



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

FC-DR-005
Versión 0
Grupo de Talento Humano



	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS.....	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
ALCANCE	6
ANTECEDENTES	6
MARCO NORMATIVO	8
CONCEPTOS	9
PRINCIPIOS.....	10
FASES	11
PARTE I: BIENESTAR.....	13
METODOLOGIA	13
DIMENSIONES	13
1. Dimensión tiempo de bienestar	13
2. Dimensión MinCIT te cuida	13
3. Dimensión MinCIT para tu vida	13
4. Dimensión Saber más, saber mejor	13
LÍNEAS ESTRATÉGICAS	13
1. Línea estratégica 1: Conexiones Diversas	14
2. Línea estratégica 2: Entre lazos y risas.....	14
3. Línea estratégica 3: Equilibra tu ser.....	14
4. Línea estratégica 4: Enaltecer tu labor	14
5. Línea estratégica 5: Materializando el saber	14
CRONOGRAMA	14
INDICADORES	16
RETOS 2025	16
FUENTE DE FINANCIACIÓN	17
PARTE II: INCENTIVOS.....	19
METODOLOGIA	19

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

DIMENSIONES	21
DIMENSIÓN 1: Brillando con Excelencia	21
Línea Estratégica: Incentivos No Pecuniarios Servidores Públicos	21
DIMENSIÓN 2: Liderando con Impacto	22
Línea Estratégica: Incentivos No Pecuniarios Gerentes Públicos	22
DIMENSIÓN 3: Innovando para transformar	22
Línea Estratégica: Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios Equipos de Trabajo	22
DIMENSIÓN 4: Celebrando el Espíritu Institucional	23
Línea Estratégica: Reconocimientos Especiales	23
CRONOGRAMA	23
INDICADORES	24
RETOS 2025	25
FINANCIACIÓN	25
HISTORIAL DE CAMBIOS	26

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - MinCIT, como entidad pública está comprometida con el bienestar de los servidores públicos vinculados a la entidad por carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionalidad y de sus familias. Es por esto, y de acuerdo a la planeación anual de las actividades que componen el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, se busca favorecer e impactar en su calidad de vida laboral y en su desarrollo integral, fortaleciendo una cultura organizacional sólida que favorezca el equilibrio entre la vida laboral-personal y familiar.

Con lo anterior, en cabeza de la Secretaría General, el Grupo de Talento Humano presenta a todos los servidores el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025, de acuerdo a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP -, el cual dentro de su propuesta para la vigencia 2023- 2026, se compone el Programa Nacional de Bienestar Social, con cinco (5) ejes, así: **1. Equilibrio Psicosocial:** el cual responde al equilibrio entre lo laboral, personal y familiar, como a su vez, a temas de calidad de vida; **2. Salud mental:** busca la promoción y prevención de riesgos a la salud mental y en temas de constructo psicológico; **3. Diversidad e inclusión:** Resalta la importancia del fomento de la inclusión, la diversidad e la equidad, como a su vez, la prevención, medidas y atención a la protección; **4. Transformación digital:** Favorece a la creación de cultura, analítica de datos y de ecosistemas digital para el bienestar. Por último, **5. Identidad y vocación por el servicio público:** busca fomentar el sentido de pertenencia y vocación de los servidores por el servicio público.

Adicional se sustenta, en el Marco de la Transformación Digital para el Estado Colombiano -CONPES 3975, donde se continuará con la captura y gestión de datos mediante los sistemas de talento humano disponibles que permitan el análisis de la información, tomar decisiones confiables y oportunas, la creación de la cultura digital para el bienestar, y la medición de la gestión mediante herramientas tecnológicas.

Finalmente, vale indicar que este plan se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS: Salud y bienestar (ODS 3); Educación de calidad (ODS 4); Igualdad de género (ODS 5); Trabajo decente y crecimiento económico (8); Reducción de las desigualdades (ODS 10); Paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16) y Alianzas para lograr los objetivos (ODS 17).

