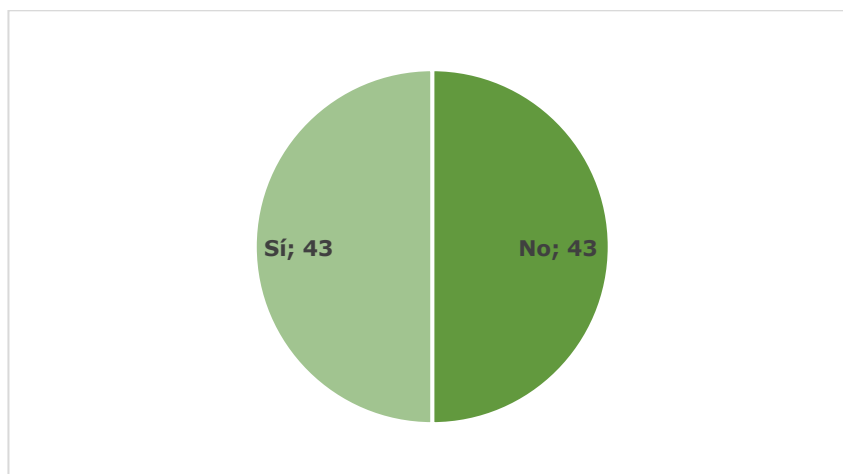
La gráfica detalla el interés de los 86 encuestados en participar en la convocatoria "Mejores Equipos de Trabajo", donde el 47.67% (41 votos) manifestaron interés con un Sí, mientras que el 52.33% (45 votos) respondieron No, reflejando una ligera inclinación hacia la negativa.

- **¿Cuál es el principal motivo por el que NO deseas participar en la convocatoria "Mejores Equipos de Trabajo" vigencia 2025?**



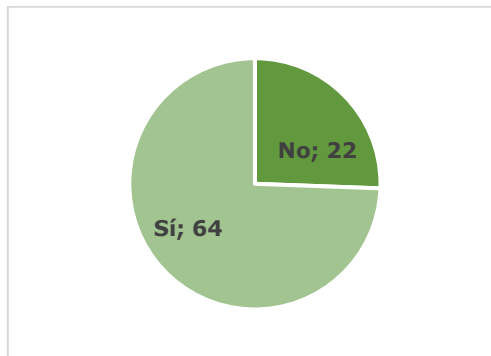
De las 45 personas que indicaron no estar interesadas en participar en la convocatoria "Mejores Equipos de Trabajo", los motivos se distribuyeron de la siguiente manera: 'la falta de tiempo para dedicar al proyecto' fue la razón principal, con 19 votos (42.22%). Tanto 'No tengo un equipo interesado en participar' como 'No tengo la suficiente información de cómo participar' recibieron 8 votos cada uno (17.78%). Por su parte, 'No me siento cómoda/o participando en este tipo de iniciativas' sumó 5 votos (11.11%), y 'Los enfoques de la convocatoria no se alinean con el interés de mi equipo' alcanzaron 3 votos (6.67%). Finalmente, 'Ya estoy involucrado/a en otras iniciativas o proyectos' y 'No estoy seguro/a de los beneficios que ofrece la convocatoria' obtuvieron 1 voto cada uno (2.22%).

- **¿Estás interesado/a en participar en la convocatoria de apoyos educativos para los hijos de los servidores públicos en la vigencia 2025?**



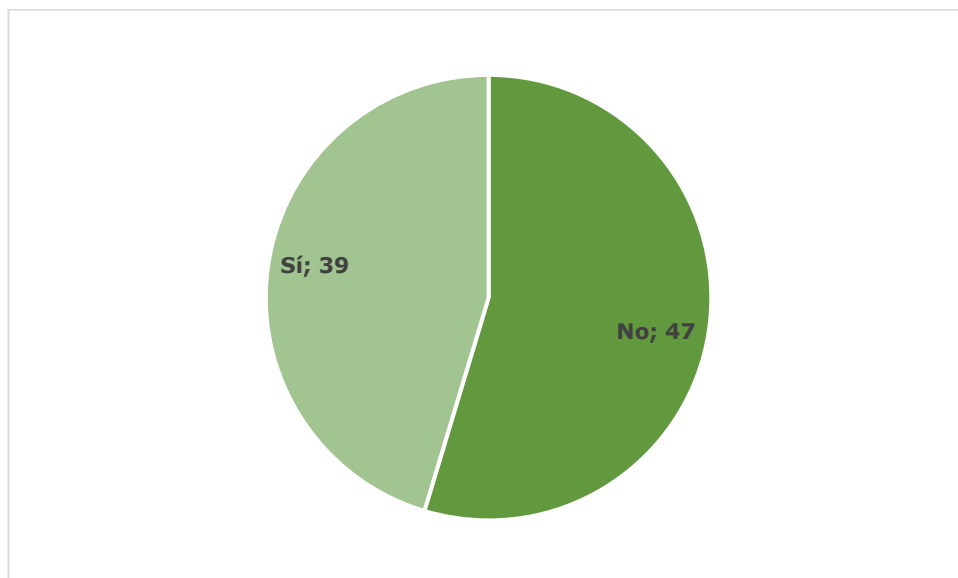
La gráfica refleja el interés de los encuestados en participar en la convocatoria de apoyos educativos para los hijos de los servidores, donde las respuestas estuvieron divididas de manera equitativa: tanto el Sí como el No obtuvieron 43 votos cada uno, representando el 50% respectivamente.

- **¿Estás interesado/a en participar en la convocatoria de créditos educativos condonables en la vigencia 2025?**



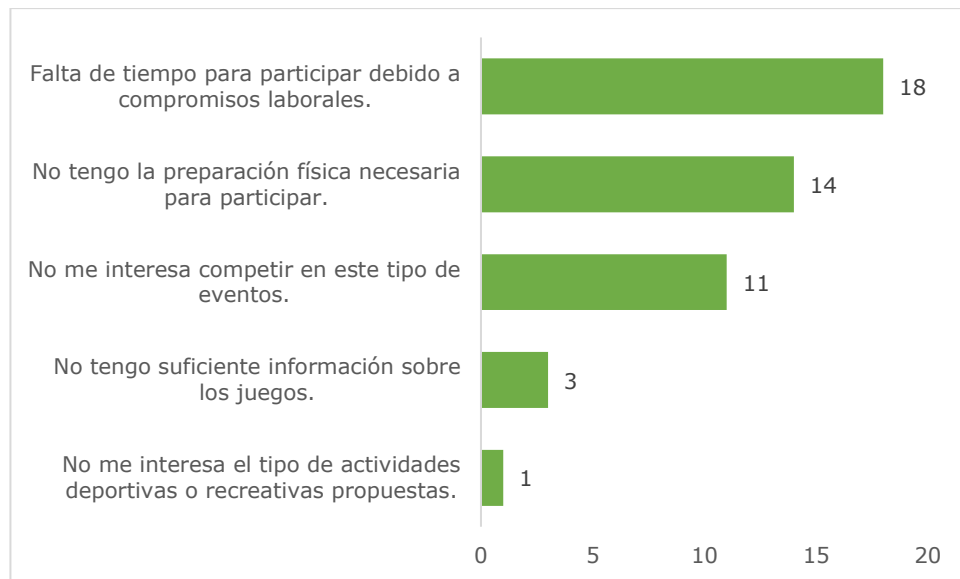
La gráfica refleja el interés de los encuestados en participar en la convocatoria de créditos educativos condonables para los servidores públicos, donde el Sí obtuvo 64 votos, lo que representa el 74.42%, mientras que el No alcanzó 22 votos, equivalente al 25.58%.

- **¿Estarías interesado/a en participar en los Juegos de la Función Pública?**



La gráfica muestra el interés de los encuestados en participar en los juegos de la función pública, con resultados relativamente equilibrados. El 'Sí' obtuvo 39 votos, representando el 45.35%, mientras que el 'No' alcanzó 47 votos, lo que equivale al 54.65%. Este resultado indica una ligera mayoría de encuestados que no están interesados en participa

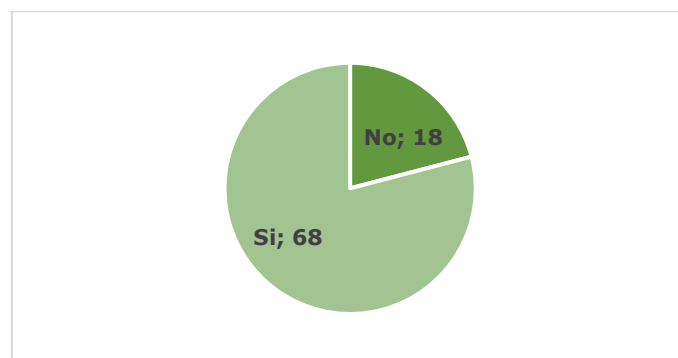
- **¿Cuál es el motivo principal por el que no deseas participar en los Juegos de la Función Pública?**



De las 47 personas que votaron en contra de participar en los juegos de la función pública, los motivos se distribuyen de la siguiente manera: la principal razón, mencionada por el 38.30% de los votantes (18 votos), fue la falta de tiempo debido a compromisos laborales. El 29.79% (14 votos) expresó que no contaba con la preparación física necesaria para participar. Un 23.40% (11 votos) indicó que simplemente no le interesa participar en este tipo de eventos. Un 6.38% (3 votos) mencionó que no disponía de suficiente información sobre los juegos, y el 2.13% (1 voto) señaló que no le atraen las actividades deportivas o recreativas propuestas.

