

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS

VIGENCIA 2020

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	OBJETIVO.....	6
5.	RESULTADOS ENCUESTA DE LAS NECESIDADES E INTERESES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020.....	7
6.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	18
6.1.	Calidad de Vida laboral	18
6.2.	Protección y Servicios Sociales	19
6.3.	Estímulos de Educación Formal.....	19
6.4.	Incentivos	20
7.	PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	20
8.	MEDICION DEL IMPACTO	20
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD	21
10.	DOCUMENTOS DE APOYO	23

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Minciencias</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>Código: D101PR01MO3</p>
		<p>Versión: 00</p>
		<p>Página: 3 de 24</p>

1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos el Decreto Ley 1567 de 1998 , Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, el Programa de Bienestar e Incentivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación , busca dar respuesta a las necesidades de los Servidores Públicos con miras a generar un entorno laboral saludable y a mejorar su calidad de vida y la de sus familias a través de la implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas y de salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con la Entidad.

Según la normativa mencionada en el párrafo anterior, se establece que la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos y atendiendo a que el concepto de bienestar cuenta con variables subjetivas, inherentes a las percepciones y creencias de los seres humanos, desde la Dirección de Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología, en el mes de diciembre de 2019 se diseñó una encuesta dirigida a conocer las expectativas y preferencias de los servidores, y que constituyó el principal insumo para la formulación del programa de Bienestar e Incentivos de Minciencias para la vigencia de 2020, el cual contará con actividades que promuevan el desarrollo integral los Servidores Públicos y sus familias.

Adicionalmente se estructura en coherencia con lo establecido por el Plan Estratégico de la entidad el cual sugiere como eje transversal el fomentar una conciencia integral, efectiva e innovadora (IE + i) que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores del Sistema Nacional de Tecnología e Innovación. En este sentido, la línea de acción "Talento Humano integro, efectivo e innovador" es uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados al fortalecimiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral, las competencias comportamentales y el desempeño laboral en cada uno de los servidores a través de acciones de mejoramiento.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

2.1. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36, establece 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". (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).*

2.2. Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional".

Así mismo, el **capítulo II, artículo 19 del Decreto. 1567 de 1998** define que: *"Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos"*.

2.3. Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos: *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)*

 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 4 de 24

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

Parágrafo 1. *Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.*

Parágrafo 2. *Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)*

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.

 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 5 de 24

6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. 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 de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 6 de 24

- * El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- * Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82)

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

ARTÍCULO 2.2.10.17 Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

- 2.4. Resolución 708 de 2017.** Por la cual se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS –
- 2.5. Resolución 577 de 2018.** Por la cual, modifica y adiciona parcialmente la Resolución 708 de 2017 a través de la cual “(...) se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS
- 2.6. Resolución 2335 de 2019.** Por la cual, modifica y adiciona parcialmente la Resolución 708 de 2017 a través de la cual “(...) se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS

3. OBJETIVO

Propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los Servidores Públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación - MinCiencias, impactando positivamente su calidad de vida y la de sus familias, permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con la entidad.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Atender las necesidades, preferencias y expectativas de los Servidores Públicos de MinCiencias y su grupo familiar, por medio de actividades deportivas, recreativas, formativas, culturales y lúdicas.
- Generar espacios que propendan por el desarrollo de la creatividad, identidad y excelencia laboral de los Servidores Públicos de MinCiencias, con miras a favorecer su calidad de vida y desempeño laboral.
- Promover cultura organizacional de motivación y pertenencia con la Entidad, a través de actividades conmemorativas y de integración de toda la comunidad MinCiencias en el marco de los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad.

4. ALCANCE

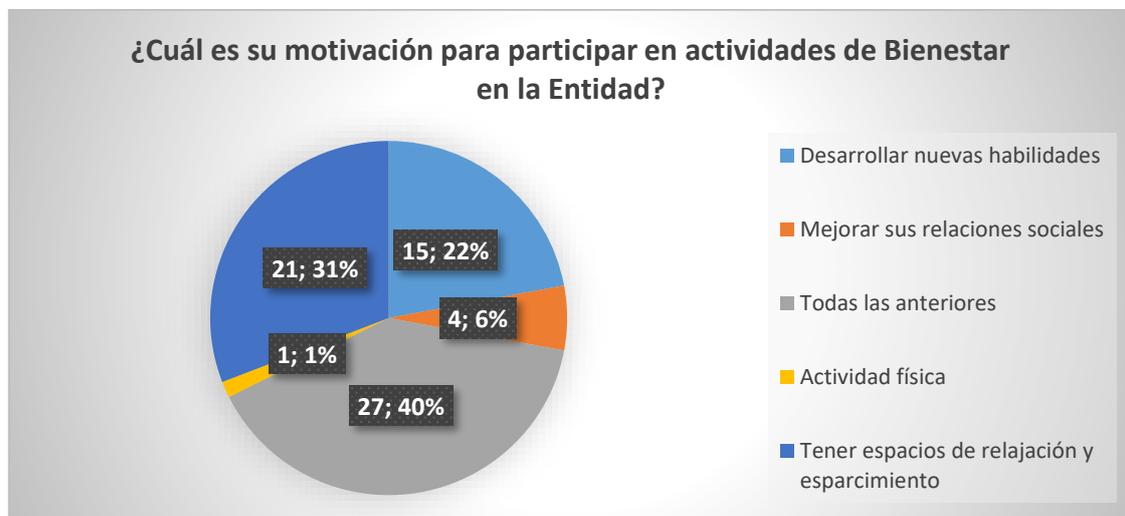
El Programa de Bienestar e Incentivos con vigencia 2020 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se dirige a servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y familia. Se entiende por familia como lo dispone en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, para efectos de los programas de Bienestar “se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.”

5. RESULTADOS ENCUESTA DE LAS NECESIDADES E INTERESES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020

Para la formulación del Programa de Bienestar e Incentivos con vigencia 2020 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se contó con los resultados de las preferencias e intereses de los Servidores Públicos, obtenidas a través de una encuesta conformada por 18 ítems y enviada por medio de formulario de Google Drive el día 11 de diciembre de 2019. De acuerdo con las encuestas aplicadas, se recibieron 69 formularios de respuestas, lo cual equivale al 62.16% de la planta total de Servidores Público.

