

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 1 de 65

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2025

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 3 de 65

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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 4 de 65

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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 5 de 65

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 6 de 65

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".

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 7 de 65

- 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:

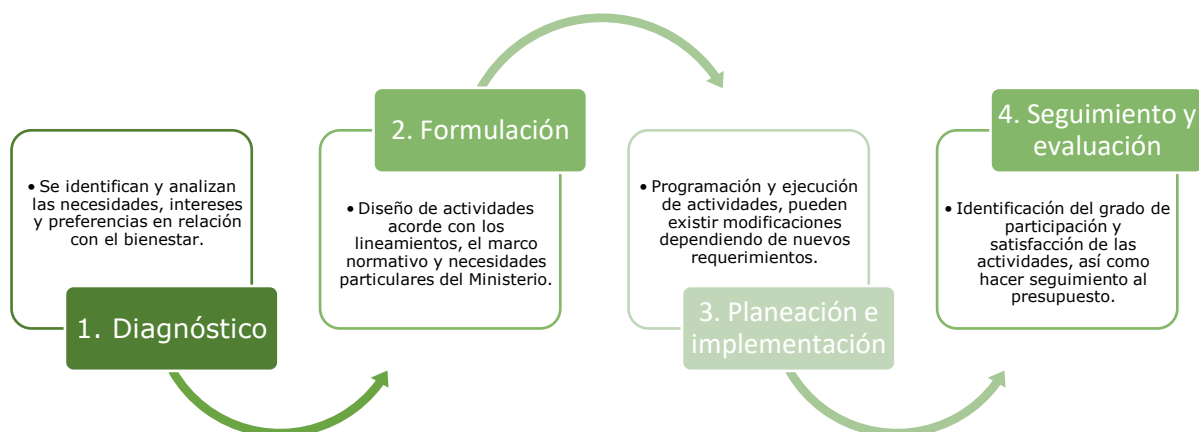


Ilustración 1. Etapas del Plan de Bienestar Social e Incentivos, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2025.

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

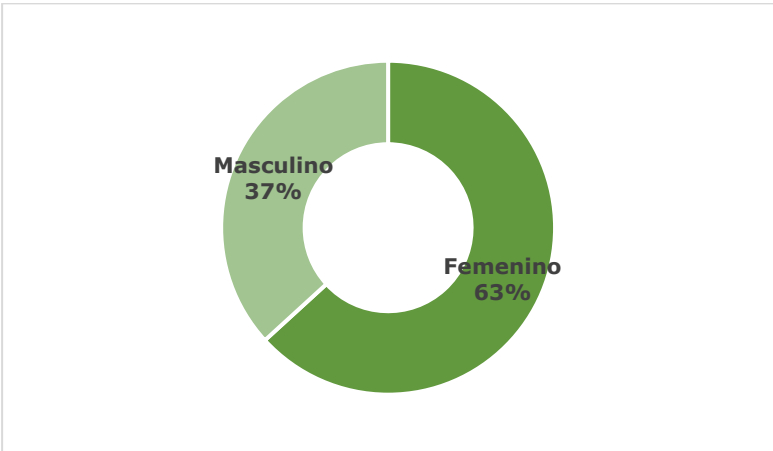
Para la vigencia 2025, la elaboración del Plan de Bienestar Social del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se fundamenta en los resultados obtenidos de la encuesta "Bienestar en marcha 2025", aplicada a los servidores públicos de la entidad.

Población objetivo	La población objetivo estuvo conformada por las servidoras y servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Fecha de aplicación	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.
Metodología	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.
Número de preguntas	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.
Número de respuestas obtenidas	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:

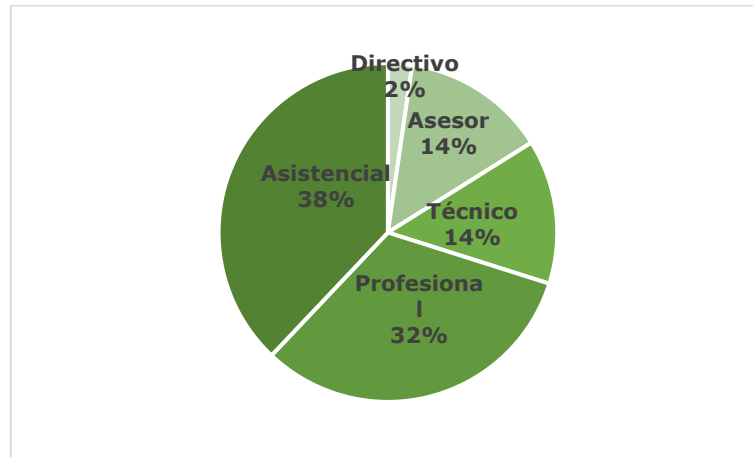
6.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO:

- **¿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?**



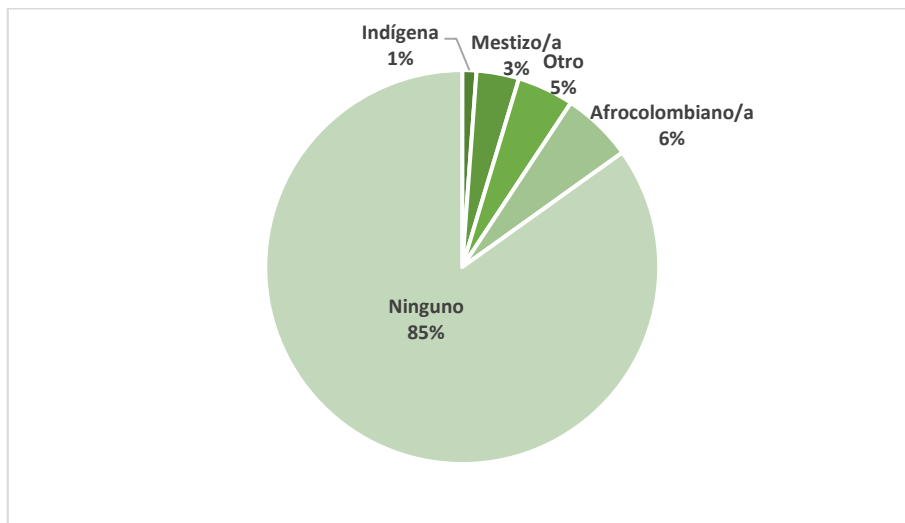
La gráfica muestra la distribución de las respuestas recibidas en la encuesta según el nivel jerárquico de los servidores públicos. El mayor porcentaje corresponde al nivel Asistencial con un 38%, seguido del nivel Profesional con un 32%. Los niveles Técnico y Asesor tienen una participación igual del 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%

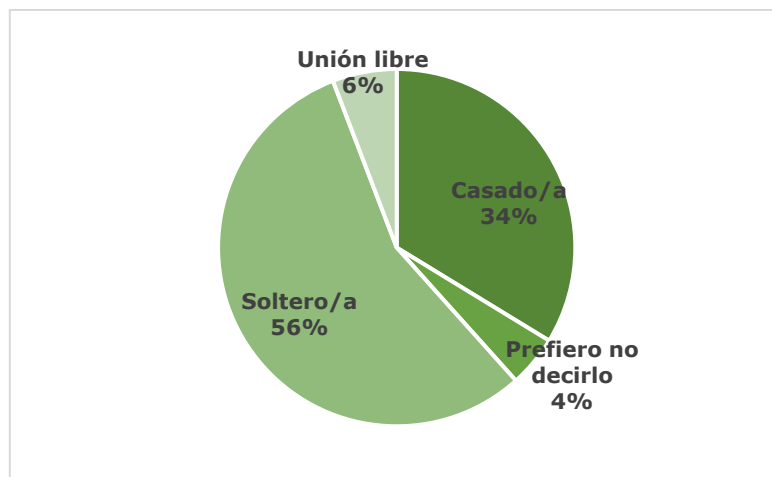
La tabla refleja la distribución etaria de los encuestados según el número de participantes y su proporción. El grupo más representativo corresponde a las personas entre 40 y 59 años, con 42 participantes que representan el 48% del total. Le sigue el rango de 27 a 39 años, con 34 participantes y una 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?**