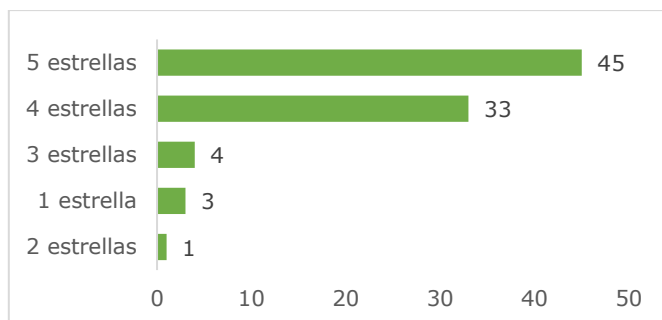
## 6.5 PLATAFORMA DE 'BIENESTAR A LA CARTA'

- **¿Has utilizado la plataforma "Bienestar a la Carta"?**



De las 86 respuestas obtenidas sobre el uso de la plataforma "Bienestar a la Carta", los resultados fueron los siguientes: "Sí" recibió 68 votos, lo que representa el 79.07%, y "No" obtuvo 18 votos, equivalente al 20.93%.

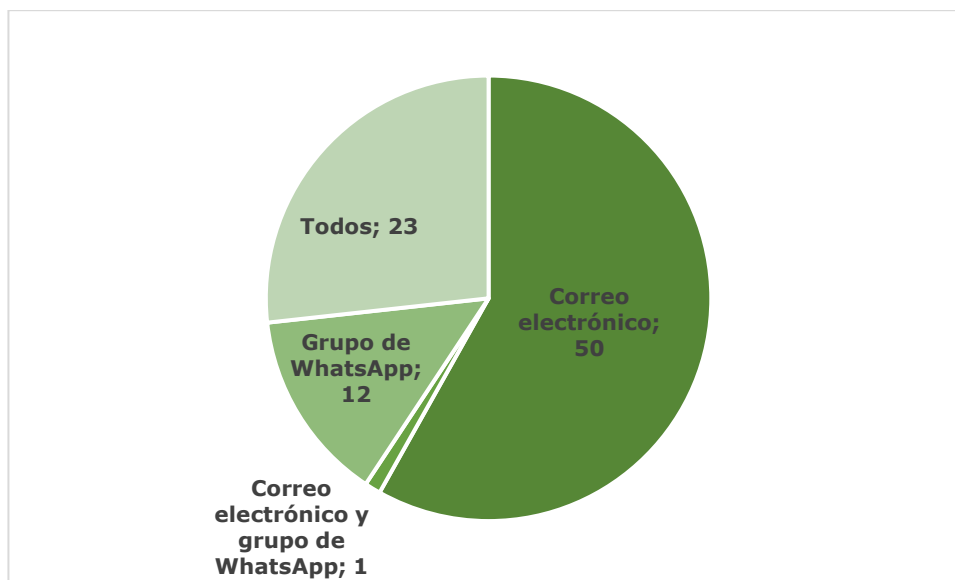
- **¿Cómo calificarías tu experiencia con la plataforma de “Bienestar a la Carta”?**



La gráfica presentada refleja la experiencia de los servidores públicos con la plataforma "Bienestar a la Carta". En cuanto a la calificación, la mayoría de los usuarios otorgó una valoración alta: el 52.33% (45 votos) eligió 5 estrellas, mientras que el 38.37% (33 votos) optó por 4 estrellas. Solo un pequeño porcentaje de los encuestados dio una calificación más baja: el 4.65% (4 votos) eligió 3 estrellas, el 1.16% (1 voto) dio 2 estrellas, y el 3.49% (3 votos) otorgó 1 estrella. En general, los resultados sugieren una experiencia positiva con la plataforma, con una clara mayoría de usuarios satisfechos.

## 6.6 DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

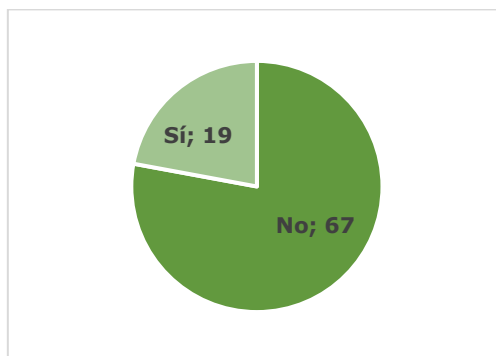
- **¿Por cuáles de los siguientes medios te gustaría recibir la información sobre las actividades de bienestar?**



En cuanto a la identificación de los canales de comunicación preferidos para recibir información sobre las actividades, los resultados fueron los siguientes: el correo electrónico fue la opción más elegida, con 50 votos (58.14%), seguido de la opción "Todos" con 23 votos (26.74%), y los grupos de WhatsApp con 12 votos (13.95%).

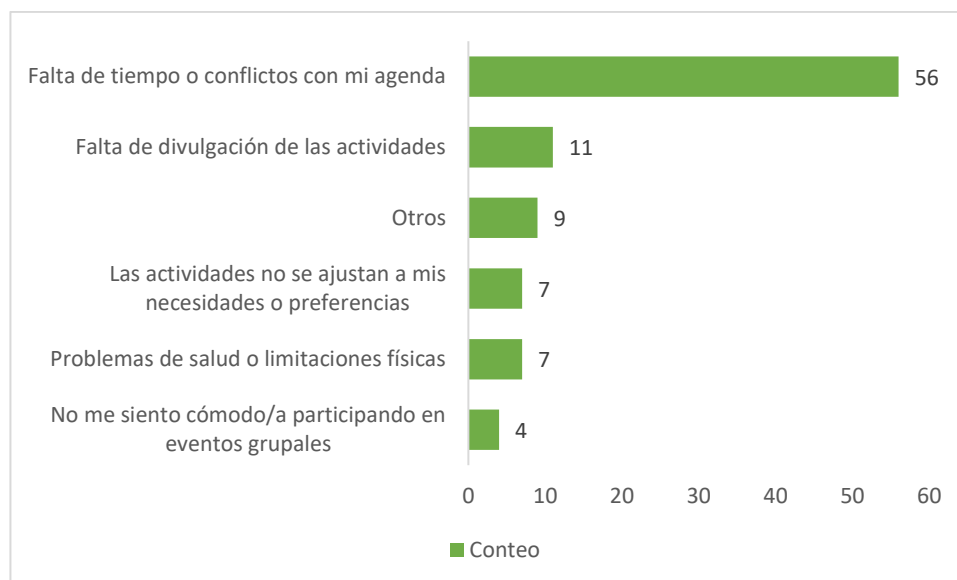
Finalmente, la combinación de correo electrónico y grupo de WhatsApp recibió 1 voto (1.16%).

- **¿Te gustaría ser delegado(a) de tu dependencia para socializar la información de bienestar con tu grupo de trabajo?**



La gráfica muestra el nivel de interés de los encuestados en ser delegados de su dependencia para socializar la información sobre las actividades de bienestar con su grupo de trabajo. Los resultados indican que el 22.09% de los participantes (19 votos) manifestó su interés en asumir este rol, mientras que el 77.91% (67 votos) expresó que no le gustaría ser delegado.

- **Selecciona los motivos por los cuales NO participarías en las actividades de bienestar**



La gráfica describe los motivos por los cuales los encuestados no participarían en las actividades de bienestar. El principal motivo, señalado por el 58.95% de los participantes (56 votos), fue la falta de tiempo o conflictos con su agenda. Le siguió la falta de divulgación de las actividades, con 12 votos (12.63%). La opción "Otros" recibió 9 votos (9.47%), mientras que tanto "Las actividades no se ajustan a mis necesidades o preferencias" como "Problemas de salud o limitaciones físicas"

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 25 de 60

obtuvieron 7 votos cada una (7.37%). Finalmente, "No me siento cómodo participando en actividades grupales" alcanzó 4 votos (4.21%).

## **7 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025**

El Plan de Bienestar Social se organiza en torno a cinco ejes fundamentales, cada uno de los cuales aborda áreas clave para el bienestar de los servidores públicos. Estos ejes han sido diseñados para atender diversas dimensiones del bienestar, garantizando una respuesta integral a sus necesidades y expectativas, al tiempo que promueven un entorno laboral saludable, inclusivo y equitativo. Cada eje tiene como objetivo implementar acciones específicas que fortalezcan el bienestar físico, emocional, social y profesional dentro de la entidad. Además, la estructura del plan se basa en los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, asegurando su alineación con las políticas y objetivos nacionales en esta área.

La implementación de estas acciones se llevará a cabo mediante las rutas de valor establecidas para tal fin, junto con las temáticas asociadas a cada eje.

### **7.1 RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS**

Esta ruta tiene como objetivo mejorar el entorno físico de trabajo para que todos se sientan cómodos en sus puestos. Busca, además, facilitar que las personas dispongan de tiempo suficiente para lograr un equilibrio entre trabajo, ocio, familia y estudio. Promueve la implementación de incentivos basados en salario emocional y fomenta la innovación impulsada por la pasión.

#### ***EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL***

Este eje se centra en las nuevas formas de adaptación laboral y la implementación de herramientas que permitan a las servidoras y servidores públicos enfrentar los desafíos y las circunstancias que impactan su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Dicho eje está compuesto por las siguientes temáticas:

##### **1.1 Factores psicosociales.**

Este componente abarca las actividades dirigidas a proteger la salud física, mental y social de las servidoras y servidores públicos, prevenir los riesgos laborales y promover la humanización del trabajo. Incluye iniciativas de salario emocional, que favorecen el bienestar laboral, incrementan la productividad, reducen el ausentismo por enfermedad y optimizan la gestión y retención del talento humano.