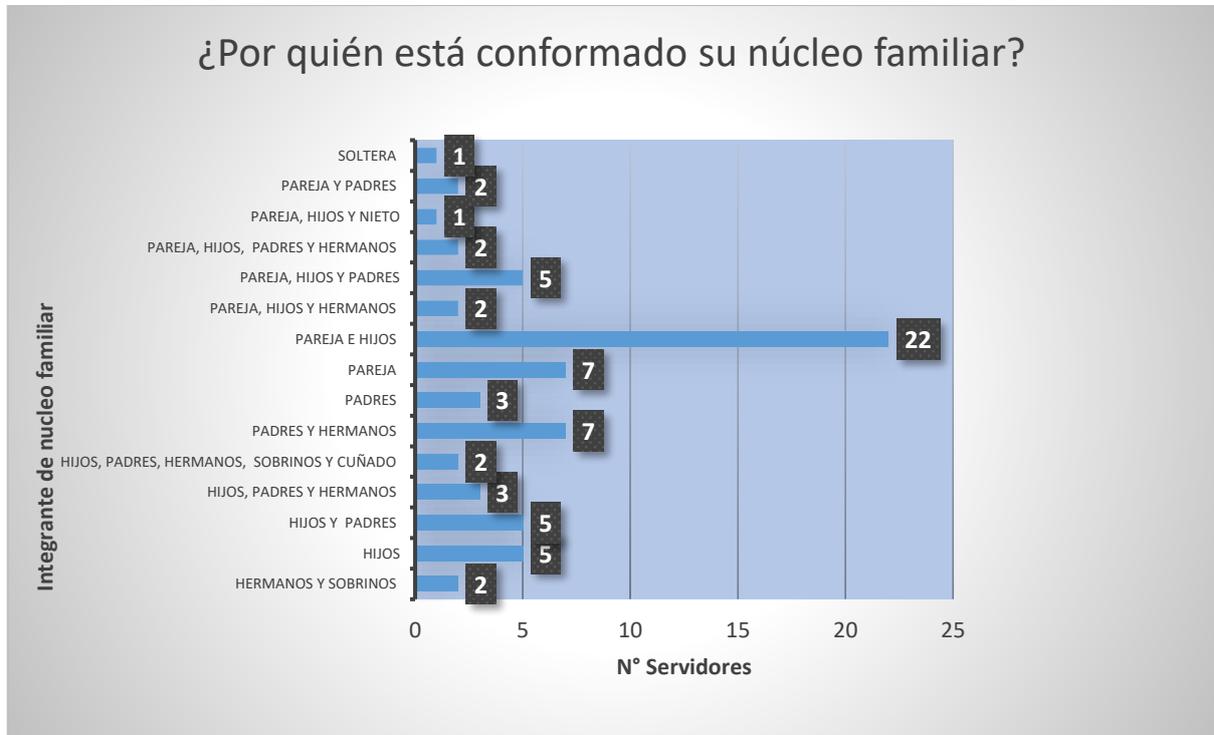
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades, intereses y expectativas de bienestar 2020 con un análisis descriptivo por cada una de las preguntas de la encuesta:

ITEM No 1



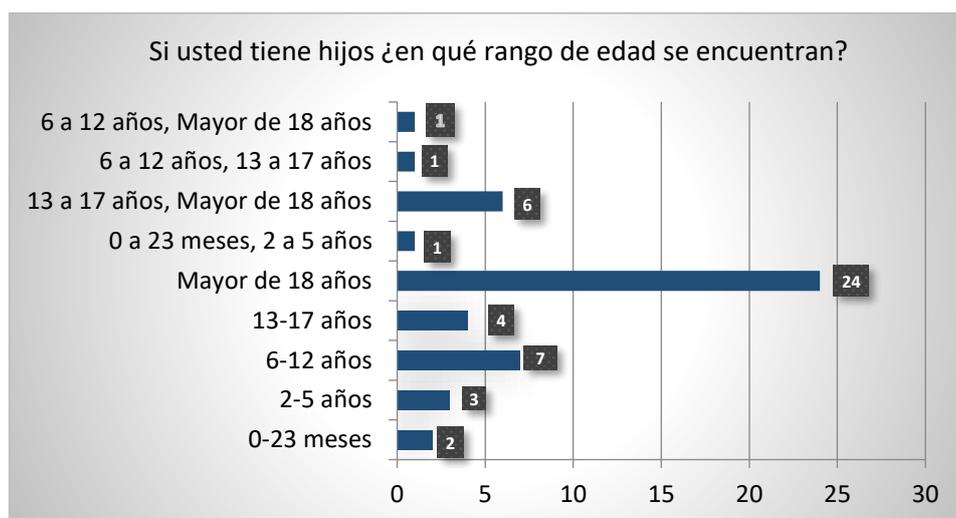
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 68 respondieron este ítem. La opción de respuesta denominada “*Todas las anteriores*” correspondiente a “*mejorar sus relaciones sociales, desarrollar nuevas habilidades, tener espacios de relajación y esparcimiento y usar el tiempo libre*”, tuvo mayor participación de favorabilidad con 27 respuestas.