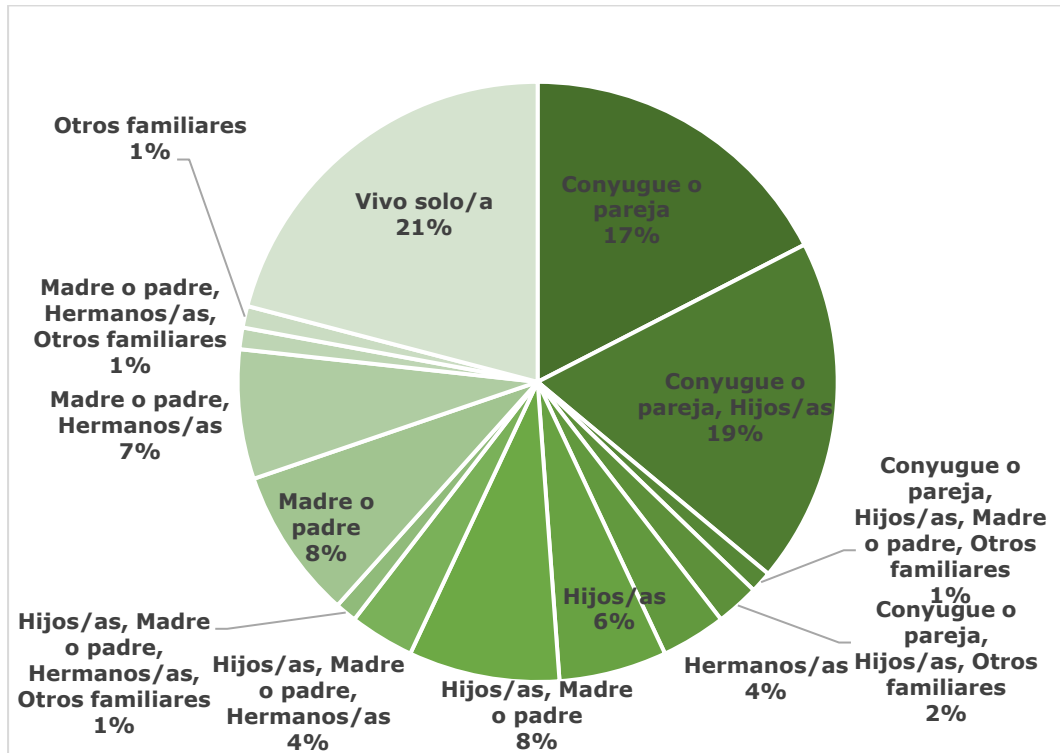
De las 86 personas encuestadas, la mayoría, un 85% (73 personas), no se identificó con ningún grupo étnico. Entre los participantes que sí señalaron una pertenencia étnica, el 6% (5 personas) se identificó como afrocolombiano/a, el 3% (3 personas) como mestizo/a, el 5% (4 personas) en la categoría 'otro', 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?**



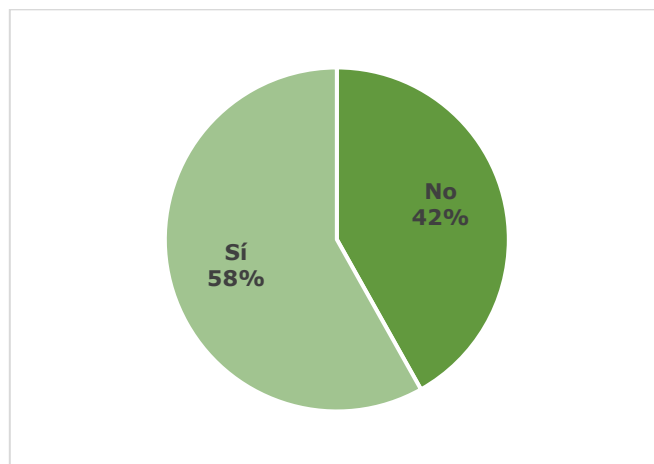
De las 86 personas encuestadas, un 56% (48 personas), se identificó como soltero/a. El 34% (29 personas) indicó estar casado/a, mientras que el 6% (5 personas) señaló vivir en unión libre. Por último, el 4% (4 personas) prefirió no revelar su estado civil. Estos resultados reflejan una predominancia 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

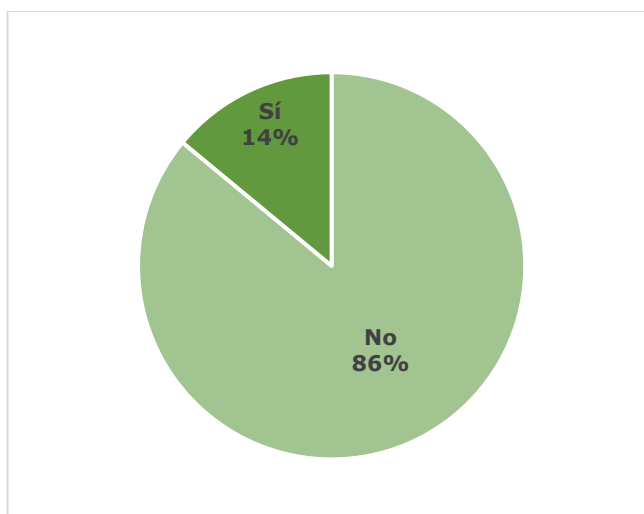
participantes son padres, lo que sugiere una mayoría con responsabilidades familiares directas relacionadas con la crianza de hijos.

- **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.

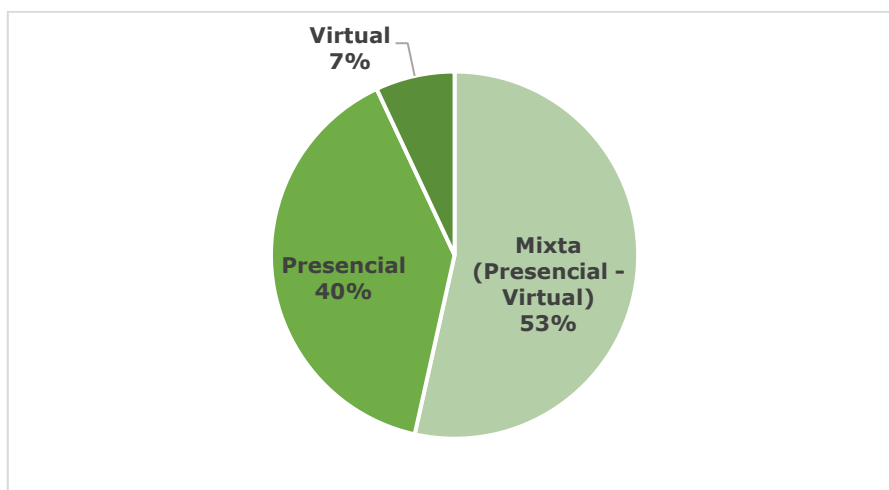
- **¿Eres abuelo/a?**



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.

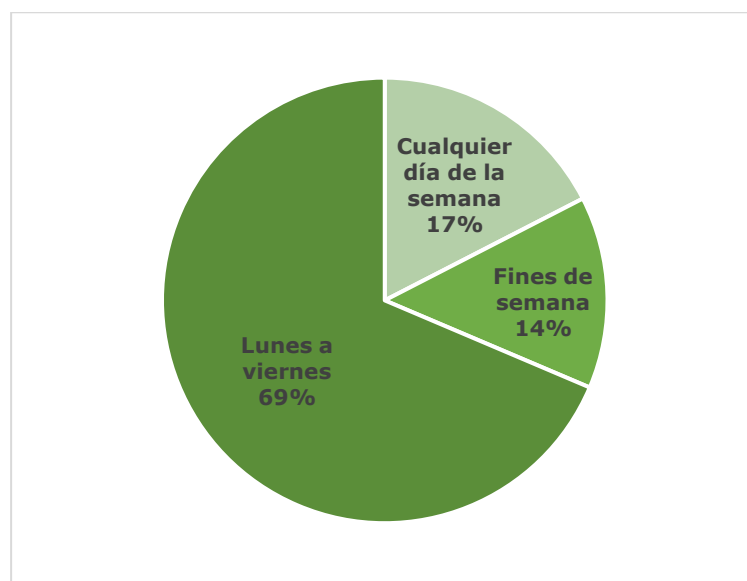
6.2 MODALIDADES Y HORARIOS PREFERIDOS PARA ACTIVIDADES

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



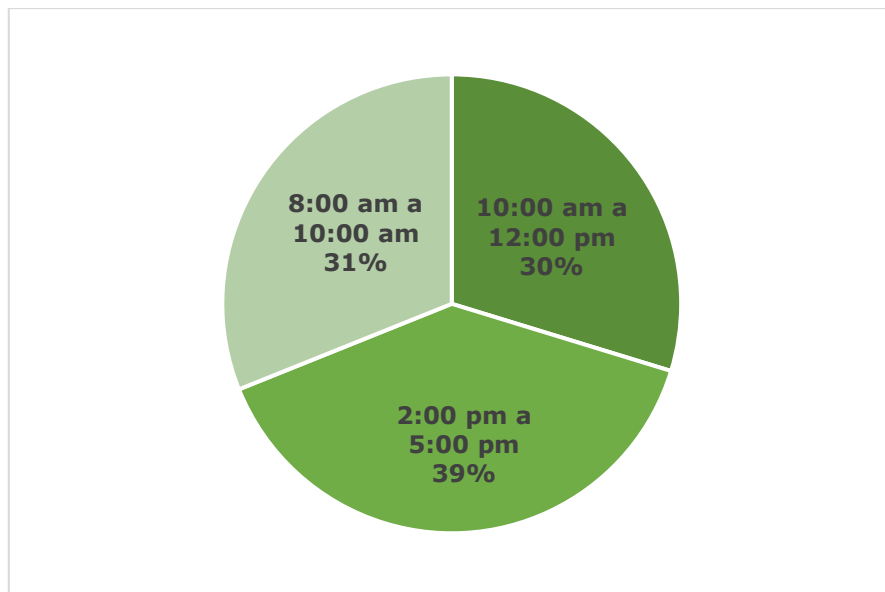
La gráfica muestra que la modalidad preferida por la mayoría de los encuestados es la mixta (presencial - virtual), con un 52% (46 personas). Le sigue la modalidad presencial, preferida por el 39% (34 personas), mientras que la virtual tiene la menor preferencia, con solo el 7% (6 personas). Estos resultados 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?**



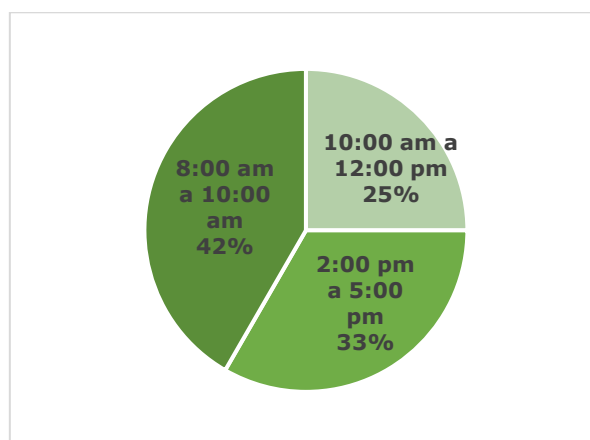
La gráfica muestra las preferencias de los participantes para las actividades de bienestar. De un total de 86 personas, 15 (17%) prefieren cualquier día de la semana, 12 (14%) eligen los fines de semana, y 59 (69%) optan por participar de lunes a viernes. Esto sugiere que la mayoría de los participantes 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.