Por lo tanto, este componente incluye, entre otras, las siguientes actividades:

- Eventos recreo deportivos.
- Eventos culturales y artísticos.
- Capacitación informal.
- Salario emocional.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 26 de 60

## 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Este componente abarca todas las actividades orientadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y servidores públicos, con el fin de contribuir al bienestar laboral de los mismos. Entre estas actividades se incluyen:

- Horario flexible.
- Teletrabajo.
- Día de la familia.
- Día del abuelo.
- Día de cumpleaños.
- Descanso compensado en semana santa.
- Descanso compensado en fin de año.
- Día de la niñez y la recreación.
- Sala amiga de la familia lactante del entorno laboral.
- Incentivo por uso de la bicicleta como medio de transporte.
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempo laboral.

## 1.3 Ruta calidad de vida laboral.

Este componente abarca las actividades orientadas a mejorar las condiciones de la vida laboral de las servidoras y servidores públicos, con el propósito de satisfacer sus necesidades y fomentar su desarrollo personal, profesional y organizacional. Además, pone énfasis en el reconocimiento de su labor y en la creación de un ambiente de trabajo que promueva el fortalecimiento de sus competencias, habilidades y destrezas.

Entre las actividades incluidas en este componente se encuentran:

- Día del servidor público.
- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- Reconocimiento por antigüedad laboral.
- Reconocimiento por retiro de servidores públicos.
- Reconocimiento al compromiso institucional.
- Condecoración al servidor público del mes.
- Desvinculación laboral asistida o readaptación laboral.
- Preparación a prepensionados para retiro del servicio.
- Apoyos educativos para los hijos de los servidores públicos.
- Apoyos educativos para los servidores públicos.
- Actividades con ocasión de fechas especiales.
- Alianzas estratégicas.

## **EJE 2: SALUD MENTAL**

Este eje tiene como objetivo implementar acciones que favorezcan la salud mental de las servidoras y servidores públicos, buscando alcanzar un estado de bienestar en el que puedan reconocer sus fortalezas y gestionar el estrés asociado a sus responsabilidades y funciones, garantizando así su productividad. Así mismo, este eje contempla las siguientes temáticas:



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 27 de 60

## 2.1 Higiene mental y prevención de nuevos riesgos de salud.

Este componente está orientado a promover y mantener la salud mental de las servidoras y servidores públicos, al mismo tiempo que fomenta su armonía con el entorno sociocultural. Su objetivo es contribuir al bienestar integral de los colaboradores y mejorar continuamente su calidad de vida.

Las actividades asociadas a este componente incluyen:

- Primeros auxilios psicológicos.
- Semana de la salud.
- Mindfulness.
- Pausas activas para prevenir el riesgo ergonómico en los servidores públicos.
- Charlas o talleres sobre prevención y manejo de estrés, depresión, ansiedad, identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, síndrome de agotamiento laboral "burnout", consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, fortalecimiento de habilidades blandas.
- Técnicas de relajación y meditación.
- Campañas para evitar el sedentarismo.

## 7.2 **RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO**

Esta ruta se centra en implementar una cultura de liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento. Se pretende establecer un liderazgo que se preocupe por el bienestar del talento, orientado al logro y fundamentado en valores. Además, se busca proporcionar formación para capacitar a servidores públicos que sepan lo que hacen y puedan liderar con eficacia.

## **EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

Este eje se refiere a las acciones que deben implementar las entidades públicas en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como en la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, violencia de género y cualquier otro tipo de discriminación por razones de raza, etnia, religión, discapacidad u otras. Incluye las siguientes temáticas:

### **3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.**

Se fomentarán actividades orientadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el entorno de trabajo, así como a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento con la normativa vigente. El objetivo es contribuir a la creación de un ambiente laboral positivo, donde se establezcan espacios seguros y diversos que favorezcan el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos.

Por lo tanto, esta temática incluye, entre otras, las siguientes actividades:

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 28 de 60

- Talleres, capacitaciones y campañas de comunicación para promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.
- Talleres, capacitaciones y campañas de sensibilización sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- Campañas pedagógicas y de comunicación orientadas a la creación de una cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.
- Identificación de las rutas de atención del Gobierno Nacional ante situaciones que vulneren los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y servidores públicos, con el fin de difundirlas internamente en el Ministerio.

### **3.2 Prevención, atención y medidas de protección.**

Este componente se enfoca en actividades destinadas a la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, violencia de género y cualquier otra forma de discriminación por motivos de raza, etnia, religión, discapacidad u otras razones.

Para abordar estas problemáticas, se implementarán las siguientes estrategias:

- Talleres, capacitaciones y campañas pedagógicas o de comunicación para la identificación y detección de situaciones de acoso laboral, acoso sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- Talleres, capacitaciones y campañas pedagógicas o de comunicación orientadas a combatir la discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otros motivos.

### **7.3 RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS**

Esta ruta tiene como objetivo utilizar los datos para comprender mejor a las personas, optimizando la gestión del talento y fundamentando la toma de decisiones en las necesidades identificadas. Incluye temáticas como:

#### ***EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL***

Este eje se refiere a las transformaciones impulsadas por la Cuarta Revolución Industrial en las entidades públicas, aceleradas por la pandemia de COVID-19. Su objetivo es facilitar la transición hacia organizaciones inteligentes, mediante la aplicación de tecnologías, el uso de la información y la adopción de nuevas herramientas que superan barreras físicas y conectan el mundo de manera más eficiente.

#### **4.1 Cultura digital.**

Este componente resalta la importancia de promover una cultura digital que permita a las servidoras y servidores públicos gestionar de manera eficiente el flujo de trabajo, distribuir y automatizar tareas, y disfrutar de mayor flexibilidad laboral, entre otros beneficios.

En este sentido, este componente incluye, entre otras, las siguientes actividades:

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 29 de 60

- En coordinación con la Oficina de Tecnología y Sistemas de la Información, se fortalecerán las competencias en el uso de herramientas de Google.
- Elaboración, tabulación y análisis de la encuesta sociodemográfica.
- Elaboración, tabulación y análisis de la encuesta diagnóstico de necesidades de bienestar.

#### **7.4 RUTAS DEL SERVICIO Y DE LA CALIDAD**

Esta ruta tiene como propósito instaurar una cultura centrada en el servicio, el logro y la generación de bienestar, con un enfoque claro en las necesidades de los ciudadanos. A través de las siguientes temáticas:

##### ***EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO***

Este eje abarca acciones orientadas a promover en las servidoras y servidores públicos un fuerte sentido de pertenencia y vocación por el servicio público, con el objetivo de interiorizar e implementar los valores establecidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública establecidos en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. Además, busca que comprendan el significado y la trascendencia de su labor, contribuyendo así a aumentar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lograrlo, es fundamental fomentar una cultura organizacional alineada con estos principios.

## **8 CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS**

Es importante destacar que los beneficios mencionados en el plan de bienestar estarán sujetos a consideraciones específicas, dependiendo de las políticas internas, criterios de elegibilidad y disponibilidad de recursos. Estas condiciones serán evaluadas para garantizar su correcta aplicación y alineación con los objetivos organizacionales, asegurando un impacto positivo y equitativo para todos los servidores.

- **Horario flexible:**

El Ministerio continuará brindando la facultad legal para establecer acuerdos con sus servidores públicos en cuanto a horarios laborales flexibles, con el objetivo de facilitar su vinculación y apoyo a los miembros de su familia. Esta medida permitirá a los servidores atender las necesidades de protección y acompañamiento de su cónyuge o pareja permanente, hijos menores, personas de la tercera edad dentro de su núcleo familiar, así como de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad que requieran asistencia, incluyendo también a aquellos familiares en situación de discapacidad o dependencia. Dicho beneficio estará sujeto al cumplimiento de las normativas y procedimientos vigentes en el Ministerio, los cuales buscan asegurar la correcta prestación del servicio.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 30 de 60

- **Teletrabajo:**

Los servidores públicos podrán acceder a esta modalidad laboral siempre que cumplan con los lineamientos y directrices establecidos en la Resolución 1836 de 2023, a través de la cual se adopta e implementa el teletrabajo en Minciencias.

- **Día de la familia:**

Con el objetivo de fomentar la unión familiar, el servidor público podrá disfrutar, de manera semestral, de un (1) día hábil remunerado. Para acceder a este beneficio, denominado Día de la Familia, el servidor público deberá diligenciar el formato de solicitud de permisos, compensatorios, licencias y beneficios de salario emocional disponible en la plataforma GINA, con el código A201PR03F01. La Dirección de Talento Humano establecerá, mediante una circular interna, el procedimiento para la inscripción y acceso a este beneficio.

- **Día del abuelo:**

Los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos podrán disfrutar, durante el mes de agosto, de un (1) día hábil remunerado para pasar tiempo con sus nietos. Para acceder a este beneficio, deberán diligenciar el formato de solicitud de permisos, compensatorios, licencias y beneficios de salario emocional disponible en la plataforma GINA, con el código A201PR03F01. La Dirección de Talento Humano establecerá, mediante una circular interna, el procedimiento de inscripción para hacer uso de este beneficio.