ITEM No 2



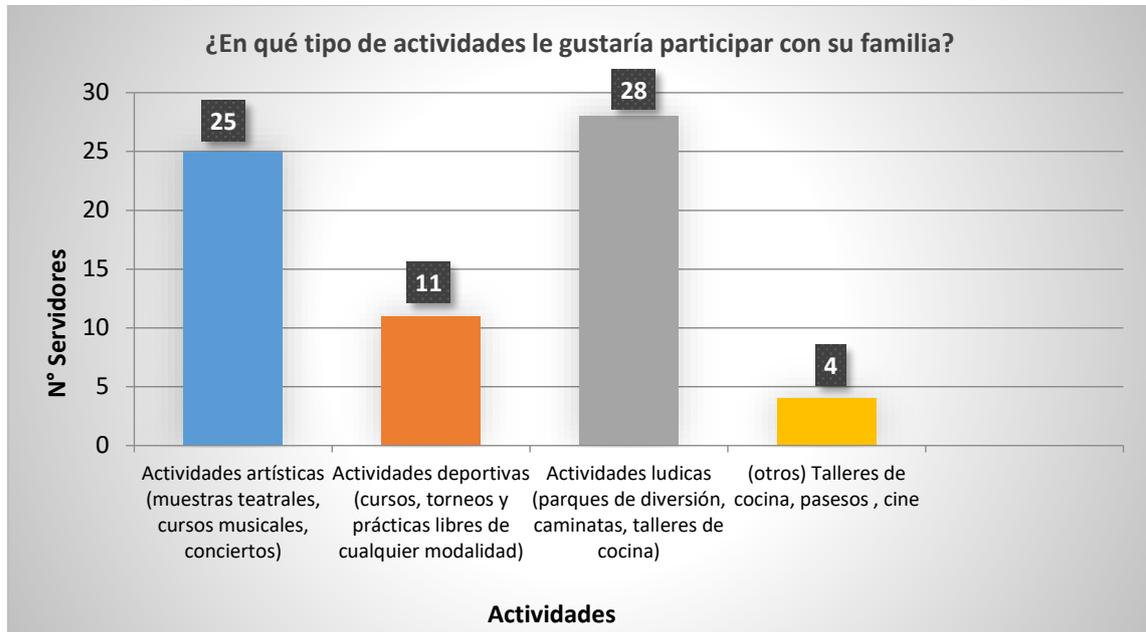
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Pareja e hijos*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 22 personas equivalentes a 32%. Si bien encontramos múltiples conformaciones de familia, 41 Servidores en total de Misiones conviven con su pareja y otros integrantes como hijos, padres y hermanos.

ITEM No 3



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 49 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Mayor de 18 años*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 24 personas equivalentes al 49%.

ITEM No 4



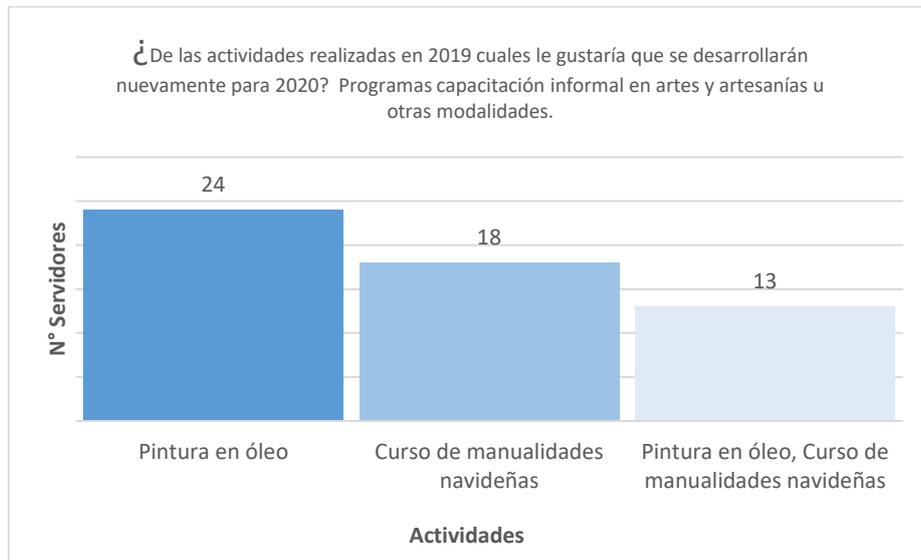
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 68 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Actividades lúdicas (parques de diversión, caminatas, talleres de cocina)*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 28 respuestas equivalentes al 41%, seguida de la opción “*Actividades artísticas (muestras teatrales, cursos musicales, conciertos)*” con 25 personas equivalente al 37%.

ITEM No 5



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta con mayor participación de favorabilidad fue “*Si*” con 39 personas equivalentes a 57%.

ITEM No 6



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 55 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Pintura en óleo*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 24 respuestas, equivalente al 43%; la opción “*curso de manualidades navideñas*” fue elegida por 18 Servidores equivalentes a 33%; Mientras que 13 Servidores que representan un 24%, eligieron las dos opciones.

ITEM No 7



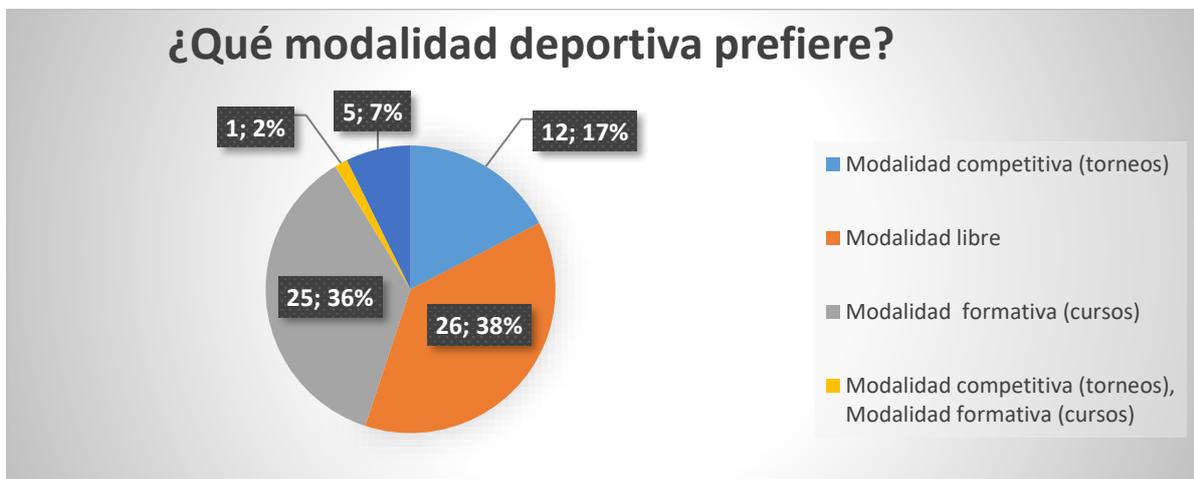
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Actividad en familia boletas de Cine Colombia*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 41 personas, equivalente al 60%.