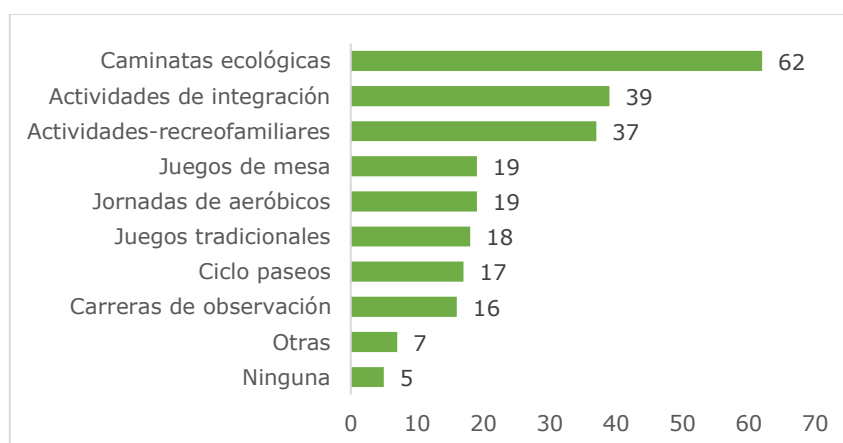
6.3 ACTIVIDADES PREFERIDAS

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:

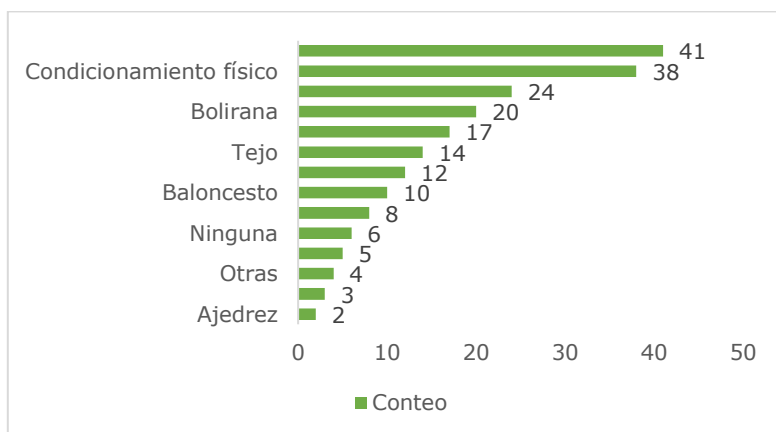
- **¿En cuáles de las siguientes actividades recreativas te gustaría participar?**



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

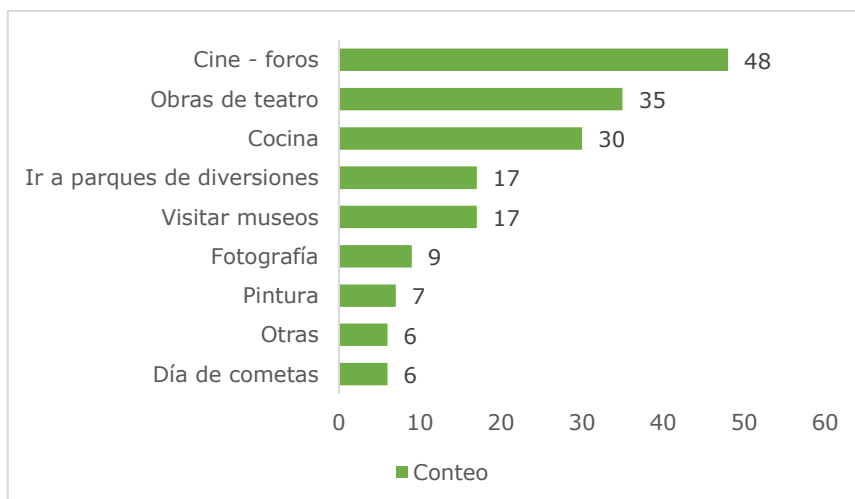
tradicionales con 18 votos (7.2%). Por su parte, los ciclo paseos y las carreras de observación obtuvieron 17 votos (6.8%) y 16 votos (6.4%), respectivamente. Finalmente, un 2.8% mencionó otras actividades y un 2% indicó no participar en ninguna actividad. Esto evidencia una preferencia marcada por actividades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

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



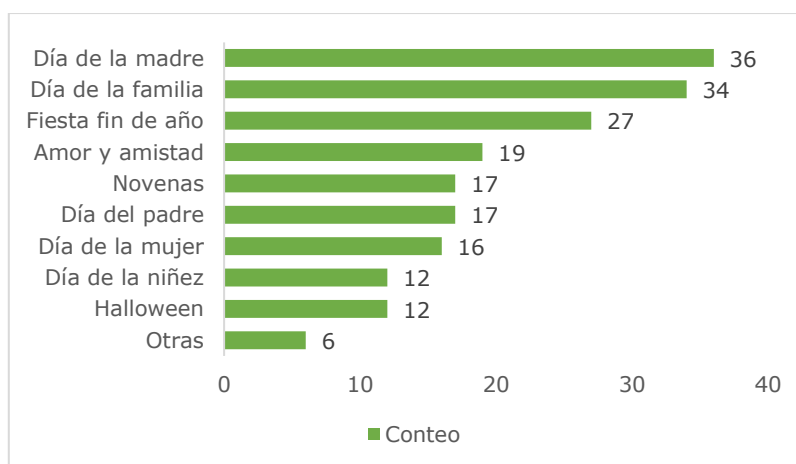
La gráfica muestra las preferencias deportivas, destacando que la natación es la más popular con 41 votos (20.9%), seguida por el condicionamiento físico con 38 votos (19.4%) y el fútbol con 24 votos (12.2%). Actividades como la bolirana 20 votos (10.2%), tenis de mesa 17 votos (8.7%), y el tejo 14 votos (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.**



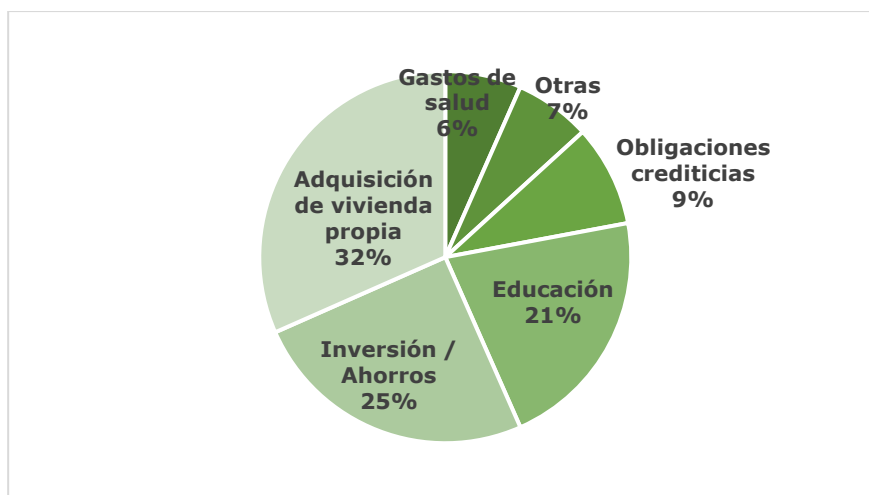
De las 86 personas encuestadas con un total de 196 votos registrados, las fechas especiales más importantes para los participantes fueron el Día de la Madre con 36 votos (18.37%), seguido de el Día de la Familia con 34 votos (17.35%) y la Fiesta de Fin de Año con 27 votos (13.78%). Otras fechas destacadas 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%).