Así como, con lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG relacionado con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la que se incluyen las Rutas de Creación de Valor que hacen parte del diagnóstico, formulación y seguimiento del plan de bienestar.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:



Fuente: Construcción Grupo Talento Humano.

Desde esta nueva perspectiva, para la vigencia 2025, se estructuró el Plan de Bienestar SER MINCIT, que articula cuatro dimensiones: **Tiempo de bienestar, MinCIT te cuida, MinCIT para la vida y Ser más, Saber Mejor**, las cuales se sustentan en la definición de sus objetivos, alcances, líneas de acción e iniciativas. Así mismo, se definió una estrategia de comunicaciones para el posicionamiento de la marca "SER MINCIT", el cual tiene un doble sentido: SER parte de... generando acciones para aumentar el sentido de pertenencia y el del desarrollo del SER de manera holística. El slogan que se utilizará es "la vida está llena de grandes momentos que te inspiran a ser+ integral.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Mantener y mejorar las condiciones que favorecen el equilibrio y desarrollo humano integral de los servidores públicos de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus familias; propiciando el mejoramiento del clima laboral, la consolidación de la cultura organizacional y elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

GENERAR PERTENENCIA: Estimular en los servidores el sentido de pertinencia y corresponsabilidad en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.

FAVORECER CLIMAS Y SINERGIAS: Mejorar el clima organizacional y generar sinergias entre los colaboradores y equipos de trabajo.

CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR: Generar estrategias para conciliar la vida laboral, familiar y personal de los servidores.

ALCANCE

Todas las actividades a desarrollar estarán dirigidas a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998.

Las familias de los servidores de la Entidad, entendidas por estas el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor (Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018).

Para las actividades que se realicen en coordinación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán participar todos los colaboradores de la entidad.

ANTECEDENTES

El proceso inicia a partir de conocer al servidor teniendo en cuenta la caracterización realizada a través del aplicativo Talento Humano en línea, los resultados de la medición de clima de 2023, los lineamientos institucionales, requerimiento de los líderes, lo manifestado por los servidores, las actividades donde hubo mayor número de inscripciones y participación, los resultados de las encuestas de satisfacción de las actividades ejecutadas en la vigencia 2024 y los acuerdos sindicales.

En relación con los resultados obtenidos en la medición de clima laboral en el 2023, en la que se tuvo una participación del 83,01% (306 servidores), se evaluaron 4 dimensiones: Estilos de dirección, trabajo en equipo, reconocimiento de capacidad profesional y medio ambiente físico. Los resultados indican que en la percepción de clima y cultura al interior del MINCIT, se pueden perfeccionar categorías como reto organizacional, también se destacan por alcanzar puntuaciones más altas en

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

orientación organizacional y medio ambiente físico, lo que lleva a seguir profundizando en acciones que contribuyan a enaltecer estos aspectos.

En cuanto a cultura, en los niveles de evaluación se evidencia una mayor puntuación en presunciones básicas a nivel interno, es decir que la organización mantiene procesos que promueven el bienestar con un ambiente de colaboración. Hay especial reconocimiento por el trabajo en equipo y por los logros dentro de la organización, lo que permite que dentro de esta cultura se implementen creencias y valores que son claves para el funcionamiento armónico dentro de la entidad.

Adicional, en la medición del cumplimiento de los indicadores de seguimiento al plan de bienestar 2024, se evidenció que en el indicador de participación solo una persona no cuenta con participación en ninguna de las actividades del plan de bienestar, en el indicador de satisfacción la mayoría de participantes califican como excelente o buena la ejecución de los programas o actividades y en el indicador de cumplimiento, de las 45 actividades programadas dentro del plan de bienestar, todas se ejecutaron.