ITEM No 8



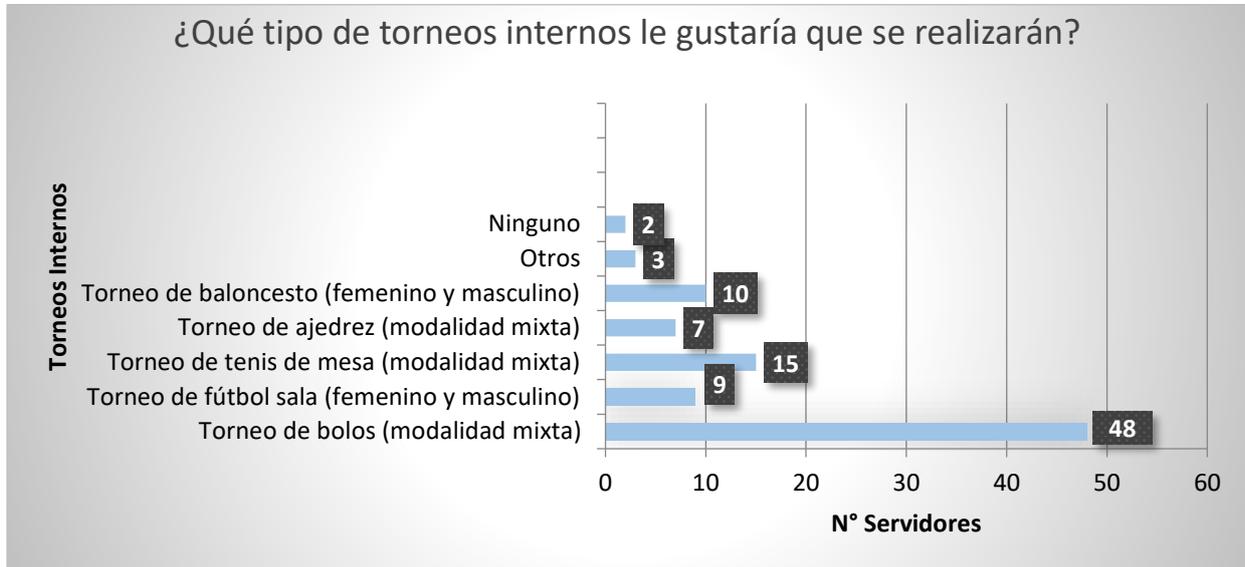
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. Los Servidores podían escoger varias opciones de respuesta. La opción de respuesta “*Actividad en familia, bono electrónico*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 38 personas, equivalente al 14%. En segundo lugar, de favorabilidad se tiene “*Curso de natación*” con 35 personas equivalentes a 13% y en tercer lugar con un mismo puntaje, las opciones más altas fueron “*Taller del chef*” y “*Caminata Ecológica*” con 33 personas que representan 12%.

ITEM No 9



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuestas con mayor participación favorabilidad es “*Modalidad libre*” con 26 personas que representan el 38%, seguida de la opción “*Modalidad formativa*” con 25 personas que representan el 36%.

ITEM No 10

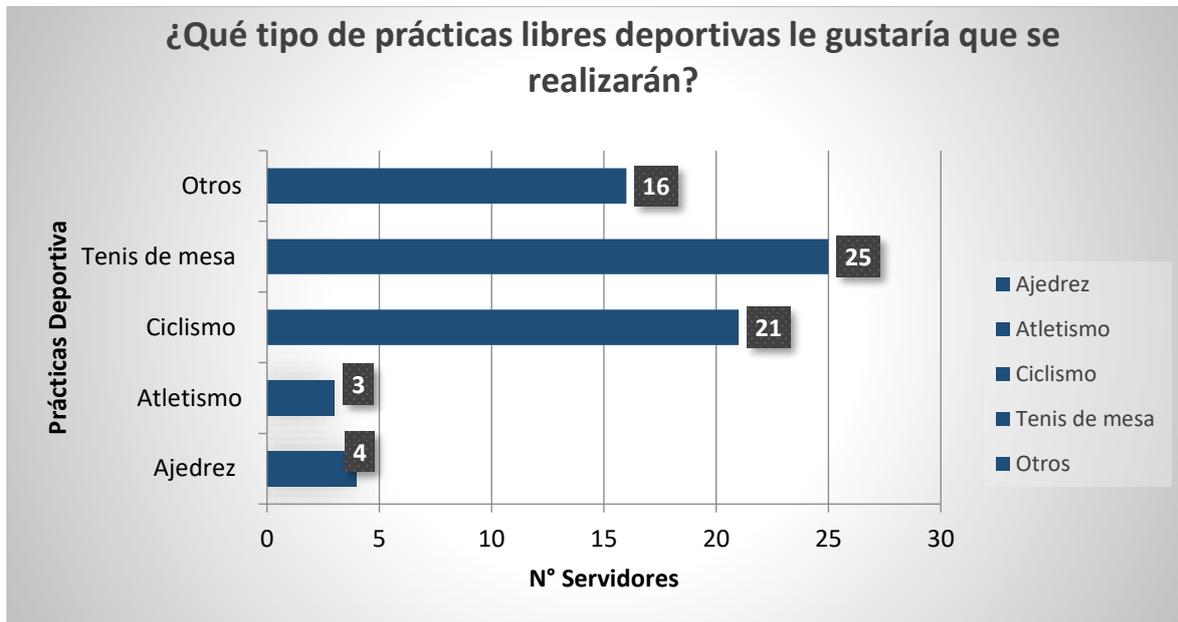


De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 68 personas respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Torneo de bolos modalidad mixta*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 48 personas que representan el 51% del total. De esas 48 personas, 35 escogieron exclusivamente esta opción.