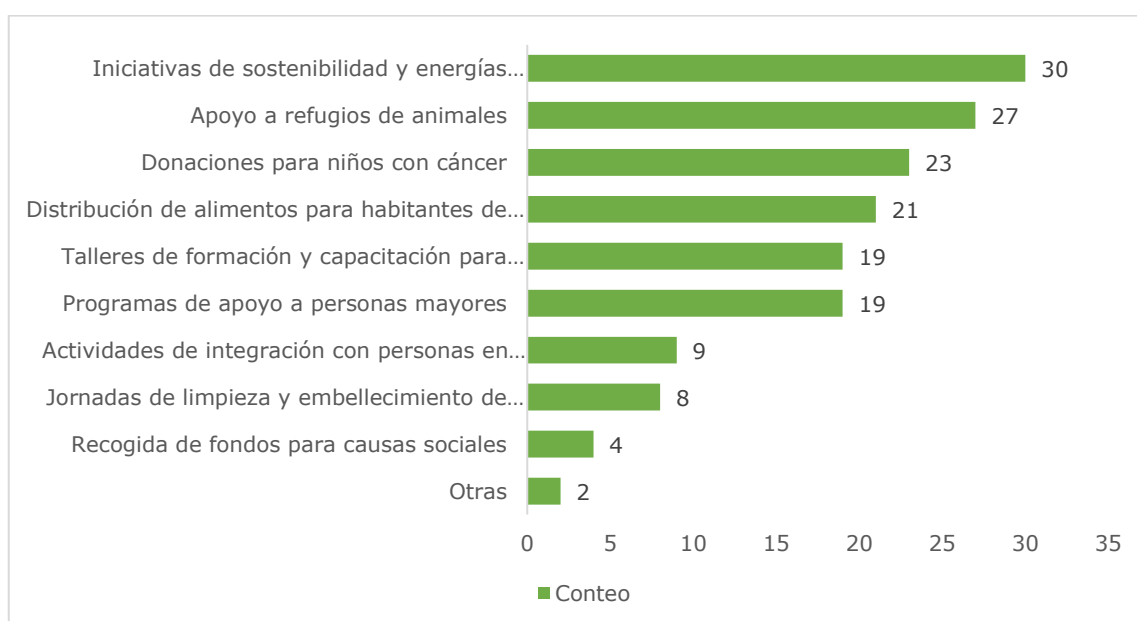
(5.24%) y la categoría "Otros" sumó 1 voto (0.40%). Este desglose resalta las preferencias de los encuestados en torno a las actividades fundamentales para el bienestar social.

- **¿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).

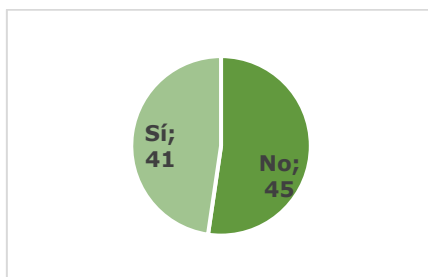
- **¿En qué actividades de responsabilidad social te gustaría participar?**



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?**



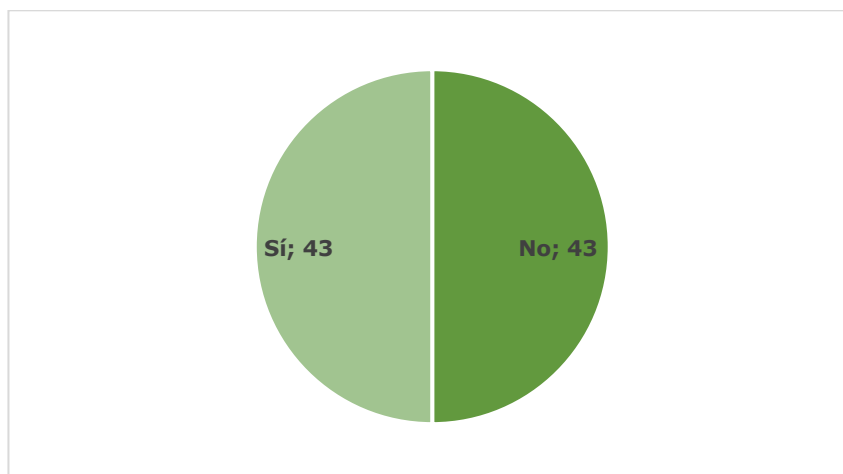
La gráfica detalla el interés de los 86 encuestados en participar en la convocatoria "Mejores Equipos de Trabajo", donde el 47.67% (41 votos) manifestaron interés con un Sí, mientras que el 52.33% (45 votos) respondieron No, reflejando una ligera inclinación hacia la negativa.

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



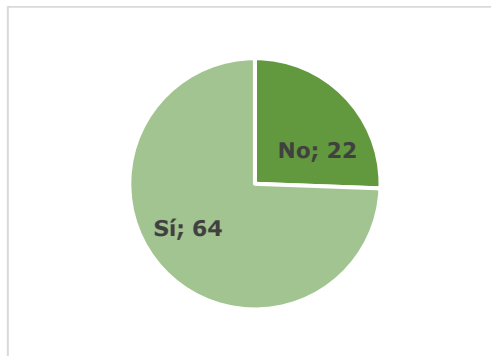
De las 45 personas que indicaron no estar interesadas en participar en la convocatoria "Mejores Equipos de Trabajo", los motivos se distribuyeron de la siguiente manera: 'la falta de tiempo para dedicar al proyecto' fue la razón principal, con 19 votos (42.22%). Tanto 'No tengo un equipo interesado en 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?**



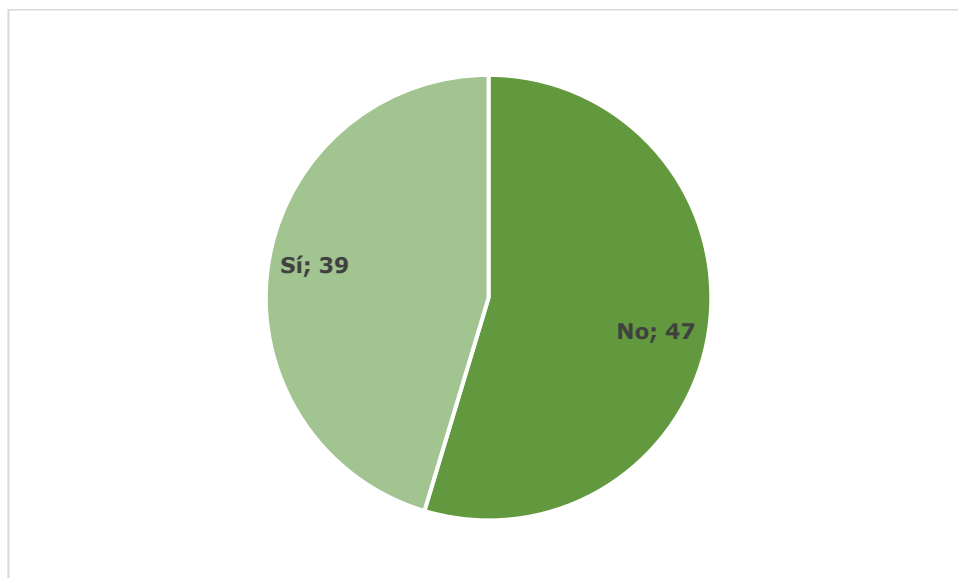
La gráfica refleja el interés de los encuestados en participar en la convocatoria de apoyos educativos para los hijos de los servidores, donde las respuestas estuvieron divididas de manera equitativa: tanto el Sí como el No obtuvieron 43 votos cada uno, representando el 50% respectivamente.

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



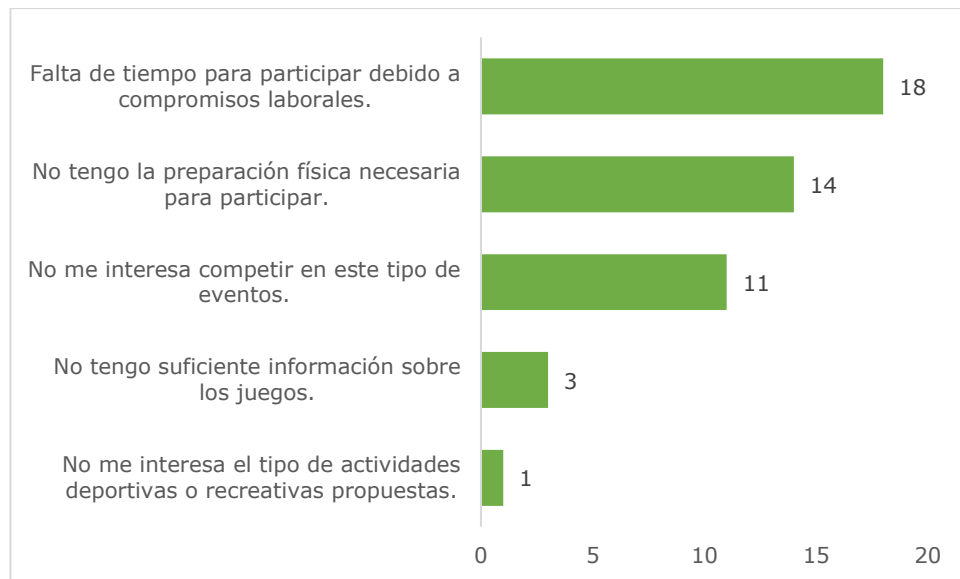
La gráfica refleja el interés de los encuestados en participar en la convocatoria de créditos educativos condonables para los servidores públicos, donde el Sí obtuvo 64 votos, lo que representa el 74.42%, mientras que el No alcanzó 22 votos, equivalente al 25.58%.