- **Día de cumpleaños:**

El Ministerio seguirá otorgando a sus servidores públicos el beneficio de un (1) día hábil remunerado para celebrar su cumpleaños. Este día podrá disfrutarse en la fecha del cumpleaños o en los treinta (30) días calendario posteriores a dicha fecha.

Para hacer uso de este beneficio, el servidor público deberá coordinarlo previamente con su jefe inmediato y notificarlo a la Dirección de Talento Humano, completando el formato de solicitud de permisos, compensatorios, licencias y beneficios de salario emocional disponible en la plataforma GINA, con el código A201PR03F01.

- **Sala amiga de la familia lactante del entorno laboral:**

El Ministerio ha habilitado la "Sala Amiga de la Familia Lactante", un espacio adecuado que cumple con las condiciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima, y que está destinado exclusivamente a las mujeres en período de lactancia, en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017. La Dirección de Talento Humano llevará a cabo jornadas de socialización, en las cuales

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 31 de 60

se destacarán los aspectos clave para el uso adecuado de la sala de lactancia en el Ministerio.

- **Incentivo por uso de la bicicleta como medio de transporte:**

En virtud de lo establecido en la 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*", se fomenta el uso de la bicicleta entre los servidores públicos, con el objetivo de mitigar el impacto ambiental causado por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, bajo las siguientes condiciones:

- a. Este incentivo aplicará tanto para bicicletas convencionales como para bicicletas con pedal asistido.
- b. Los (as) servidores (as) públicos recibirán medio día (1/2) laboral libre y remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo con el horario establecido por la entidad.
- c. El conteo de llegadas en bicicleta se reiniciará cada año calendario.
- d. Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria, independientemente de cuántas veces se ingrese a la entidad durante el mismo día.
- e. Los (as) servidores (as) beneficiarios de este incentivo podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
- f. Este incentivo no será acumulable con otros días de permiso o descanso remunerado.
- g. Para hacer uso de este beneficio, el servidor público deberá coordinarlo previamente con su jefe inmediato y notificarlo a la Dirección de Talento Humano, completando el formato de solicitud de permisos, compensatorios, licencias y beneficios de salario emocional disponible en la plataforma GINA, con el código A201PR03F01, seleccionando la opción 'Incentivo Uso Bicicleta' en el campo correspondiente.

- **Reconocimiento por antigüedad laboral:**

Con el fin de reconocer el esfuerzo, la dedicación y la constancia de los servidores públicos, se otorgará un reconocimiento a la antigüedad laboral a aquellos servidores que, durante la vigencia, hayan cumplido diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) o treinta y cinco (35) años de servicio continuo en la entidad.

Este reconocimiento será entregado en un acto público, en el cual los servidores recibirán un reconocimiento simbólico (placa, distintivo o medalla). Además, se les concederá un (1) día de descanso remunerado, que podrá ser disfrutado en la fecha del aniversario o dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a dicha fecha.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 32 de 60

Para hacer uso del día libre, el servidor público deberá coordinarlo previamente con su jefe inmediato y notificarlo a la Dirección de Talento Humano, completando el formato de solicitud de permisos, compensatorios, licencias y beneficios de salario emocional disponible en la plataforma GINA, con el código A201PR03F01. Este beneficio no será acumulable con otros días de permiso o descanso remunerado.

- **Reconocimiento al compromiso institucional:**

Establecer un incentivo no pecuniario representado en el otorgamiento de un diploma, cuya entrega formal se realizará en un acto público y se anexará como reconocimiento en la hoja de vida del servidor público. Adicionalmente, se otorgará un (1) día libre remunerado que podrá ser disfrutado durante la vigencia siguiente a la recepción del diploma. Este incentivo está dirigido a los servidores públicos que realicen labores preventivas y de control de emergencias durante la vigencia correspondiente.

Serán reconocidos los servidores que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Acreditar una asistencia mínima del 80% a las capacitaciones y/o sensibilizaciones realizadas por la entidad sobre los lineamientos de la brigada de emergencia durante el año.
- b. Demostrar su apoyo activo en las diferentes situaciones, actividades, simulacros y/o emergencias que se hayan llevado a cabo dentro de la entidad durante el año.

- **Reconocimiento al servidor público del mes:**

Con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia y el desempeño laboral de quienes se destacan en el ejercicio de sus funciones, resulta pertinente implementar la selección del "Funcionario del Mes". Este reconocimiento busca valorar el esfuerzo, la dedicación, el entusiasmo y el compromiso de los servidores, promoviendo, a nivel personal, un mayor sentido de pertenencia, motivación y satisfacción en el ámbito laboral.

El reconocimiento será comunicado públicamente a través de la intranet institucional o en otros medios de comunicación internos. Además, el funcionario destacado recibirá un (1) día hábil remunerado que podrá disfrutar en los 30 días calendario posteriores a la publicación del reconocimiento.

Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. El director/jefe de oficina será el responsable de elegir al funcionario del mes, fundamentando su decisión en el desempeño demostrado por el equipo durante el periodo evaluado y en los criterios previamente establecidos. Estos criterios incluyen: desempeño laboral excepcional,

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 33 de 60

actitud y compromiso sobresalientes, aportes innovadores o mejoras en los procesos, y la promoción activa de los valores institucionales.

- b. Cada funcionario podrá recibir un máximo de dos reconocimientos por año calendario. No obstante, no podrá ser seleccionado en meses consecutivos.
- c. El reconocimiento se otorgará considerando el desempeño del mes inmediatamente anterior.
- d. Este incentivo no será acumulable con otros días de permiso o descanso remunerado.

## 9 PLAN DE INCENTIVOS

En el marco del Decreto 1567 de 1998, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación implementa su Plan de Incentivos como una herramienta estratégica para promover la excelencia, la innovación y el fortalecimiento del talento humano.

Este plan incluye el reconocimiento a los mejores servidores públicos, destacando su compromiso, desempeño y contribución al logro de los objetivos institucionales, en línea con las metas del sector de ciencia, tecnología e innovación. Asimismo, fomenta la selección de los mejores equipos de trabajo, incentivando la colaboración, la eficiencia y el logro de resultados de alto impacto. Como parte de su compromiso con el desarrollo personal y profesional, el plan incorpora apoyos educativos para la educación formal, facilitando el acceso a programas de formación académica que potencian las competencias y capacidades del talento humano, contribuyendo al fortalecimiento del servicio público y al cumplimiento de la misión institucional del Ministerio. Además, en cumplimiento con la normativa correspondiente, también se contemplan como incentivos los ascensos, traslados y encargos, previo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para cada una de las situaciones administrativas, con el fin de reconocer el esfuerzo y promover el crecimiento profesional dentro del Ministerio.

## 10 PRESUPUESTO

El Plan de Bienestar e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se implementará de manera directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, así como a través de organismos responsables de la protección, seguridad y servicios sociales, según las necesidades identificadas y en concordancia con la disponibilidad presupuestal.

La ejecución de las actividades de bienestar e incentivos se llevará a cabo conforme a los recursos asignados para la vigencia 2025, financiados a través del Presupuesto General de la Nación (PGN), asegurando su implementación efectiva y alineación con los objetivos institucionales.



Con el objetivo de garantizar la efectividad y mejora continua del plan de bienestar e incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se implementará un mecanismo de evaluación y seguimiento conforme al Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998. Al finalizar cada actividad o evento, se aplicará un formato de evaluación para medir el grado de satisfacción de los participantes y la eficacia de la iniciativa, lo que permitirá tomar decisiones sobre su continuidad o posibles ajustes.



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 35 de 60

Indicadores de Seguimiento y Evaluación:

- a. Cumplimiento: Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas.
- b. Impacto: Evaluación mediante encuesta a los participantes para medir el nivel de satisfacción y recordación de la actividad.

Como meta, se espera ejecutar al menos el 95% de las actividades programadas durante la vigencia, asegurando así una gestión efectiva y alineada con las necesidades del talento humano del Ministerio.

Conforme al seguimiento de este plan, el cual forma parte del Decreto 612 de 2018 y estará sujeto a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. El cual se llevará a cabo de manera trimestral y se publicará en el aplicativo de transparencia de la entidad.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 36 de 60

## BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Presidencia de la República. Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Tomado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

Presidencia de la República. Decreto 2226 de 2019 - Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103712>

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	
	<b>Código:</b> D101PR01MO3	<b>Versión:</b> 00
	Página: 37 de 60	

## **MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

### **REQUISITOS, MONTOS DE LOS INCENTIVOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS**

**VIGENCIA 2025**

## 1. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS

Serán reconocidos como el mejor servidor público de carrera administrativa, así como los mejores servidores públicos de los niveles asistencial, técnico, profesional y asesor, además del mejor servidor público de libre nombramiento y remoción, aquellos que obtengan la mayor calificación de nivel sobresaliente (90 a 100) en la evaluación anual de desempeño y cumplan con los siguientes requisitos:

- Haber completado al menos un (1) año de servicio continuo en el Ministerio.
- Haber obtenido nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al año anterior a la fecha de postulación.
- No haber sido objeto de sanciones disciplinarias durante el año anterior a la fecha de postulación ni en ninguna etapa del proceso de selección.