Es pertinente mencionar que los Servidores tenían la posibilidad de escoger varias opciones, a continuación, se presentan el número de servidores según opciones de respuesta:

- 47 Servidores públicos escogieron solo una opción de torneo
- 10 Servidores escogieron dos opciones de torneo
- 3 Servidores públicos escogieron tres opciones de torneo
- 2 Servidores escogieron cuatro opciones de torneo
- 1 Servidor escogió cinco opciones de torneo
- 3 Servidores escogieron Otros
- 2 Servidores respondieron Ninguno

ITEM No 11



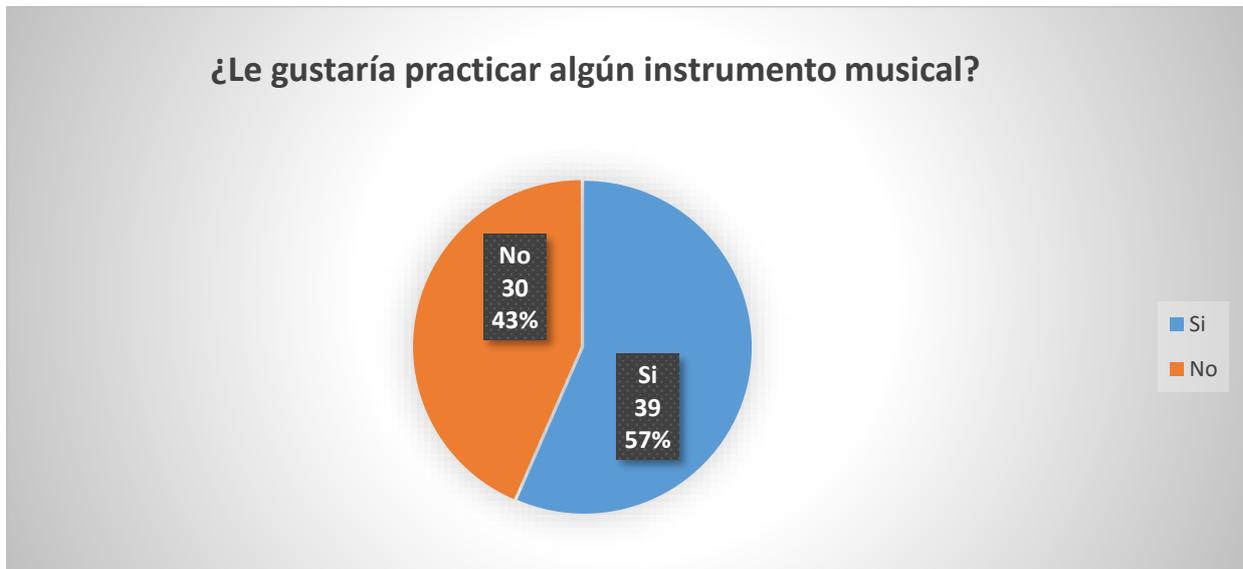
De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Tenis de mesa*” tuvo mayor participación de favorabilidad con 25 personas que representan el 36%.

ITEM No 12



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta “*Curso de natación*” obtuvo mayor participación de favorabilidad con 29 personas equivalentes al 42%.

ITEM No 13



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta con mayor participación de favorabilidad fue “Si” con 39 personas, equivalentes al 57%, mientras la opción de respuesta “No” tuvo una participación de 30 personas, equivalente a 43%.

ITEM No 14



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta ,40 respondieron este ítem. La opción de respuesta con mayor participación de favorabilidad fue “Guitarra” con 24 personas equivalentes a 60%.

ITEM No15



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 respondieron este ítem. La opción de respuesta con mayor participación de favorabilidad fue “Si” con 53 personas que representan el 77%.

ITEM No 16

¿Frente a las actividades de Halloween que se han realizado en la Entidad, qué aportes realizaría para mejorar su experiencia?

De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 69 diligenciaron este ítem. Las respuestas dadas por los Servidores Públicos de Minciencias se relacionan a continuación.

Que todos voten por el mejor disfraz y el mejor escenario
Se realicen en el auditorio, no en la cafetería
Señalar con mayor anterioridad las fechas de realización y premiación de las mismas.
Me gusta como la realizan.
La forma de calificación
Pienso que se deberían hacer este tipo de actividades en un lugar donde estemos todos para no tener que estar de piso en piso, otra opción es que ese día por ser el día del niño se hagan actividades para los niños donde se puedan integrar y sentirse bien.
Que fuera para los hijos de los funcionarios de cualquier edad no para los funcionarios
Mantener las reglas claras haciendo énfasis en reutilizar y reciclar
El espacio es muy pequeño
Valorar más el trabajo manual, debería haber jurados diferentes
Debería ser un concurso de disfraces; la actividad de premiación para los mejores pisos decorados ha perdido interés.
Que se incluya a los hijos de funcionarios en la celebración
los espacios son bastante incómodos para las presentaciones
Realizar una rumba de disfraces como en años anteriores.
no se tenga decorar las oficinas. hacerlo otro sitio, aquí es muy incómoda cafetería
premiar mejor disfraz individual
Se debería valor el esfuerzo que realizan los grupos en la decoración toda vez que aunque los jurados externos garantizan la imparcialidad los mismos desconocen el esfuerzo realizado en los temas de decoración y terminan ganando equipos que decoran de un día para otro.
Mas premios

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Minciencias</p>	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 16 de 24