- **¿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

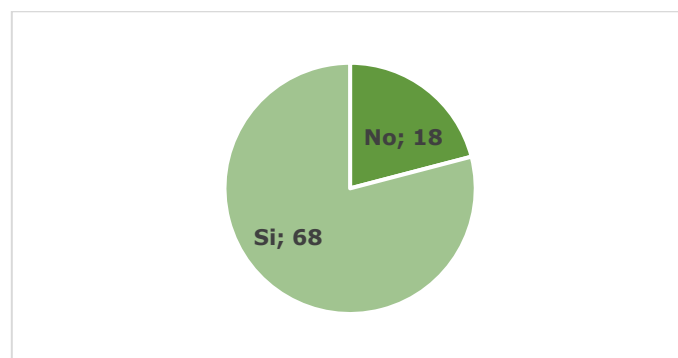
- **¿Cuál es el motivo principal por el que no deseas participar en los Juegos de la Función Pública?**



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.

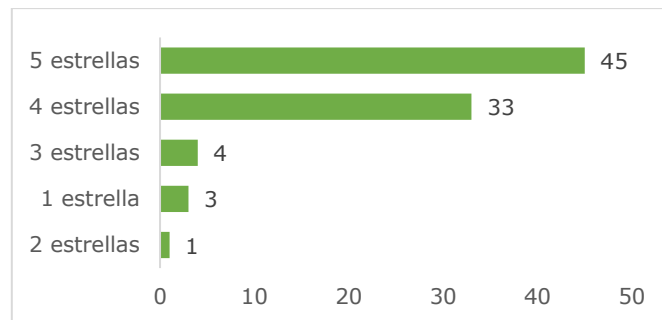
6.5 PLATAFORMA DE 'BIENESTAR A LA CARTA'

- **¿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%.

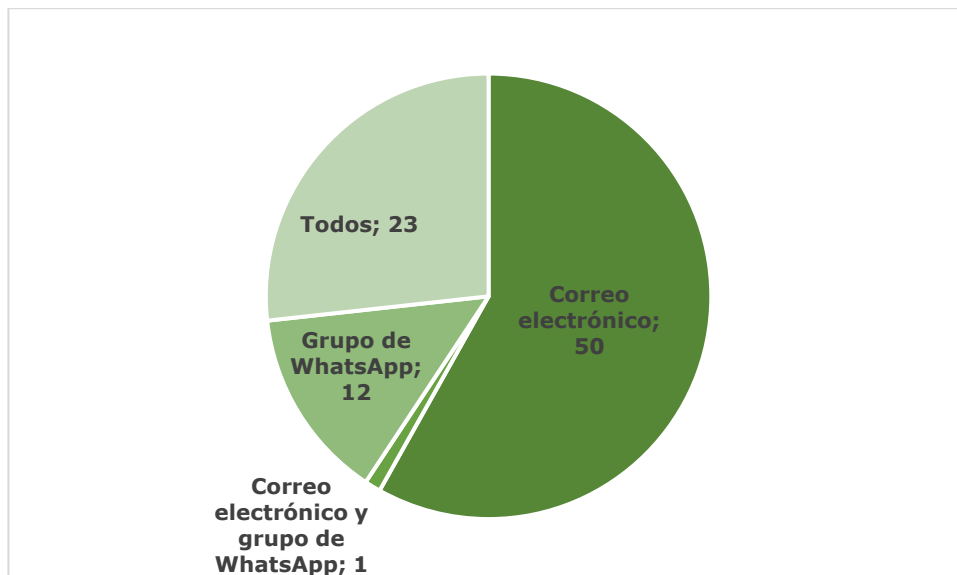
- **¿Cómo calificarías tu experiencia con la plataforma de “Bienestar a la Carta”?**



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

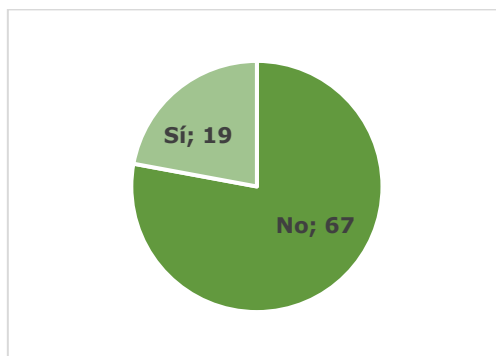
- **¿Por cuáles de los siguientes medios te gustaría recibir la información sobre las actividades de bienestar?**



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%).

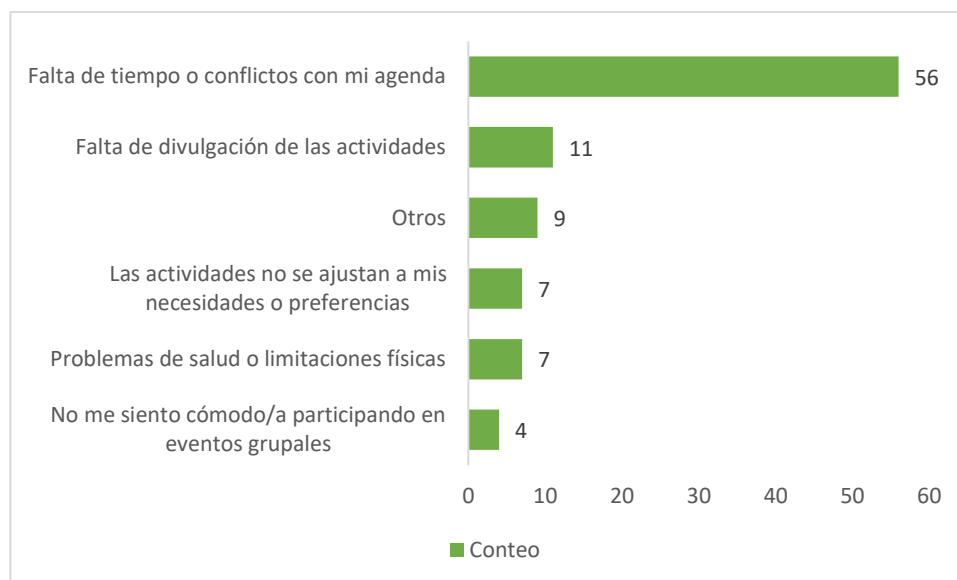
Finalmente, la combinación de correo electrónico y grupo de WhatsApp recibió 1 voto (1.16%).

- **¿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" recibieron 7 votos cada una.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 25 de 65

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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 26 de 65

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 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:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 27 de 65

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:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 28 de 65

- 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:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 29 de 65

- 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 30 de 65

- **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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 31 de 65

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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 32 de 65

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,

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 33 de 65

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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 35 de 65

- 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.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Numerales	Descripción de la modificación
00	31/02/2025	Todos	Se aprueba el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos correspondiente a la vigencia actual, junto con sus tres anexos, los cuales forman parte integral del presente documento.
01	28/05/2025	Anexo 2 y 3	En el Anexo 2, se actualizaron los montos a asignar, con el fin de reflejar adecuadamente los recursos disponibles y su distribución conforme a los criterios establecidos. En el Anexo 3, se incorporó el nivel mínimo requerido para el delegado que integrará el equipo de verificación, así como una actualización del cronograma correspondiente a la convocatoria.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 36 de 65

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>

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 37 de 65

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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 39 de 65

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:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 40 de 65

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:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 41 de 65

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 y registre la decisión la respectiva decisión.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 42 de 65

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

REQUISITOS, MONTO DE LOS INCENTIVOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA CONVOCATORIA DE APOYOS EDUCATIVOS

VIGENCIA 2025

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 43 de 65

BENEFICIOS EDUCATIVOS PARA FUNCIONARIOS E HIJOS

Los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación podrán solicitar apoyos educativos para adelantar estudios técnicos, tecnológicos, de pregrado y posgrado, en modalidades de especialización y maestría dentro del país. Además, los beneficios se extienden a los hijos de los servidores públicos que cursen estudios de preescolar (kínder y transición), primaria, secundaria, así como estudios técnicos, tecnológicos, de pregrado y posgrado.

Los servidores públicos que cumplan con los requisitos generales y específicos, y presenten la documentación completa, recibirán **un apoyo económico anual para la educación formal de hasta dos (2) hijos**, en cualquiera de las modalidades mencionadas.

En cuanto a los beneficios educativos para los hijos de los trabajadores, la Ley 115 de 1994, en su artículo 10º, define la educación formal como:

"Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos."

"Artículo 11º: Los niveles de la educación formal: se organizará en tres (3) niveles:

- a. El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio.*
- b. La educación básica con una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y*
- c. La educación media con una duración de dos (2) grados.*

La educación formal en sus distintos niveles tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente".

Nota: En caso de no aprobar un trimestre, semestre, año u otro período académico, se suspenderá la posibilidad de obtener el beneficio por un (1) año, tanto para los servidores públicos como para sus hijos.

1.1 REQUISITOS GENERALES

Para ser acceder al apoyo educativo se deberá acreditar, los siguientes requisitos:

1. Haber completado al menos un (1) año de servicio continuo en el Ministerio.
2. 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 44 de 65

3. El funcionario(a) solicitante no debe registrar sanción disciplinaria dentro del año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud.
4. 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.
5. El programa por cursar por el(la) servidor(a) público(a) debe ser afin con las funciones del empleo, salvo para aquellos servidores que desempeñen un cargo perteneciente al nivel asistencial y técnico.