## 2. MONTO DE LOS INCENTIVOS PARA LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS

El monto máximo de los incentivos no pecuniarios que se otorgarán al momento de la proclamación será equivalente a los salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) que se detallan a continuación. En todo caso, estos incentivos estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de la vigencia:

CATEGORIA DEL INCENTIVO	MONTO EN SMLMV HASTA
Mejor servidor público de carrera administrativa y mejor servidor público de libre nombramiento y remoción.	4 SMLMV
Mejores servidores públicos de carrera administrativa por nivel jerárquico.	3 SMLMV

El reconocimiento de los incentivos no pecuniarios previsto estará sujeto a las siguientes condiciones:

- En ningún caso, Minciencias entregará sumas en efectivo ni cheques a los servidores públicos beneficiados con los incentivos no pecuniarios.
- Los incentivos son personales e intransferibles.
- Se les otorgarán bonos no pecuniarios y servicios redimibles en programas de Turismo Social, que incluyen destinos y sitios de recreación administrados por la Caja de Compensación Familiar a la que esté afiliado el Ministerio.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 39 de 60

### 3. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS

El procedimiento para seleccionar a los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio se llevará a cabo de la siguiente manera:

1. El proceso de selección se iniciará con la verificación y consolidación de la información por parte de la Dirección de Talento Humano, basada en el reporte consolidado de la evaluación del desempeño laboral del periodo anual inmediatamente anterior. Solo serán considerados los servidores públicos cuyas calificaciones se encuentren en el nivel sobresaliente y que no hayan sido seleccionados como mejor servidor (a) en el año inmediatamente anterior.
2. La Dirección de Talento Humano presentará al Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional del Ministerio la información detallada en el numeral 1º. Con base en los criterios establecidos, el Comité seleccionará al mejor servidor de carrera administrativa, a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y al mejor servidor de libre nombramiento y remoción.

**Nota 1:** En caso de que se produzca un empate entre varios servidores públicos, el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional resolverá la situación aplicando los criterios de desempate establecidos más adelante.

3. El acta de la sesión del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional deberá incluir los criterios utilizados, los resultados de la evaluación y las recomendaciones pertinentes para implementar acciones de mejora en el proceso, si fuera necesario.

La decisión final del Comité será remitida a la Dirección de Talento Humano, junto con todos los soportes de la elección, con el propósito de elaborar el acto administrativo que formalice la selección y la asignación de los incentivos correspondientes.

4. La Dirección de Talento Humano emitirá el acto administrativo que formalizará la asignación de los incentivos a los mejores servidores públicos seleccionados, y los resultados serán comunicados a través de los medios de comunicación internos del Ministerio.

### 4. CRITERIOS DE DESEMPATE PARA LA SELECCIÓN DE LOS(AS) MEJORES SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)

Si dos o más servidores (as) obtienen el mismo puntaje en la evaluación de desempeño, el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional resolverá el empate tomando en cuenta el puntaje más alto en la suma de los siguientes aspectos:

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 40 de 60

FACTOR	VARIABLE	PUNTAJE	PORCENTAJE DEL FACTOR
1. El servidor público forma parte de un grupo de apoyo en la entidad.	Brigadista.	2	20%
	Comisión de personal.	2	
	Comité de convivencia laboral.	2	
	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2	
2. El servidor público participa en las sesiones y actividades programadas oficialmente en el grupo de apoyo al que pertenece.	Cinco (5) o más jornadas de socialización de información o entrenamiento.	10	25%
	Entre tres (3) y cuatro (4) sesiones de divulgación de información o entrenamiento.	5	
	Entre una (1) y dos (2) sesiones de divulgación de información o entrenamiento.	2	
3. Aprovechamiento de las capacitaciones ofrecidas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).	Entre el 80% y el 100% del total de las capacitaciones orientadas al desarrollo de competencias, con certificado de asistencia registrado en la historia laboral.	10	25%
	Entre el 79% y el 50% del total de las capacitaciones orientadas al desarrollo de competencias, con certificado de asistencia registrado en la historia laboral.	5	
	Entre el 49% y el 30% del total de las capacitaciones orientadas al desarrollo de competencias, con certificado de asistencia registrado en la historia laboral.	2	
4. Participación de los talleres de salud mental.	Entre el 80% y el 100% del total de las sesiones, con registro en la lista de asistencia establecida.	10	30%
	Entre el 79% y el 50% del total de las sesiones, con registro en la lista de asistencia establecida.	5	
	Entre el 49% y el 30% del total de las sesiones, con registro en la lista de asistencia establecida.	2	

Si después de aplicar los criterios de desempate anteriores persiste el empate, el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional recurrirá al sorteo por balotas. Este proceso se llevará a cabo de la siguiente manera:

1. La Dirección de Talento Humano convocará a los interesados para que asistan a la sesión del Comité, donde se realizará el evento de desempate.
2. Se elaborará una lista numerada con los nombres de los servidores públicos empatados. Los servidores de carrera administrativa serán organizados por nivel jerárquico (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), según corresponda, mientras que los servidores de libre nombramiento y remoción formarán un solo grupo.
3. Se crearán fichas numeradas de acuerdo con el orden asignado a cada listado.
4. Las fichas se introducirán en bolsas o sobres de manila, que serán organizadas por niveles.
5. El Director (a) de Talento Humano o su delegado será el responsable de extraer el número ganador en un único sorteo.
6. Una vez realizado el sorteo y resuelto el desempate, quedarán definidos los mejores servidores públicos.

## 5. COMITÉ EVALUADOR PARA LA SELECCIÓN LOS(AS) MEJORES SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)

Para la selección de los mejores servidores públicos, el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional actuará como Comité Evaluador.

El Comité tendrá las siguientes responsabilidades:

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 41 de 60

1. Aprobar la verificación de requisitos realizada por la Dirección de Talento Humano.
2. Dirimir los empates que puedan surgir durante el proceso de selección de los mejores servidores públicos, conforme a los criterios establecidos previamente.

La Dirección de Talento Humano será responsable de comunicar todas las acciones relacionadas con el proceso de selección de los mejores servidores públicos del Ministerio.

**Reclamaciones:** Corresponde a la Dirección de Talento Humano brindar una respuesta oportuna a las reclamaciones que se presenten en el marco del proceso de selección. Estas solicitudes podrán ser presentadas dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la socialización del acta de la sesión en la que se haya realizado la selección de los mejores servidores públicos y se haya comunicado la respectiva decisión.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 42 de 60

## MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

### REQUISITOS, MONTO DE LOS INCENTIVOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA CONVOCATORIA DE APOYOS EDUCATIVOS PARA LOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) Y PARA LOS(AS) HIJOS(AS) DE LOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)

**VIGENCIA 2025**



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 43 de 60

## **2.1 REQUISITOS, MONTO Y PROCEDIMIENTO PARA APOYOS EDUCATIVOS PARA LOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)**

Serán beneficiarios del Programa de Apoyo a la Educación Formal, los servidores(as) públicos(as), sin importar su tipo de vinculación con el Estado, que se encuentren en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, atendiendo a las necesidades y el presupuesto asignado. En caso de que el presupuesto sea insuficiente, se priorizará a los servidores(as) con derechos de carrera administrativa.

### **1. REQUISITOS**

Para la asignación del apoyo educativo a los servidores(as) del Ministerio, se considerarán los siguientes criterios:

- a. Haber completado al menos un (1) año de servicio continuo en el Ministerio.
- b. El(a) funcionario(a) solicitante deberá acreditar, para los cargos de carrera administrativa y los nombrados en provisionalidad, un nivel sobresaliente en la última evaluación de desempeño laboral. Para los(as) servidores(as) de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se deberá acreditar un nivel satisfactorio en los Acuerdos de Gestión o en su equivalente según otro modelo de evaluación.
- c. El funcionario(a) solicitante no debe registrar sanción disciplinaria dentro del año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud.
- d. No haber perdido el ciclo académico (trimestre, semestre, año u otros) inmediatamente anterior al período para el cual solicita el apoyo educativo. No aplica para primer semestre.
- e. El programa por cursar por el(la) servidor(a) público(a) debe ser afín con las funciones del empleo, salvo para aquellos servidores que desempeñen un cargo perteneciente al nivel asistencial y técnico.

### **2. CRITERIOS PARA OTORGAR APOYO EDUCATIVO A LOS(AS) SERVIDORES(AS)**

Para otorgar el apoyo educativo en el Ministerio, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. El funcionario(a) debe comprometerse con el Ministerio a: i) asistir y permanecer en el programa educativo; ii) a prestar sus servicios al Ministerio por el mismo lapso del período académico que adelanta con el apoyo económico; iii) a compensar el tiempo si adelanta los estudios durante la jornada laboral; iv) a responder por el cumplimiento de mérito académico y permanencia en los programas de educación formal que

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 44 de 60

adelanten.

2. Las solicitudes se aprobarán hasta agotar los recursos previstos, por lo tanto, el Ministerio no está obligado a otorgar el apoyo más allá del límite presupuestal establecido.
3. El otorgamiento del apoyo educativo para un nivel o período académico no constituye la obligación de dar continuidad o asumir la totalidad del nivel o programa académico, sino se cumple estrictamente con los requisitos y procedimientos señalados en el presente documento.
4. El apoyo educativo se otorgará de forma independiente para cada uno de los niveles o períodos que comprende el programa académico establecido por la institución de educación superior en meses, semestres, años o su equivalente en créditos académicos, sin superar el monto máximo.
5. En ningún caso se otorgará el apoyo educativo para repetir niveles, períodos o créditos académicos.
6. Los(as) servidores(as) públicos(as) que cumplan todos los requisitos y aporte toda la documentación, recibirá el apoyo económico máximo dos veces por año.