Deberíamos cambiar la modalidad de participación en donde nuestros hijos participen
Que no premien solo al primero, ej: los disfraces individuales fueron muy bueno y entre el primero y segundo lugar no había mucha diferencia, merecía premio un segundo lugar.
Mas motivación con difusión para que toda la comunidad Colciencias participe
Que integren a los niños (hijos)
Mayores incentivos
Mejor calidad de evaluación
Realizar actividades para los niños que visitan la entidad, el día en que se realiza la presentación de la decoración.
Esta actividad siempre ha sido muy bien recibida por parte de los funcionarios; los grupos que han participado se han esforzado en todo el sentido de la palabra para que su representación sea reconocida. Los comentarios que escuche por parte de algunas personas fue que, no volverían a participar, ya dedicaban tiempo y dinero y que no se les reconocía el esfuerzo, se entiende que solo hay tres premios, pero sugiero que se estudie la posibilidad de reconocerles a los no premiados un pequeño detalle por su compromiso en participación.
Conseguir o adecuar un lugar que dé posibilidad de interactuar. Las instalaciones de la entidad son insuficientes. Repensar el tipo de refrigerios: que sean amigables con el ambiente y no generen tanto consumo de azúcar.
Me ha parecido adecuado el esquema de comparsas
Coherencia entre los criterios que exigen y los que califican.
Buscar mayor participación y motivación para la actividad
Que se incluya a hijas e hijos de empleados
Me gustaría que se concurse con compañeros de otras áreas, que uno pueda escoger su equipo, eso ayuda a que haya más integración y que se termine la rutina de los mimos con los mismos, también que nos den más tiempo para poder planificar y decorar. Siento que este año no había motivaciones.
Que a todos los colaboradores (que se disfrazan) se les dé un detalle por su participación
Están muy bien
Involucrar una mayor participación de los niños hijos de los funcionarios.
considero perfecto que los evaluadores sean externos, sin embargo, sería conveniente que haya la participación de al menos una persona de la Entidad.
un mejor espacio que la cafetería para las presentaciones
Que sean más claras las reglas de concurso para evitar inconformidades por parte de los participantes.
Reporte de la actividad que reconozca a la totalidad de participantes y no solo a los ganadores.
Se debe motivar y hacer reconocimiento a todas las áreas participantes porque la gente se esfuerza mucho y hacen cosas lindas
Realizar estas actividades en un escenario donde puedan entrar toda la comunidad.
que los disfraces se elaboren con materiales de reciclar
Como incentivo a los participantes premiar al mayor número de participantes, en vez de dar premios tan altos a unos pocos, esto genera inconformismos.
Revisar los criterios y formas para la premiación
Que se tenga en cuenta la participación de los conductores
Realizar una actividad para los hijos de los funcionarios y contratistas
Que las actividades que se realicen como disfraces y adornos sean reciclables, y sin tanta inversión, con un tema ecológico, ambiental etc.

ITEM 17

Por favor sugiera actividades deportivas, lúdicas, ambientales y culturales que le gustaría que se desarrollarán desde Bienestar para el año 2020:

Tener más boletas de cine
Cursos de tenis
Talleres de agricultura urbana
Futbol

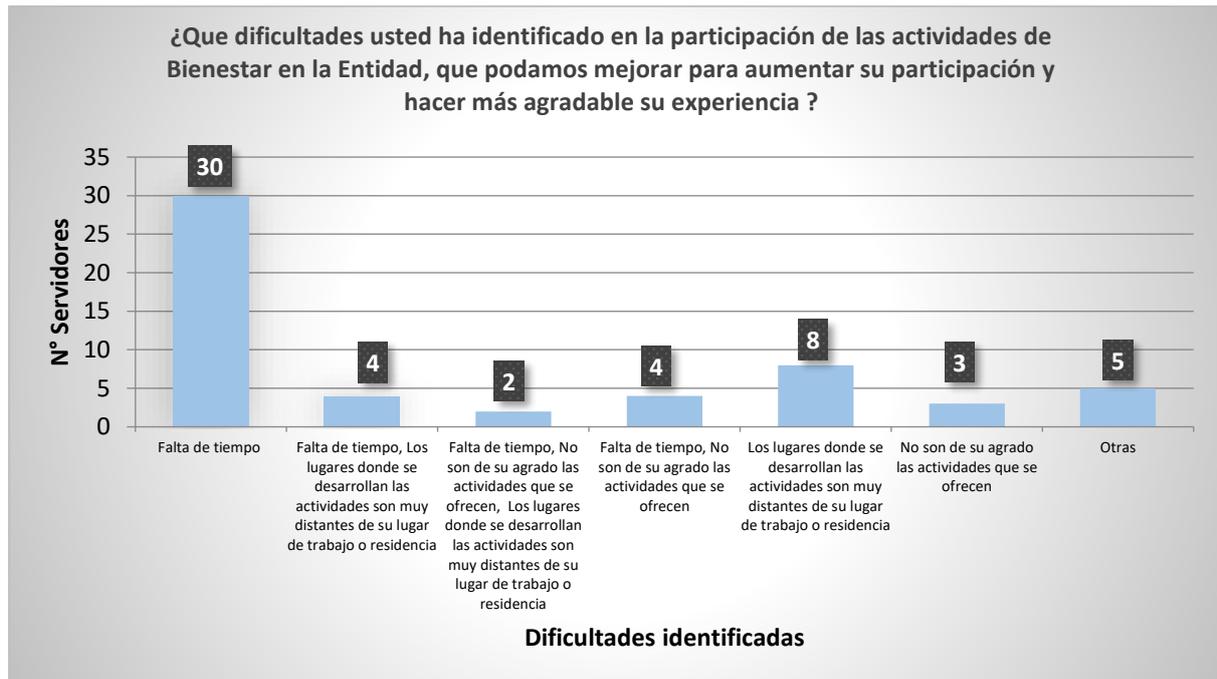
 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Minciencias</p>	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 17 de 24

Algunos cursos que fueran para familiares no solo para los funcionarios para ir acompañados
Tal vez inteligencia financiera - empresariales
Yoga
Clase de algún instrumento musical, clases de manualidades, de costura y demás
Festivales
Los cursos son muy buenos si son bien orientados por personas idóneas, variando las temáticas y en caso del taller del chef se debería cambiar los menús
Concurso de cuentos
Futbol. Tenis de mesa
Promover los deportes en la entidad: baloncesto, fútbol, tenis de mesa.
Jornada de limpieza ambiental
Varias caminatas al año diferentes sitios no siempre hacia Villeta
Entrenamientos de baloncesto permanentes
Pista deportiva con la participación de las familias, obras de teatro, stand comedy.
Antes hacían futbol mixto, eso integra a diferentes áreas.
Ciclo paseos
Realizar con mayor frecuencia actividades que promuevan el trabajo en equipo por áreas por fuera de la entidad. Visitas a Observatorio, curso de cocina en compañía de algún familiar.
Programa de reciclaje de la entidad con estímulos para recicladores
Torneo de tenis de mesa
Las personas de planta queremos actividades de acuerdo a nuestra edad...
Más caminatas ecológicas, actividades en pro de los animales, actividades con fines sociales y ayuda a lo más necesitados.
Música
Caminatas a los cerros de Bogotá, realizar chivas de integración, basares, poder asistir a la mina de sal, entre otras.
Talleres de pintura, de cocina, torneos de bolo, caminatas ecológicas.
Técnicas de Relajación para el Estrés
Parapente, caminatas, cine, teatro, opera, shows musicales
Importante incluir actividades en donde se pueda llevar a las mascotas. La caminata ecológica era de mucho interés, pero no fue posible participar porque no admitían mascotas.
Siembra de árboles
Caminatas, festivales
Talleres para pacientes crónicos (Hipertensos y Diabéticos), Yoga, clases de danza (Sería ideal crear un grupo que represente a Minciencias, clases de guitarra, cursos para crear microempresas para personas próximas a pensión, crear un club de lectura.
A petición de algunos compañeros contratistas que haya un día de mascotas. Que se contraten rutas para el bienestar de funcionarios y colaboradores. Sala de descanso. Mesas tenis de mesa
Cine club, buscar espacios para el ejercicio y el descanso. Curso de meditación y yoga para manejar el estrés y las preocupaciones de la vida laboral diaria.
Aeróbicos, yoga, pilates
Natación
Siembra de árboles
Sería interesante hacer un sondeo de quien toca instrumentos de cuerda para ver la opción de formar la tuna de MINCIENCIAS
Caminatas