1.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS SEGÚN EL APOYO EDUCATIVO

1.2.1 Para servidores (as) públicos (as): Estudios de Técnicos, Tecnológicos, Pregrados y Postgrado

- Presentar el formato A201PR06F03 de solicitud de apoyo educativo debidamente diligenciado y firmado por el jefe inmediato.
- Descripción del programa que pretende adelantar, el cual debe estar enfocado en programas educativos afines a la función propia en la Entidad.
- Comprobante de matrícula o la que haga sus veces del semestre próximo a cursar.
- 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.
- En caso de haber adelantado semestres anteriores, presentar certificado de notas expedido por la respectiva institución educativa, con un promedio semestral de mínimo tres (3.0) sobre cinco (5,0).

1.2.2 Para los (as) hijos (as) de los servidores (as) públicos (as): Estudios Técnicos, Tecnológicos, Pregrado y Postgrado

- Presentar formato A201PR06F02 de solicitud de apoyo educativo para los hijos de servidores públicos, debidamente diligenciado y firmado.
- Fotocopia del documento de identidad y registro civil del hijo.
- Orden de matrícula expedida por la institución educativa donde se cursarán los estudios
- Presentar certificado de notas expedido por la respectiva institución educativa, con un promedio de mínimo de tres (3.0) sobre cinco (5,0).
- Certificado expedido por la Empresa Promotora de Salud (EPS).
- 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.

Nota: Los estudios deben realizarse en jornada diurna y modalidad presencial. Además, para los estudios superiores, la edad máxima permitida es de 25 años.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 45 de 65

1.2.3 Para los (as) hijos (as) de los funcionarios (as) de preescolar (kínder y transición), primaria y secundaria:

- Presentar formato A201PR06F02 de solicitud de apoyo educativo para los hijos de servidores públicos, debidamente diligenciado y firmado.
- Fotocopia del documento de identidad y registro civil del hijo.
- Deberá aportarse un documento expedido por la institución educativa en el que se detallen los montos de pensión a pagar durante toda la vigencia y especifique el nombre del alumno y grado a realizar.
- Recibo de pago.
- Presentar certificado de notas expedido por la respectiva institución educativa, con un promedio de mínimo de tres punto cinco (3.5) sobre cinco (5,0).
- Certificado expedido por la Empresa Promotora de Salud (EPS).
- 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.

Nota: Para los estudios de educación preescolar, básica primaria y secundaria, el apoyo económico será calculado en función del valor a cancelar por concepto de matrícula y pensión.

2 PROCEDIMIENTO

Para el otorgamiento del apoyo educativo, se dará cumplimiento al procedimiento previamente establecido por la Entidad, el cual se desarrollará de acuerdo con los lineamientos y cronograma definidos en la circular interna correspondiente a cada convocatoria.

3 CUANTÍA DEL BENEFICIO EDUCATIVO

El monto del apoyo educativo se asignará de acuerdo con el rango salarial del funcionario, y será determinado en la circular interna mediante la cual se dará apertura a las respectivas convocatorias.

Los recursos se distribuirán de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad. En caso de que el presupuesto sea insuficiente, se priorizará a los empleados con derechos de carrera administrativa, conforme a lo establecido en el artículo 3º de la Ley 1960 de 2019, que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998.

4 PORCENTAJE DEL BENEFICIO EDUCATIVO PARA LOS HIJOS(AS) DE LOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS

El monto del beneficio educativo se aprobará teniendo en cuenta el rango salarial del funcionario, siendo el monto máximo de asignación 4 SMMLV según rango salarial, así:

Rango salarial	Monto máximo a otorgar
De 1 hasta 2 SMLMV	Hasta 4 SMMLV (\$5.694.000)
De 2.01 hasta 5 SMLVL	Hasta 3 SMMLV (\$4.270.500)
Mayor que 5 SMLVL	Hasta 2 SMMLV (\$2.847.000)

* Monto que se reconocerá por hijo.

Nota: El monto que reconozca la Entidad podrá variar según la disponibilidad de los recursos, siendo los valores descritos los topes máximos de reconocimiento. En caso de que el presupuesto sea insuficiente, se dará prioridad a los empleados que cuenten con derechos de carrera administrativa.

PORCENTAJE DEL BENEFICIO EDUCATIVO LOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS

El monto del beneficio educativo se aprobará teniendo en cuenta el rango salarial del funcionario, la siguiente tabla define los porcentajes a otorgar:

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
Menos y hasta 4 SMMLV	75%	65%	75%	80%
Mayor de 4 SMMLV y hasta 6 SMMLV	65%	55%	65%	75%
Mayor de 6 SMMLV	55%	45%	55%	65%

Nota: Los porcentajes que reconozca la Entidad podrán variar según la disponibilidad de los recursos, siendo los valores descritos los topes máximos de reconocimiento. En caso de que el presupuesto resulte insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

5 CRITERIOS GENERALES DEL PROCESO

- Desembolso del apoyo educativo: Serán girados por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación a la respectiva entidad educativa, en caso de que el plazo de pago haya sido anterior al giro del beneficio educativo el Servidor público acreditará con el desprendible de pago y los valores serán desembolsados en la cuenta de pago de nómina.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 47 de 65

- **Aplazamiento del uso del apoyo educativo:** Si por alguna razón el Servidor público que se hizo acreedor al beneficio educativo no pudiera adelantar los estudios correspondientes, deberá abstenerse de usar estos recursos e informará a la Dirección de Talento Humano, solicitando el aplazamiento o devolución del uso de este. Este resolverá la situación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición.
- **En caso de cambio de universidad o programa educativo:** El Servidor público que tuviere que realizar cambio de institución de educación superior o programa educativo por caso fortuito o fuerza mayor deberá presentar solicitud ante la Dirección de Talento Humano, y en todo caso no se otorgará beneficio educativo para los semestres ya cursados.
- **Suspensión:** El beneficio educativo se entenderá suspendido en los eventos de licencias no remuneradas otorgadas por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación a los beneficiarios del apoyo educativo.
- **Terminación:** No procederá el otorgamiento del beneficio educativo en cualquiera de los siguientes casos:
 - a) Terminación del vínculo laboral del servidor público independiente de la causa que lo origine.
 - b) Suspensión de estudios por parte del servidor público o beneficiarios durante más de dos (2) semestres académicos consecutivos.
 - c) Se suspenderá también el apoyo educativo cuando la Universidad, fundación, etc otorgue otras distinciones al servidor público o a los beneficiarios, por ejemplo: becas de excelencia semestral.
 - d) Por fallecimiento del servidor público.
 - e) Por pérdida de materias y no aprobación del promedio mínimo exigido por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (3.0) y por la respectiva institución académica.
- **Causales de reembolso:** El servidor público deberá de reembolsar el valor desembolsado por el concepto de apoyo educativo en cualquiera de los siguientes casos:
 - a) En caso de renuncia injustificada al apoyo educativo: El servidor público que renuncie a utilizarlo o no haga uso de él, sin causa justificada, y no podrá solicitarlo nuevamente durante los dos (2) años siguientes.
 - b) Cuando no entregue dentro de los términos establecidos las certificaciones que evidencien la aprobación del semestre o año, o la obtención del título, de acuerdo con lo establecido en el presente documento.
 - c) Retiro voluntario del servidor público del Ministerio sin haber cumplido el tiempo de servicio exigido como condición para el apoyo educativo a los servidores públicos. En todo caso, el reembolso será proporcional al tiempo faltante del servicio.
 - d) Cuando el servidor público beneficiado no supere el mínimo aprobatorio de cada uno de los semestres o el año del programa académico que se encuentre cursando. Si el servidor público aplaza por justa causa el semestre o año dependiendo del programa académico que se encuentre cursando, no estará obligado a realizar el reembolso del valor reconocido, siempre que retome en el siguiente período sus estudios.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 48 de 65

En el caso de no hacerlo, deberá reembolsar la totalidad del valor desembolsado.

- e) Cuando el servidor público sea sancionado con destitución e inhabilidad general.
- f) El análisis y solución de todas las situaciones particulares no contempladas en el presente documento serán objeto de revisión por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quien tendrá las facultades para decidir en cada caso en concreto.

Nota: Las sumas que deban ser objeto de reembolso podrán ser descontadas directamente de la liquidación definitiva de prestaciones sociales y salariales.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	
	Código: D101PR01MO3	Versión: 01
	Página: 49 de 65	

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

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

VIGENCIA 2025

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 50 de 65

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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 51 de 65

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. OBJETIVO

Definir el cronograma y los lineamientos para la convocatoria destinada a la selección de los mejores equipos de trabajo en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en conformidad con el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025.

4. 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.

5. 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 52 de 65

6. 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, 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.

7. 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.

8. 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 53 de 65

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 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: calidad@minciencias.gov.co y 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.

9. 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.

10. 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 "viables" al cumplir con los criterios de pertinencia y calidad. Solo así podrán avanzar a la fase de ejecución, tal como se detalla a continuación.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 54 de 65

10.1 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.
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 10.1.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 55 de 65

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

10.2 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 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 56 de 65

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.