### 3. DOCUMENTOS PARA POSTULACIÓN A LA CONVOCATORIA

Dentro del plazo estipulado en la convocatoria, el(a) funcionario(a) deberá presentar los documentos requeridos, ya sea radicándolos físicamente en la ventanilla externa o enviándolos por correo electrónico a [ventanillaexterna@minciencias.gov.co](mailto:ventanillaexterna@minciencias.gov.co). Se evaluará en orden de radicación de las solicitudes. En caso de ser necesario subsanar algún documento, la solicitud será remitida nuevamente a la cola de espera, debiendo actualizarse los documentos pertinentes antes de su reenvío. Los documentos por presentar son los siguientes:

- Formato de solicitud de apoyo educativo debidamente diligenciado y firmado por el jefe inmediato. Código en Gina: A201PR06F03.
- Orden de matrícula o la que haga sus veces, expedida por la institución educativa legalmente reconocida, para adelantar los estudios en Colombia o en el exterior, en la que se indique el programa académico a cursar, correspondiente a la vigencia para la cual se solicita el apoyo educativo para educación formal.
- Registro Único Tributario (RUT) de la institución educativa.
- Certificación bancaria de la cuenta de la institución o establecimiento educativo a la cual se girarán los recursos.
- Certificado de notas con el promedio del semestre anterior en el que se haya otorgado el beneficio. Este requisito no aplica para solicitudes realizadas por primera vez.

Es fundamental que todos los documentos sean entregados completos y actualizados en cada solicitud.

#### 4. MONTOS

RANGO SALARIAL	PORCENTAJE PARA DESEMBOLSAR (VALOR CORRESPONDIENTE AL PRIMER SEMESTRE – AÑO A CURSAR)	PORCENTAJE PARA DESEMBOLSAR (VALOR CORRESPONDIENTE AL SEGUNDO SEMESTRE - AÑO A CURSAR EN ADELANTE SEGÚN EL PROMEDIO ACADÉMICO)		
		3.0 a 3.5	3.6 a 4.4	4.5 a 5.0
De 1 hasta 2,107 SMLMV	50%	40%	50%	60%
De 2,108 hasta 4 SMLVL	40%	30%	40%	50%
Mayor a 4,01 SMLVL	30%	25%	30%	40%

El monto establecido para el apoyo educativo para los(as) servidores(as) públicos(as) se asignará de acuerdo con su escala salarial y promedio, así:

**Nota 1:** Los valores autorizados por concepto de apoyos educativos se desembolsarán directamente a las instituciones educativas respectivas.

**Nota 2:** El otorgamiento del apoyo educativo para los servidores(as) está supeditado a la disponibilidad presupuestal.

**Nota 3:** La Dirección de Talento Humano establecerá en la convocatoria, el cronograma de actividades y el procedimiento relacionado con las solicitudes y el reconocimiento de los apoyos educativos.

**Nota 4:** Es causal de reembolso del valor del de apoyo económico para educación formal, cuando el servidor(a) no culmine el semestre sin justa causa. Lo cual permitirá que pueda realizar la solicitud en la próxima convocatoria. De lo contrario las solicitudes allegadas a la Dirección de Talento Humano no serán tenidas en cuenta.

**Nota 5:** No serán recibidas las solicitudes que no cumplan los términos y condiciones establecidas en este documento y en las circulares internas emitidas por la Dirección de Talento Humano.

#### 5. PRESUPUESTO DE LA CONVOCATORIA

Para atender las solicitudes, la Dirección de Talento Humano dispone del rubro "Servicios de Educación", el cual estará respaldado por el Certificado de Disponibilidad Presupuestal emitido por la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad.

**Nota 2:** Los porcentajes a otorgar en los apoyos educativos para los servidores(as) públicos(as) podrán ser inferiores a los establecidos en este

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 46 de 60

documento, en función de la disponibilidad de recursos, con el fin de optimizar su cobertura.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 47 de 60

## 2.2 REQUISITOS, MONTO Y PROCEDIMIENTO PARA APOYOS EDUCATIVOS PARA LOS(AS) HIJOS(AS) DE LOS SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)

Serán beneficiarios del Programa de Apoyo a la Educación Formal los hijos(as) de los funcionarios(as) públicos(as), sin importar su tipo de vinculación con el Estado, que se encuentren en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, atendiendo a las necesidades y el presupuesto asignado. En caso de que el presupuesto sea insuficiente, se priorizará a los hijos de los funcionarios(as) con derechos de carrera administrativa.

### 1. NIVELES DE ESCOLARIDAD

**Apoyo educativo para educación Pre – escolar.** Está dirigido a niños(as) menores de seis (6) años, con el objetivo de promover su desarrollo integral en los aspectos biológico, cognitivo, psicomotriz, socioafectivo y espiritual, a través de experiencias pedagógicas y recreativas de socialización (Ley 115 de 1994, Artículo 15). Este nivel comprende al menos un grado obligatorio denominado "Transición", mientras que los dos grados anteriores se denominan respectivamente "Prejardín" y "Jardín" (pre-kínder y kínder).

**Apoyo educativo para educación básica.** La educación básica, con una duración de nueve grados que se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco grados y la educación básica secundaria de cuatro grados.

**Apoyo educativo para educación media vocacional.** Con una duración de dos grados.

**Apoyo educativo para educación formal superior:** El apoyo educativo para educación formal superior se otorga en las modalidades de formación técnica, tecnológica y profesional, bajo las siguientes condiciones: en programas de formación técnica, hasta 4 semestres, 24 meses o 2 años; en programas de formación tecnológica, hasta 6 semestres, 36 meses o 3 años, o su equivalente en períodos o créditos académicos; y en programas de pregrado universitario, hasta 10 semestres, 60 meses o 5 años.

### 2. REQUISITOS

Para la asignación del apoyo educativo a los(as) hijos(as) de los servidores(as) del Ministerio, se considerarán los siguientes criterios:

- El(a) funcionario(a) solicitante debe acreditar por lo menos un (1) año de servicio continuo en el Ministerio en carrera administrativa o en un cargo de libre nombramiento y remoción o en provisionalidad.
- El(a) funcionario(a) solicitante no deberá haber sido sancionado(a) disciplinariamente durante el año calendario inmediato anterior.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 48 de 60

Cualquier sanción disciplinaria impuesta en cualquier etapa del proceso de aprobación del apoyo educativo será motivo de exclusión de este.

- c. El/La hijo(a) del servidor(a) público(a) debe tener máximo veinticinco (25) años de edad, a la fecha de presentación de la solicitud.
- d. El(a) funcionario(a) solicitante debe contar con evaluación de desempeño en la modalidad que le corresponda superior o igual al 90%, dentro del año inmediatamente anterior a la solicitud.

**Nota 1:** Los(as) servidores(as) públicos(as) que cumplan todos los requisitos generales y aporte toda la documentación, recibirá el apoyo económico una vez por año para todas las modalidades de educación formal para dos (2) hijos.

### 3. DOCUMENTOS PARA POSTULACIÓN A LA CONVOCATORIA

Dentro del plazo estipulado en la convocatoria, el(a) funcionario(a) deberá presentar los documentos requeridos, ya sea radicándolos físicamente en la ventanilla externa o enviándolos por correo electrónico a [ventanillaexterna@minciencias.gov.co](mailto:ventanillaexterna@minciencias.gov.co). Se evaluará en orden de radicación las solicitudes. En caso de ser necesario subsanar algún documento, la solicitud será colocada nuevamente en la cola de espera, debiendo actualizarse los documentos pertinentes antes de su reenvío. Los documentos por presentar son los siguientes:

- Formato de solicitud de apoyo educativo para los hijos de servidores públicos, debidamente diligenciado y firmado. Código en GINA: A201PR06F02.
- Orden de matrícula expedida por la institución educativa donde se cursarán los estudios.
- En el caso de educación preescolar, básica y media, deberá aportarse un documento expedido por la institución educativa en el que se detallen los montos de pensión a pagar durante toda la vigencia.
- Certificado de aprobación de grado del período financiado anteriormente. Este requisito no es aplicable a las solicitudes realizadas por primera vez.
- Certificado expedido por la Empresa Promotora de Salud (EPS).
- Copia del registro civil de nacimiento del hijo/a.
- Certificación bancaria de la cuenta de la institución o establecimiento educativo a la cual se girarán los recursos.
- Registro Único Tributario (RUT) de la institución educativa.

Es fundamental que todos los documentos sean entregados completos y actualizados en cada solicitud.

### 4. MONTOS

El monto establecido para el apoyo educativo para los(as) hijos(as) de los(as) servidores(as) públicos(as) se asignará de acuerdo con su escala salarial, así:

RANGO SALARIAL	MONTO MÁXIMO A OTORGAR
De 1 hasta 2,107 SMLMV (1.423.500 a 3.000.000)	Hasta 2,5 SMLVL Hasta \$3.558.750
De 2,108 hasta 4 SMLVL (\$3.001.000 a \$5.694.000)	Hasta 2 SMLVL Hasta \$2.847.000
Mayor a 4,01 SMLVL (\$5.695.000)	Hasta 1 SMLV Hasta \$1.423.500

\* Monto que se reconocerá por hijo.

**Nota 1:** Los valores autorizados por concepto de apoyos educativos se desembolsarán directamente a las instituciones educativas respectivas. El monto correspondiente al apoyo educativo debe estar debidamente soportado en costos de matrícula y pensión.

**Nota 2:** Los (as) servidores (as) públicos (as) que cumplan con todos los requisitos generales y específicos, y presenten la documentación completa, recibirán un apoyo económico una vez al año para la educación formal de hasta dos (2) hijos, en cualquiera de sus modalidades.