Terapia pasiva, yoga, y que no tenga límite de participantes, porque normalmente uno se queda por fuera de las actividades porque se inscriben muy rápido. También hacer cine foro, presentar películas en inglés, fomentar la conversación en inglés mediante charlas, sencillas, no solo para los que ya lo hablan fluidamente sino para los que nos da temor la pronunciación porque tenemos poco vocabulario. Estas actividades se pueden hacer los viernes en horas de la tarde, para que la cobertura sea amplia. Por su puesto no todos los viernes, pero si algunos.

Taller de lectura

ITEM No 18



De las 69 personas que diligenciaron la encuesta, 66 respondieron este ítem. La opción de respuesta con mayor participación de favorabilidad fue *"Falta de tiempo"* con 30 personas equivalentes a 54%. También se evidencia que *"Falta de tiempo"* aumenta su porcentaje de participación en la medida que también es una de las razones identificadas por 10 Servidores, quienes la escogieron como una de sus opciones.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

De conformidad con el proceso de identificación de necesidades de los servidores públicos de la Entidad, en el marco del programa de Bienestar de las entidades se establecen las siguientes áreas para intervenir con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, las áreas de protección y servicios sociales, para lo cual, se fomentarán espacios de esparcimiento y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación de los funcionarios de Misiones.

6.1. Calidad de Vida laboral

Atiende las condiciones de vida laboral de los Servidores Públicos y pretende satisfacer sus necesidades en el marco del desarrollo personal, profesional y organizacional. De igual manera tiene como objetivo mejorar las relaciones interpersonales y mejorar el sentido de pertenencia de los Servidores con la entidad.

Dentro de esta área se desarrollarán las siguientes actividades:

- Intervención en el Clima y la Cultura Organizacional
- Salario Emocional en Colciencias
- Día de Cumpleaños – Día libre.

 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 19 de 24

- Horarios Flexibles
- Teletrabajo Incentivo para el uso de la Bicicleta.
- Reconocimiento por antigüedad laboral
- Día del servidor público
- Sala de lactancia
- Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio.
- Feria de Servicios Empresariales
- Feria de emprendimiento dirigido a la Comunidad MinCiencias y sus familias (2 veces al año)
- Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños
- Asesoría Fondo Nacional del Ahorro
- Desarrollo de actividades Plan Estratégico Integral por parte de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio – Con la realización de estas actividades se busca afianzar la convivencia institucional por medio de la práctica de los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad.
- Visita mensual de la Caja de Compensación Familiar para la presentación del portafolio de servicios 2020 (créditos, vivienda, educación, turismo, afiliaciones y en general beneficios del afiliado)

6.2. Protección y Servicios Sociales

Esta área atiende a lo establecido en el artículo 23 del Decreto 1567, que sugiere que las entidades públicas deben diseñar e implementar programas que den respuesta a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los Servidores Públicos y sus familias, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

En Minciencias se atenderán estas necesidades por medio de los siguientes programas:

Dentro de esta área se desarrollarán las siguientes actividades:

- Jornadas de sensibilización y voluntariado en cuidado animal
- Jornadas de prevención y promoción
- Reconocimiento a las secretarías de la entidad
- Caminatas ambientales con propósito para Servidores Públicos, sus familias y mascotas.
- Jornadas dirigidas de jardinería
- Curso para elaboración de velas y/o elaboración bisutería.
- Día de la familia MinCiencias – Bonos electrónicos
- Actividad de Integración con la familia (Cine Familiar)
- Reconocimiento a los conductores de la entidad
- Vacaciones recreo deportivas para los hijos de los Servidores Públicos
- Actividad de Integración de Amor y Amistad
- Jornada de Integración Halloween dirigida a Servidores Públicos y sus hijos
- Novena navideña
- Talleres del chef para Servidores Públicos y sus familias
- Curso de pintura en óleo, nivel principiante y nivel avanzado
- Escuelas deportivas: Juegos de Integración de los Servidores Públicos modalidad individual
- Escuelas deportivas: Juegos de Integración de los Servidores Públicos modalidad grupal
- Escuelas deportivas: Natación
- Escuelas deportivas: Zumba
- Escuelas deportivas: Torneo de bolos
- Escuelas deportivas: Bono para práctica deportiva libre en instalaciones de la caja de compensación para el Servidor.
- Escuelas deportivas: Ciclo paseos
- Escuelas deportivas: práctica libre de tenis de mesa dentro de la entidad
- Escuelas musicales: Curso de instrumento musical
- Encuentro Institucional – Comunidad MinCiencias

6.3. Estímulos de Educación Formal.

Minciencias establece criterios para los siguientes estímulos:

- **Crédito educativo condonable para Servidores Públicos**

Tiene como propósito contribuir a la formación académica formal de los funcionarios al servicio de Minciencias en las siguientes modalidades: educación secundaria, técnica, tecnológica, universitaria de pregrado, universitaria de postgrado a nivel de especialización y maestría.

- **Apoyo educativo para los hijos de los Servidores Públicos:**

Tiene como objetivo cubrir parte de los gastos en que incurran los funcionarios al servicio de MinCiencias para la formación académica de sus hijos.