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.

10.3 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 5° 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.

10.4 Criterios para evaluar la formulación del proyecto

Los criterios para evaluar la formulación del proyecto son los siguientes:

1. Se hace una definición clara y precisa del objetivo general y objetivos específicos, que dan respuesta a la problemática identificada.
2. Las actividades y productos esperados son adecuados y coherentes para el logro del objetivo del proyecto.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 57 de 65

3. Los recursos previstos para ejecutar el proyecto se encuentran claramente definidos, son verificables y pertinentes para ejecutar el proyecto.
4. Los indicadores formulados son adecuados para medir el seguimiento del proyecto.

Nota aclaratoria. Respecto a los criterios para evaluar la formulación del proyecto, 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.

11. EQUIPO DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS Y EVALUACIÓN DE CALIDAD Y PERTINENCIA DEL PROYECTO.

Será responsable de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo, previa validación de la Dirección de Talento Humano, así como de asegurar la calidad y pertinencia de los proyectos, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente documento.

Este equipo estará conformado por:

- a. Un servidor público de la Secretaría General.
- b. Un servidor público designado por alguno de los Viceministerios.
- c. Un servidor público de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional.
- d. Un representante de la Comisión de Personal.

Cabe señalar que el delegado por cada una de las dependencias deberá ocupar, como mínimo, el nivel profesional.

Nota 1: La Dirección de Talento Humano será la encargada de comunicar todas las acciones relacionadas con este proceso y brindará el acompañamiento necesario durante todo el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo.

11.1 Responsabilidades del Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto

Son responsabilidades de este equipo:

1. Verificar el cumplimiento de los requisitos y criterios de los equipos de trabajo y proyectos establecidos en los numerales 10.1, 10.2, 10.3 y 10.4 del presente documento, y presentar el informe correspondiente a la Dirección de Talento Humano.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 58 de 65

2. Realizar las observaciones y/o sugerencias pertinentes, exclusivamente respecto a los criterios establecidos en los numerales 9.3 y 9.4 del presente documento.
3. Atender de manera oportuna las inquietudes y reclamaciones relacionadas con los resultados de la verificación de los requisitos mínimos de conformación, calidad y pertinencia del proyecto durante el proceso de verificación.
4. Una vez resueltas las reclamaciones sobre los resultados de la verificación de los requisitos mínimos de conformación, calidad y pertinencia del proyecto, presentar un informe a la Dirección de Talento Humano, detallando el resultado de la verificación y las reclamaciones presentadas. Este informe debe ser remitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación del listado definitivo de admitidos y no admitidos.
5. Elaborar todos los documentos, actas, comunicaciones y demás registros necesarios durante el proceso de verificación de requisitos y evaluación de la calidad y pertinencia del proyecto.

12. PROCESO DE SELECCIÓN DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DESIERTO

Se deberá contar, al menos, con tres (3) proyectos que cumplan con los requisitos mínimos establecidos, según la Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto, para continuar con las etapas del proceso. En caso de no alcanzarse este mínimo, se declarará desierto el proceso de selección para la respectiva vigencia, lo cual será comunicado a toda la comunidad del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación a través de correo electrónico.

Nota aclaratoria: En caso de que se declare desierto el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo en la respectiva vigencia, los recursos destinados al otorgamiento de incentivos en dicho proceso serán redirigidos a actividades del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, en beneficio de todos los servidores públicos de la Entidad.

12.1 Publicación del listado definitivo de equipos de trabajo admitidos e inadmitidos

La Dirección de Talento Humano, conforme al informe presentado por el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto, publicará a través de los canales oficiales de comunicación del Ministerio los resultados definitivos de la verificación de requisitos para la conformación de los equipos de trabajo, así como de la calidad y pertinencia de los proyectos. Además, se enviará un correo electrónico informando los resultados a cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo. Esta publicación se realizará de acuerdo con el cronograma establecido.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 59 de 65

12.2 Socialización de proyectos admitidos

En virtud de lo acordado en la mesa de negociación de la vigencia 2022 con la Asociación de Servidores Públicos de Minciencias – ASOMINCIENCIAS, la Dirección de Talento Humano organizará una sesión en la que los equipos de trabajo podrán socializar los proyectos admitidos ante toda la comunidad del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. Durante esta sesión, los equipos presentarán los objetivos, la problemática abordada y otros aspectos relevantes de sus respectivos proyectos.

13. DESIGNACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS, COLABORADORES O PERSONAL EXTERNO CONOCEDORES DEL TEMA PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

El Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional designará a los servidores públicos, colaboradores o personal externo con conocimientos en el tema, quienes acompañarán de manera permanente a los equipos de trabajo durante las fases de implementación, ejecución y seguimiento del proyecto.

Nota aclaratoria 1: Los servidores públicos, colaboradores o personal externo designado deberán contar con la formación, experiencia e idoneidad requeridas.

Nota aclaratoria 2: Al concluir las fases de implementación, ejecución y seguimiento del proyecto, los servidores públicos, colaboradores o personal externo designado, expertos en el tema, deberán remitir a la Dirección de Talento Humano todos los documentos pertinentes que respalden el apoyo continuo brindado a los equipos de trabajo.

14. EQUIPO EVALUADOR DE PROYECTOS

Será responsable de evaluar y calificar el informe final de los proyectos presentados por los equipos de trabajo, así como la sustentación pública, y de elaborar el informe correspondiente con los resultados de la evaluación, el cual será presentado al Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional. Este equipo estará conformado por:

- Dos (2) Directores Técnicos, designados cada uno por el respectivo Viceministerio.
- El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional.
- El Director Administrativo y Financiero o su delegado.
- Un delegado de la Comisión de Personal.
- Un delegado externo, invitado por el Ministro.

Nota aclaratoria: El Equipo Evaluador de Proyectos deberá contar con acceso oportuno a toda la información relacionada con los proyectos, incluyendo los soportes de reuniones, actas, productos, oportunidades de mejora, entre otros documentos pertinentes. Esta información será proporcionada por la Dirección de Talento Humano.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 60 de 65

14.1 Responsabilidades del equipo evaluador de proyectos

Son responsabilidades de este equipo:

1. Leer, estudiar y revisar detalladamente los documentos presentados por los equipos de trabajo.
2. Asistir a la sustentación pública programada.
3. Evaluar y calificar el desempeño de los equipos de trabajo admitidos, basándose en los criterios establecidos en el numeral 15 de este documento.
4. Presentar un informe final al Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional, detallando los resultados de la evaluación, las oportunidades de mejora y las recomendaciones para fortalecer el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo, una vez publicados los resultados definitivos.
5. Atender de manera oportuna las inquietudes y reclamaciones que surjan durante el desarrollo de esta etapa.

Nota aclaratoria: La Dirección de Talento Humano será la encargada de comunicar todas las actuaciones al Equipo Evaluador de Proyectos.

15. CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Para la evaluación y selección de los equipos de trabajo, el Equipo Evaluador de Proyectos deberá considerar los siguientes criterios:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO (7 PUNTOS)	PUNTOS
Conformado por servidores del mismo nivel jerárquico.	3
Conformado por servidores de dos (2) o más niveles jerárquicos.	5
Conformado por servidores pertenecientes a todos los niveles jerárquicos (Para carrera administrativa aplican todos los niveles y para libre nombramiento y remoción aplica nivel Profesional, Técnico y Asistencial).	7

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DEL PROYECTO (48 PUNTOS)	PUNTOS
Metodología Propuesta: Estructuración de las actividades para el logro de los entregables/productos requeridos utilizando los activos, conocimientos, experticia ofrecidos por el equipo de trabajo.	20
Ejecución Adecuada de los Recursos: Empleo adecuado de los recursos previstos en la formulación del proyecto que permite cumplir con los productos/entregables pactados, en los tiempos previstos y planeados y con la calidad adecuada. ¿El equipo sacó el mayor provecho de todas las herramientas que les ofrece la Entidad? ¿Ha propuesto o hecho algo para	10

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 61 de 65

ahorrar o reducir costos en el uso de los recursos del proyecto propuesto?	
Posibilidades de Implementación de los Productos y Resultados: Los resultados y productos entregados del proyecto son susceptibles de ser implementados en el Ministerio en el corto plazo para generar valor público.	12
Sinergia y Articulación del Equipo: Las actividades y resultados corresponden a una adecuada gestión del talento humano que conforma el equipo que permite evidenciar diferentes áreas de conocimiento, roles, y perspectivas y que dan cuenta del esfuerzo y actividades evidenciadas en los productos entregados.	6

CRITERIOS DE SUSTENTACIÓN (30 PUNTOS)	PUNTOS
La exposición siguió un orden lógico que permitió evidenciar de manera clara el objetivo del proyecto, la trazabilidad del proceso y los resultados obtenidos, así como el alcance de las recomendaciones para su implementación.	10
Las respuestas a las preguntas y comentarios dadas por los expositores sobre los resultados del proyecto fueron resueltas en su totalidad y de manera clara.	10
Se evidenció conocimiento y dominio del tema por parte del equipo de trabajo y la sustentación se realizó en el tiempo establecido.	10

Nota aclaratoria No 1. La evaluación y selección final de los mejores equipos de trabajo se basará en la suma de los criterios definidos en la siguiente tabla:

No	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTOS POSIBLES
1	Conformación del equipo de trabajo.	7
2	Criterios de evaluación de la ejecución, seguimiento y resultados del proyecto.	48
3	Sustentación pública.	30
4	Informe final.	15
TOTAL		100

Nota aclaratoria No 2. La puntuación establecida en el criterio No. 4 de la tabla mencionada anteriormente se asignará únicamente a aquellos proyectos que cumplan con todos los aspectos estructurales para la presentación del informe final, según lo establecido en el numeral 16.1 de este documento, así como con los requisitos de contenido y calidad.