**Nota 3:** En el caso de solicitudes de apoyo educativo para hijos(as) de servidores(as) públicos(as), donde se evidencie que, de conformidad con los soportes allegados, el pago de matrícula y/o pensión sea por un valor inferior a los montos establecidos en el presente numeral, solo se autorizará el desembolso del valor que efectivamente se encuentre soportado. En ningún caso se reconocerán valores superiores a los establecidos en el presente numeral.

**Nota 4:** El otorgamiento del apoyo educativo para los(as) hijos(as) de los servidores(as) está supeditado a la disponibilidad presupuestal.

**Nota 5:** La Dirección de Talento Humano establecerá en la convocatoria, el cronograma de actividades y el procedimiento relacionado con las solicitudes y el reconocimiento de los apoyos educativos.

**Nota 6:** Es causal de reembolso del valor del apoyo económico para educación formal cuando el estudiante, hijo(a) del servidor(a), no culmine el semestre y/o año escolar sin justa causa, lo cual le impedirá que pueda realizar la solicitud en la próxima convocatoria.

No serán recibidas las solicitudes que no cumplan los términos y condiciones establecidas en este documento, en el procedimiento A201PR20 y en las circulares internas emitidas por la Dirección de Talento Humano.

## 5. PRESUPUESTO DE LA CONVOCATORIA

Para atender las solicitudes, la Dirección de Talento Humano dispone del rubro "Servicios de Educación", el cual estará respaldado por el Certificado de

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 50 de 60

Disponibilidad Presupuestal emitido por la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad.

**Nota 1:** El apoyo educativo para los niveles de educación pre-escolar, básica y media únicamente cubrirá los costos asociados a matrícula y pensión mensual, en ningún caso incluirá otros ítems como servicios de alimentación, transporte, útiles escolares, materiales pedagógicos, sistematización, uso de aulas y otras actividades extracurriculares.

**Nota 2:** Los montos a otorgar en los apoyos educativos para los hijos(as) de los servidores(as) públicos(as) podrán ser inferiores a los establecidos en este documento, en función de la disponibilidad de recursos, con el fin de optimizar su cobertura.



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	
	<b>Código:</b> D101PR01MO3	<b>Versión:</b> 00
	Página: 51 de 60	

## **MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

### **REQUISITOS, MONTO DE LOS INCENTIVOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA CONVOCATORIA DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO**

**VIGENCIA 2025**

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 52 de 60

## 1. PRESENTACIÓN

Los incentivos laborales se han consolidado como un factor esencial para promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos, lo que se traduce en un aumento de la productividad y un mayor compromiso con las organizaciones.

En este sentido, a través de la presente convocatoria, se invita a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación a postular nuevos proyectos de mejora institucional. El objetivo es seleccionar y premiar a los mejores equipos de trabajo, garantizando la excelencia en la gestión, el fortalecimiento de la cultura de trabajo en equipo con altos estándares de calidad y la articulación efectiva entre las expectativas de desarrollo y satisfacción de los servidores públicos, así como el cumplimiento de los resultados que debe generar el Ministerio en concordancia con su misión institucional.

Los fundamentos legales que respaldan la creación de equipos de trabajo como parte de los planes de incentivos institucionales en las entidades públicas colombianas se encuentran establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado; en la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y otras disposiciones; en el Decreto 1083 de 2015, que establece el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública; y en el Programa Nacional de Bienestar Social 2023 - 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 2. GENERALIDADES Y CONCEPTOS ORIENTADORES

### 2.1 Objetivo del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo.

Incentivar, reconocer y otorgar estímulos al desempeño de excelencia a los equipos de trabajo conformados por los(as) servidores(as) públicos(as) mencionados en este documento, mediante incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

### 2.2 Incentivos para los mejores equipos de trabajo.

Los incentivos se entregarán de la siguiente manera:

- Primer lugar: El equipo ganador recibirá un incentivo pecuniario de hasta trece (13) SMLMV vigencia 2025, el cual será distribuido en partes iguales entre sus integrantes.
- Segundo lugar: El equipo recibirá un incentivo no pecuniario equivalente a un valor de hasta ocho (08) SMLMV vigencia 2025, distribuido en partes iguales entre sus integrantes.
- Tercer lugar: El equipo recibirá un incentivo no pecuniario equivalente a un valor de hasta cinco (05) SMLMV vigencia 2025, distribuido en partes iguales entre sus integrantes.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 53 de 60

### **2.3 Definición de equipo de trabajo.**

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento del Plan Estratégico del Ministerio, sus planes de acción y sus objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Parágrafo, artículo 2.2.10.9, Decreto 1083 de 2015).

### **2.4 Integrantes equipos.**

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores(as) públicos(as) de una misma dependencia o de diferentes dependencias del Ministerio.

### **2.5 Definición de proyecto.**

Consiste en un conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas, diseñadas para resolver un problema, satisfacer una necesidad o modificar una situación, con el fin de mejorar el uso de los recursos, optimizar la prestación del servicio o garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales del Ministerio.

### **2.6 Pertinencia del proyecto.**

Se entenderá por pertinencia la alineación del proyecto con los propósitos del Ministerio, en la medida en que su desarrollo contribuya al cumplimiento del plan estratégico, los planes de acción y los objetivos misionales e institucionales del Ministerio.

## **3. DIRIGIDO A**

Los servidores públicos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, que deseen conformar equipos de trabajo.

## **4. APOYO TÉCNICO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO**

La Dirección de Talento Humano del Ministerio actuará como apoyo técnico en la coordinación y seguimiento del desarrollo de cada una de las etapas del proceso de selección del mejor equipo de trabajo.

## **5. EJES TEMÁTICOS**

Los ejes temáticos sobre los cuales los equipos de trabajo podrán proponer proyectos serán:

- a. **Planeación Estratégica:** Proyectos que desarrollen actividades, acciones o estrategias adicionales que contribuyan al cumplimiento del Plan Estratégico,

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 54 de 60

los planes de acción o la misión del Ministerio.

- b. **Cambio y Cultura Organizacional:** Proyectos enfocados en fortalecer la práctica de los valores y la cultura institucional del Ministerio, promoviendo el trabajo colaborativo, el sentido de pertenencia y el compromiso en la prestación eficiente y eficaz del servicio.
- c. **Mejoramiento de Procesos:** Proyectos orientados a la adopción de mejores prácticas y estrategias que impulsen el desarrollo y la innovación en los procesos del Ministerio, con el fin de optimizar la prestación del servicio.

**Nota 1:** En caso de que el proyecto incluya el desarrollo de aplicativos tecnológicos, deberá adjuntarse un concepto técnico de viabilidad y pertinencia emitido por el Jefe de la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información del Ministerio.

## 6. ETAPAS DE LA CONVOCATORIA

La presente convocatoria se desarrollará en el marco de las siguientes etapas:

1. Convocatoria.
2. Publicación y divulgación de la convocatoria.
3. Inscripción de equipos de trabajo y proyectos.
4. Verificación de requisitos.
5. Observaciones y ajustes.
6. Reclamaciones.
7. Publicación de equipos admitidos y no admitidos.
8. Ejecución del proyecto y presentación del informe final.
9. Presentación y sustentación del proyecto.
10. Evaluación.
11. Expedición del acto administrativo de los ganadores.
12. Premiación.

## 7. BANCO DE IDEAS DE PROYECTOS DE MEJORA INSTITUCIONAL

El Banco de Ideas de Proyectos de Mejora Institucional es una herramienta diseñada para almacenar, recopilar, actualizar, publicar y consultar información relevante y estandarizada sobre los problemas identificados y las ideas de proyectos de innovación dentro del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. Su propósito es servir como una fuente de información para que los equipos de trabajo puedan identificar posibles proyectos de mejora institucional.

Este Banco se estructura conforme al Mapa de Procesos del Ministerio, lo que facilita la alineación de las ideas de proyectos con la misión institucional y la dinámica operativa de la Entidad. Así, se convierte en una fuente permanente y estructural de ideas que no solo responden a las necesidades y problemáticas institucionales, sino que también incorporan propuestas innovadoras de mejora, basadas en la calidad de los servicios prestados por el Ministerio.

Para participar en la ejecución de proyectos de mejora institucional, es requisito fundamental que las ideas registradas correspondan a aquellas previamente incluidas

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 55 de 60

en el Banco de Ideas. Conforme a lo acordado en la mesa de negociación de la vigencia 2022 con la Asociación de Servidores Públicos de Minciencias – ASOMINCIENCIAS, el Banco será actualizado constantemente con las propuestas e iniciativas de los servidores públicos, previo análisis y concepto favorable de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional. Para ello, se realizarán llamados periódicos a los servidores para que participen en la actualización del Banco.

Si un equipo de trabajo desea incluir una idea de proyecto que no esté registrada en el Banco, podrá solicitar su viabilidad e inclusión a través de los correos electrónicos: [mejorgestion@minciencias.gov.co](mailto:mejorgestion@minciencias.gov.co) y [talentohumano@minciencias.gov.co](mailto:talentohumano@minciencias.gov.co).

El Banco de Ideas de Proyectos de Mejora Institucional está disponible para consulta a través de la carpeta compartida gestionada por el equipo de calidad, accesible a los servidores públicos del Ministerio mediante el correo [funcionarios\\_planta@minciencias.gov.co](mailto:funcionarios_planta@minciencias.gov.co).