6.4. Incentivos

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. Para tal fin, Minciencias expide una Resolución interna adoptando el Plan de Incentivos para la vigencia y definiendo aspectos como:

- Tipo de incentivo no pecuniario
- Monto
- Procedimiento

Esta área se desarrollará por medio de las siguientes actividades:

INCENTIVOS		
ACTIVIDADES	OBJETIVO	ESTRATEGIA
Mejores Servidores MinCiencias 2020: -Carrera administrativa -Libre nombramiento y remoción -Niveles jerárquicos	Reconocer los desempeños sobresalientes del mejor servidor público de carrera administrativa de la entidad, mejor de servidor público de carrera administrativa por cada uno de los niveles jerárquicos y mejor servidor público de Libre Nombramiento y Remoción	Se desarrollará en el marco de la resolución establecida por la Dirección de Talento Humano. Se otorgará en el Encuentro Institucional de fin de año, en articulación con caja de compensación.
Equipos de Trabajo MinCiencias - 2020	Reconocer desempeño y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de MinCiencias, de los mejores equipos de trabajo	Se desarrollará en el marco de la resolución establecida por la Dirección de Talento Humano. Se otorgará en el Encuentro Institucional de fin de año

7. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El valor asignado para las actividades de bienestar, incentivos y estímulos para la presente vigencia es de \$230.000.000 (Incluye presupuesto para la solicitud de Créditos Educativos y Auxilios Educativos).

8. MEDICION DEL IMPACTO

Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar se establecerán los siguientes mecanismos:

- Indicadores semestrales donde se mida el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD

Nro	1. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	1° Trimestre		2° Trimestre		3° Trimestre		4° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
		1	Jornadas de sensibilización y voluntariado en cuidado animal						
2	Reconocimiento a las secretarías de la entidad								
3	Caminatas ambientales con propósito para Servidores Públicos, sus familias y mascotas.								
4	Jornadas de jardinería								
5	Curso para elaboración de elaboración bisutería.								
6	Talleres del chef para Servidores Públicos y sus familias								
7	Actividad de Integración con la familia (Cine Familiar)								
8	Reconocimiento a los conductores de la entidad								
9	Escuelas deportivas: Torneo interno de bolos								
10	Vacaciones recreo deportivas para los hijos de los Servidores Públicos								
11	Actividad de Integración de Amor y Amistad								
12	Día de la familia MinCiencias – Bonos electrónicos								
13	Escuelas deportivas: Bono para práctica deportiva libre en instalaciones de la caja de compensación familiar para el Servidor y un familiar.								
14	Escuelas deportivas: Práctica libre de tenis de mesa dentro de la entidad								
15	Curso de pintura en óleo, nivel principiante y nivel avanzado								
16	Escuelas musicales: Curso de instrumento musical								
17	Escuelas deportivas: Natación								

Nro	1. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	1° Trimestre		2° Trimestre		3° Trimestre		4° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
		18	Jornada de Integración Halloween dirigida a Servidores Públicos. Concurso a mejor decoración con materiales reciclables y mejor disfraz.						
19	Escuelas deportivas: Juegos de Integración de los Servidores Públicos modalidad individual								
20	Escuelas deportivas: Juegos de Integración de los Servidores Públicos modalidad grupal								
21	Escuelas deportivas: Ciclo paseos								
22	Novena colectiva								
23	Jornadas de prevención y promoción - SGSST								
24	Encuentro Institucional – Comunidad MinCiencias								
Nro	2. CALIDAD DE VIDA LABORAL	1° Trimestre		2° Trimestre		3° Trimestre		4° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
		25	Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio						
26	Sala de Lactancia								
27	Día de Cumpleaños – Día libre (Salario emocional)								
28	Horarios Flexibles (Salario emocional)								
29	Teletrabajo (Salario emocional)								
30	Incentivo para el uso de la bicicleta (Salario emocional)								
31	Reconocimiento por antigüedad laboral y retiro de servidores públicos (Salario emocional)								
32	Día del servidor público (Salario emocional)								
33	Feria de Servicios Empresariales								
34	Feria de emprendimiento								

Nro	1. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	1° Trimestre		2° Trimestre		3° Trimestre		4° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
35	Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños								
36	Asesoría Fondo Nacional del Ahorro								
37	Desarrollo de actividades Plan Estratégico Integral por parte de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio – Con la realización de estas actividades se busca afianzar la convivencia institucional por medio de la práctica de los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad.								
38	Visita mensual de la Caja de Compensación Familiar para la presentación del portafolio de servicios 2020 (créditos, vivienda, educación, turismo, afiliaciones y en general beneficios del afiliado)								
Nro	3. ESTÍMULOS PARA EDUCACIÓN FORMAL	1° Trimestre		2° Trimestre		3° Trimestre		4° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
39	Auxilios educativos para los hijos de los servidores públicos /por convocatoria)								
40	Crédito educativo condonable para Servidores Públicos								
Nro	4. INCENTIVOS	1° Trimestre		2° Trimestre		3° Trimestre		4° Trimestre	
		P	E	P	E	P	E	P	E
41	Mejores Servidores MinCiencias 2020: -Carrera administrativa -Libre nombramiento y remoción -Niveles jerárquicos								
42	Equipos de Trabajo MinCiencias - 2020								

10. DOCUMENTOS DE APOYO

Referencias bibliográficas de Apoyo con el fin de ser asertivos en la fundamentación para plantear un Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, que atiendan con las necesidades de los Servidores Públicos de Colciencias, se consultaron los siguientes documentos:

 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 24 de 24

- ✓ Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)
- ✓ Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>)
- ✓ Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf>)
- ✓ Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf)
- ✓ Planes de Bienestar de diferentes empresas del Sector Público en el país.
- ✓ Resultado de diagnóstico de necesidades de Bienestar del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación – Minciencias.

Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Institucional
 Revisó: Oscar Jairo Fonseca Fonseca – Secretario General
 Comisión de Personal
 Revisó: Alba Esther Villamil Ocampo, Contratista Líder de Dirección de Talento Humano
 Elaboró: Milena Astrid Torres Giraldo, Contratista – Dirección de Talento Humano
 Yury Amparo Clavijo Navarro, Contratista – Dirección de Talento Humano