Nota aclaratoria No 3. Para acceder a los montos de los incentivos establecidos, los equipos de trabajo deberán obtener una calificación total igual o superior a ochenta (80) puntos y ubicarse dentro de los tres (3) primeros lugares. En caso de que los equipos participantes obtengan una calificación inferior a los ochenta (80) puntos, recibirán un reconocimiento con montos inferiores a los establecidos en el numeral 22 de este documento.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 62 de 65

16. ENTREGA DE PROYECTO FINAL

Los equipos de trabajo deberán entregar, como mínimo, los siguientes documentos y soportes:

1. **Presentación final del proyecto:** Informe final de ejecución, que incluirá los soportes correspondientes de los productos y resultados obtenidos, así como las lecciones aprendidas, conforme a lo establecido en este documento.
2. **Actas de seguimiento:** Actas debidamente firmadas de las reuniones realizadas entre el equipo de trabajo y el servidor público, colaboradores o personal externo especializado en el tema de acompañamiento.
3. **Entrega de resultados:** Los equipos de trabajo deberán remitir los resultados de la ejecución del proyecto a la Dirección de Talento Humano a través de un enlace o aplicación que será habilitada desde el correo electrónico talentohumano@minciencias.gov.co, en la fecha estipulada en el cronograma que se encuentra en este documento.

16.1 Estructura para la presentación final del Proyecto

El equipo de trabajo deberá presentar un informe final de la ejecución del proyecto que incluya, al menos, los siguientes aspectos:

- i) Título del Proyecto.
- ii) Eje temático sobre el cual se ejecutó el proyecto.
- iii) Integrantes del equipo y su rol dentro del proyecto.
- iv) Descripción de la problemática abordada.
- v) Objetivo general y específicos del proyecto.
- vi) Actividades desarrolladas durante la ejecución del proyecto.
- vii) Resultados y productos obtenidos.
- viii) Riesgos y dificultades identificados durante la ejecución, con una descripción de cómo fueron abordados y su impacto en el desarrollo del proyecto.
- ix) Conclusiones.
- x) Recomendaciones para la implementación futura del proyecto.
- xi) Anexos con los soportes de las reuniones realizadas, actas, productos, oportunidades de mejora y cualquier otro documento relacionado.

De acuerdo con lo establecido en la mesa de negociación para la vigencia 2022 con la Asociación de Servidores Públicos de Minciencias – ASOMINCIENCIAS, el equipo de trabajo deberá incluir en los anexos todos los datos procesados, bases de datos, formatos de encuestas realizadas y otros documentos pertinentes, con el objetivo de contribuir a la gestión del conocimiento y la memoria institucional del Ministerio.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 63 de 65

17. SUSTENTACIÓN EN PÚBLICO

Los equipos de trabajo presentarán sus proyectos ante el Equipo Evaluador, los servidores públicos y colaboradores del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en la fecha establecida en el cronograma. Para la sustentación, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

1. El equipo de trabajo dispondrá de un tiempo máximo de cuarenta y cinco (45) minutos para la presentación del proyecto.
2. El equipo debe presentarse completo, en el horario previamente indicado a través del correo electrónico institucional talentohumano@minciencias.gov.co.
3. El jurado registrará los resultados de la evaluación de cada proyecto en el formato correspondiente para tal fin.

Nota: Con el objetivo de que toda la comunidad conozca los resultados obtenidos por los equipos en el desarrollo de los proyectos, la Dirección de Talento Humano enviará una invitación a toda la comunidad para que participen en la jornada de sustentación.

18. PROCEDIMIENTO DE DESEMPATE EN LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

En caso de empate, se definirá a favor del equipo de trabajo que haya obtenido la mayor calificación en el criterio de evaluación de ejecución y seguimiento. Si el empate persiste, se otorgará la victoria al equipo que haya obtenido la mayor calificación en la sustentación pública. En caso de continuar el empate después de evaluar ambas calificaciones mencionadas, se procederá a realizar un sorteo mediante balotas, organizado por la Dirección de Talento Humano. En este sorteo deberán estar presentes un miembro del equipo evaluador de proyectos y un representante de cada uno de los equipos participantes.

19. FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO GANADOR

El proyecto del equipo ganador en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo será implementado en la Entidad, siempre que no implique erogaciones para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. El Ministerio se encargará de crear las condiciones necesarias para su ejecución.

20. PROCEDIMIENTO

El procedimiento para la inscripción, participación y selección del mejor equipo de trabajo se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento establecido en el código "A201PR14", titulado "Procedimiento para la Convocatoria y Selección de los Mejores Equipos de Trabajo".

21. AUTORIZACIÓN USO DE DATOS PERSONALES

Para todos los efectos legales, la presentación, inscripción y registro del proyecto, de manera inequívoca y exclusivamente para los fines de esta convocatoria, implican la autorización expresa e indispensable del titular de la información para el tratamiento de sus datos personales por parte del

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, conforme a la normativa vigente.

22. RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Se otorgará un reconocimiento pecuniario al mejor equipo de trabajo que se haya destacado por su proyecto, una vez evaluada la pertinencia y viabilidad de su implementación para mejorar los niveles de servicio de la Entidad. El reconocimiento de los incentivos se realizará de la siguiente manera:

El equipo de trabajo que ocupe el primer lugar recibirá un incentivo pecuniario de hasta trece (13) SMLMV correspondientes a la vigencia 2024, el cual se distribuirá entre los integrantes del equipo en partes iguales.

El equipo de trabajo en segundo lugar recibirá un incentivo no pecuniario de hasta ocho (08) SMLMV correspondientes a la vigencia 2024, el cual se distribuirá igualmente entre los miembros del equipo.

El equipo de trabajo en tercer lugar recibirá un incentivo no pecuniario de hasta cinco (05) SMLMV correspondientes a la vigencia 2024, también distribuido equitativamente entre los integrantes del equipo.

23. TÉRMINOS DE REFERENCIA EQUIPOS DE TRABAJO

Los Términos de Referencia para el procedimiento de selección de los mejores equipos de trabajo en el Ministerio se expedirán anualmente. La responsabilidad de la expedición de estos Términos de Referencia recaerá en la Dirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional.

24. CRONOGRAMA DE LA CONVOCATORIA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2025 – PROCESO DE SELECCIÓN DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	
ACTIVIDAD	FECHA
Anuncio de la convocatoria	03 de junio de 2025
Apertura de inscripción de los equipos de trabajo	09 de junio de 2025
Cierre de inscripción de los equipos de trabajo	18 de junio de 2025 a las 11:59 p.m.
Publicación de equipos de trabajo inscritos	20 de junio de 2025
Verificación de requisitos mínimos de conformación y calidad y pertinencia del proyecto	24 de junio al 07 de julio 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.	09 de julio de 2025
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	10 al 16 de julio de 2025

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 65 de 65

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2025 – PROCESO DE SELECCIÓN DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	
ACTIVIDAD	FECHA
Calidad y Pertinencia del Proyecto, con el fin de mejorar la calidad, pertinencia y formulación de los proyectos.	
Revisión de los ajustes realizados a los proyectos por el Equipo de Verificación de Requisitos y Evaluación de Calidad y Pertinencia del Proyecto.	18 al 24 de julio 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.	25 de julio de 2025
Recepción de reclamaciones sobre la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos de conformación, calidad y pertinencia del proyecto.	28 al 30 de julio de 2025
Publicación de las respuestas a las reclamaciones presentadas por los interesados.	04 de agosto de 2025
Publicación del listado definitivo de equipos de trabajo y proyectos aprobados.	05 de agosto 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 15 de agosto de 2025
Fase de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto, acompañada por servidores públicos, facilitadores o personal externo especializado en el tema.	22 de agosto de 2025 al 21 de noviembre de 2025
Fecha oficial de la entrega de proyecto final.	24 de noviembre de 2025 a las 11:59 p.m.
Sustentación del proyecto final ante el equipo evaluador.	Entre el 01 al 05 de diciembre de 2025
Publicación de los resultados de la evaluación de los factores realizada por el equipo evaluador de proyectos.	10 de diciembre de 2025
Recepción de reclamaciones sobre la evaluación del proyecto del equipo de trabajo.	11 al 15 de diciembre de 2025
Respuesta a las reclamaciones sobre la evaluación de los factores del equipo de trabajo realizada por el equipo evaluador de proyectos.	16 al 15 de diciembre de 2025
Publicación de los equipos ganadores.	19 de diciembre de 2025
Expedición del acto administrativo mediante el cual se designan los equipos ganadores y se lleva a cabo la premiación correspondiente.	Del 22 al 26 de diciembre de 2025