## 8. ETAPAS DEL PROYECTO

El proyecto deberá atravesar las siguientes etapas:

- 1. Etapa de formulación del proyecto:** Esta fase corresponde al proceso de diseño y estructuración del proyecto a desarrollar por parte del equipo de trabajo, siguiendo las pautas, definiciones y procedimientos establecidos por el Ministerio.
- 2. Etapa de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto:** En esta etapa se llevarán a cabo las actividades definidas en el proyecto formulado. Contará con el acompañamiento de servidores públicos, colaboradores o personal externo especializado en el tema, designados por el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional del Ministerio, para cada equipo de trabajo. Esta fase tendrá una duración mínima de tres (3) meses y, en todo caso, no podrá exceder la fecha límite establecida en el cronograma de la convocatoria.

## 9. REQUISITOS Y CRITERIOS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y LOS PROYECTOS

Los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos y ser evaluados como "viabiles" al cumplir con los criterios de pertinencia y calidad. Solo así podrán avanzar a la fase de ejecución, tal como se detalla a continuación.

### 9.1 Requisitos de los servidores públicos para conformar los equipos de trabajo:

1. Ser funcionario(a) de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico, profesional y asesor.
2. Acreditar tiempo de servicios continuo en el Ministerio, no inferior a un (1) año.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 56 de 60

3. 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.
4. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Así mismo, para la conformación de equipos de trabajo, es fundamental tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. El equipo de trabajo estará integrado por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) servidores(as) públicos(as), designando a uno de los integrantes como líder y vocero del grupo.
2. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden pertenecer a una misma dependencia o a diferentes dependencias del Ministerio. Sin embargo, un mismo integrante no podrá participar en múltiples equipos de trabajo simultáneamente.
3. Los equipos de trabajo podrán estar integrados por servidores(as) públicos(as) del mismo nivel jerárquico o de niveles jerárquicos diferentes.

**Nota 1:** Los requisitos establecidos en el presente numeral deben cumplirse en su totalidad; de lo contrario, serán motivo de inadmisión.

Así mismo, los proyectos presentados fuera de los plazos estipulados en esta convocatoria, según lo informado por la Dirección de Talento Humano, serán rechazados de manera inmediata por el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto

**Nota 2:** La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará condicionada a su continuidad en el Ministerio durante el período de ejecución del proyecto. Se permitirá, de manera excepcional y por única vez, la recomposición de los equipos de trabajo durante la fase de ejecución, siempre que se presente una solicitud por escrito debidamente justificada a la Dirección de Talento Humano.

El nuevo integrante del equipo deberá cumplir con todos los requisitos establecidos en el numeral 9.1.

**Nota 3:** Se tendrán en cuenta los empleos que desempeñen los(as) servidores(as) públicos(as) al momento de realizar la inscripción del proyecto.

## 9.2 Requisitos del Proyecto

El proyecto presentado por el Equipo de Trabajo debe cumplir los siguientes requisitos:

1. La iniciativa propuesta por el equipo de trabajo debe estar registrada en el banco de ideas de proyectos definido y actualizado por la Oficina Asesora de

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 57 de 60

Planeación e Innovación Institucional y aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional. El número de la iniciativa del Banco de Ideas de proyectos debe estar relacionado de manera específica.

2. Formular el proyecto en el formato establecido en GINA con código A201PR14F01 (Anexo No. 1).
3. Inscribir el proyecto en los plazos establecidos en el cronograma de la convocatoria para la selección del mejor equipo de trabajo.
4. Los proyectos inscritos no podrán corresponder a:
  - i) Compromisos y resultados laborales concertados en el marco de la evaluación de desempeño de los servidores públicos que hacen parte del equipo de trabajo, ni de otros servidores. La Dirección de Talento Humano será la encargada de proporcionar los insumos al Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto para el análisis de este punto.
  - ii) Iniciativas estratégicas o tareas programadas y en ejecución en el Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Institucional vigentes al momento de la convocatoria.
  - iii) Una idea de proyecto del Banco que haya sido premiada o ejecutada por el Ministerio y presentada por otro equipo de trabajo. La Dirección de Talento Humano será la encargada de proporcionar los insumos al Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto para el análisis de este punto.
  - iv) Objeto de consultorías contratadas por el Ministerio, con excepción de proyectos que den continuidad a acciones desarrolladas con anterioridad, evidenciando claramente el aporte innovador que fortalezca el proyecto. La Secretaría General, la Dirección Administrativa y Financiera y la Dirección de Inteligencia de Recursos de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CTeI) proporcionarán la información respectiva al Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto para el análisis de este punto.
5. No generar erogación o carga presupuestal al Ministerio.
6. Para proyectos que contemplen el desarrollo de aplicativos tecnológicos, se debe contar con el concepto técnico favorable de viabilidad y pertinencia por parte del Jefe de la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información del Ministerio, o quien haga sus veces.

**Nota 1:** Los proyectos presentados por parte de los Equipos de Trabajo deberán cumplir con todos los requisitos señalados anteriormente, so pena de ser inadmitidos por parte del Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 58 de 60

**Nota 2:** Los proyectos presentados en el marco del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo, así hayan recibido o no incentivos pecuniarios o no pecuniarios no podrán tenerse en cuenta para realizar solicitudes de reconocimientos salariales o no salariales.

### 9.3 Criterios para evaluar la calidad y pertinencia del proyecto.

Los criterios para verificar la calidad y pertinencia del proyecto son:

1. El proyecto debe ser coherente en su integralidad con el objetivo, problema identificado, actividades previstas, recursos y cronograma.
2. El proyecto debe tener correspondencia con la misión del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
3. El proyecto se debe enmarcar en alguno de los ejes temáticos definidos en el numeral 5º del presente documento.
4. El proyecto debe contemplar un tiempo para la ejecución no mayor a un año.

**Nota aclaratoria.** Respecto a los criterios para evaluar la calidad y pertinencia de los proyectos, el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto podrá realizar observaciones y/o sugerencias a los proyectos presentados por los equipos de trabajo, para que se realicen los ajustes pertinentes. Estos ajustes se deberán realizar por los equipos de trabajo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al envío de la comunicación que realice el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto. Una vez realizados los ajustes, se comunicarán los resultados del proceso de verificación, de acuerdo con el cronograma previsto.

## 10. CRONOGRAMA DE LA CONVOCATORIA

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2025 – PROCESO DE SELECCIÓN DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO</b>	
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>
Anuncio de la convocatoria	21 de febrero de 2025
Apertura de inscripción de los equipos de trabajo	24 de febrero de 2025
Cierre de inscripción de los equipos de trabajo	14 de marzo de 2025 a las 11:59 p.m
Publicación de equipos de trabajo inscritos	17 de marzo de 2025
Verificación de requisitos mínimos de conformación y calidad y pertinencia del proyecto	31 de marzo al 04 de abril de 2025
Comunicación a los equipos de trabajo sobre las observaciones y/o sugerencias del Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto.	08 de abril de 2025



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 59 de 60

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2025 – PROCESO DE SELECCIÓN DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO</b>	
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>
Entrega de ajustes por parte de los equipos de trabajo, en respuesta a las observaciones y/o sugerencias del Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto, con el fin de mejorar la calidad, pertinencia y formulación de los proyectos.	09 al 11 de abril de 2025
Revisión de los ajustes realizados a los proyectos por el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto.	14 al 16 de abril de 2025
Publicación de los resultados de la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos de conformación, así como de la calidad y pertinencia del proyecto.	21 de abril de 2025
Recepción de reclamaciones sobre la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos de conformación, calidad y pertinencia del proyecto.	22 al 24 de abril de 2025
Publicación de las respuestas a las reclamaciones presentadas por los interesados.	30 de abril de 2025
Publicación del listado definitivo de equipos de trabajo y proyectos aprobados.	05 de mayo de 2025
Designación, por parte del Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional, de servidores públicos, colaboradores o personal externo con experiencia en la materia para apoyar a los equipos de trabajo participantes.	06 al 23 de mayo de 2025
Fase de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto, acompañada por servidores públicos, facilitadores o personal externo especializado en el tema.	26 de mayo de 2025 al 26 de agosto de 2025
Fecha oficial de la entrega de proyecto final.	29 de agosto de 2025 a las 11:59 p.m.
Sustentación del proyecto final ante el equipo evaluador.	Entre el 15 de septiembre de 2025 y el 30 de septiembre de 2025
Publicación de los resultados de la evaluación de los factores realizada por el equipo evaluador de proyectos.	3 de octubre de 2025
Recepción de reclamaciones sobre la evaluación del proyecto del equipo de trabajo.	06 al 10 de octubre de 2025
Respuesta a las reclamaciones sobre la evaluación de los factores del equipo de trabajo realizada por el equipo evaluador de proyectos.	13 al 21 de octubre de 2025
Publicación de los equipos ganadores.	03 de noviembre de 2025
Expedición del acto administrativo mediante el cual se designan los equipos ganadores y se lleva a cabo la premiación correspondiente.	Del 04 al 14 de noviembre de 2025

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
		<b>Versión:</b> 00
		Página: 60 de 60

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre:</b> Laura Alejandra González Amador	<b>Nombre:</b> María Patricia León Alarcón Claudia Johanna Casallas Jennyfer González Córdoba	<b>Nombre:</b> Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional
<b>Cargo:</b> Contratista DTH	<b>Cargo:</b> Directora de Talento Humano Contratista DTH Contratista DTH	<b>Cargo:</b> N/A

Versión	Fecha	Descripción	Área Responsable
01	31-01-2025	Formulación del plan institucional "Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos" para la vigencia 2025 aprobado en Comité No. 04 de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional	Dirección de Talento Humano