Con base en los resultados obtenidos y teniendo en cuenta las dimensiones que contribuyen al desarrollo del bienestar integral, se pretende aportar a la calidad de vida de los servidores, fortaleciendo y generando momentos de conecten con sus gustos y necesidades. Se encuentran identifican algunas preferencias por parte de los servidores que se enfocan en las siguientes actividades:

- Realización de recorridos culturales
- Vacaciones recreativas
- Entrenamientos y torneos deportivos
- Apoyo a la educación
- Fortalecimiento de talentos artísticos y culturales.
- Actividades que involucren mascotas
- Más actividades para niños entre 1 y 10 años

Luego se estructura el plan teniendo en cuenta el servidor y las dimensiones que lo forman, promoviendo el cuidado, reconociendo la labor realizada, estableciendo acciones que tengan un propósito y alineadas con las estrategias institucionales.

Continuando con la ejecución, la cual está centrada en el servidor y sus familias, adaptando el desarrollo de las actividades de acuerdo a las características de las diferentes áreas, dependencias o grupos, la gestión con la caja de compensación, lo establecido en el contrato de bienestar, el programa de alianzas y demás estrategias que surjan acorde con la realidad del país, de la ciudad y de la misma dinámica de la Entidad.

Por último, la evaluación y el impacto que se tenga en el servidor y sus familias en

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:


relación con su calidad de vida. Para esta parte del proceso se utilizan las encuestas de satisfacción de las actividades, la medición de indicadores y para el año 2025 los resultados obtenidos en la medición de clima laboral y cultura organizacional

MARCO NORMATIVO

¿Qué MARCO NORMATIVO orientó la construcción del plan anual de bienestar social e incentivos 2025?

- **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” que establece la obligación de construir, planear, ejecutar y medir actividades y programas de bienestar social”. Título II.
- **Ley 909 de 2004**, parágrafo del artículo 36, Ordena a las entidades a implementar programas de bienestar, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Ley 1221 de 2008**, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1072 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificatorios, en especial el Título 10 que regula el Sistema de Estímulos y el Título 23 que regula el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Ley 1811 de 2016**, Incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.
- **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 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”.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

- **Ley 1960 de 2019**, "Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones". Artículo 3.
- **Ley 2088 de 2021**, "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 2091 de 2022**, "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".
- **Guía TH** "Lineamientos para la selección de los mejores Servidores, Gerente Público, Equipos de Trabajo y Reconocimientos Especiales"

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Guía de gestión estratégica del talento humano -GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (noviembre del 2022).
- Guía de estímulos para los Servidores Públicos, Versión 1 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (septiembre de 2018).
- Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, versión 5 (marzo de 2023).
- Guía de intervención para la cultura organizacional, el Clima laboral y el cambio organizacional -DAFP 2005.
- Acuerdo colectivo suscrito con ASEMEXT.

¿Qué **OTRAS FUENTES** orientaron la construcción del PBS 2025?

CONCEPTOS

BIENESTAR

Se entiende por Bienestar, un equilibrio entre la parte emocional, mental, física y espiritual de todo ser humano. Desde una noción laboral, se entiende como un estado de satisfacción que logra la persona en el ejercicio de sus funciones dentro de un ambiente laboral sano y que genera un reconocimiento de sus funciones, lo que repercute a corto, mediano y largo plazo en su bienestar familiar y social.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Es un proceso activo, permanente, dinámico, que busca, crear, mejorar y mantener, las condiciones labores de los servidores, favoreciendo el desarrollo personal, laboral y familiar. Se centra en lo humano, en el ser.

CLIMA LABORAL

Hace referencia a las características percibidas por parte de los colaboradores en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral donde se desempeñan.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones. Es lo que caracteriza y define a la entidad, su forma de ser y de actuar hacia dentro, y cómo ésta se refleja hacia fuera, de acuerdo con sus creencias y valores.

DESARROLLO INTEGRAL

Son actividades que buscan un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar de todo servidor.

INCENTIVOS

Son un tipo de estímulos o beneficios que puede recibir un servidor de forma adicional como recompensa por su buena gestión, su desempeño o como una forma de motivar el trabajo de los colaboradores.

PRINCIPIOS

- **Humanización del Trabajo.** Brinda la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **Equidad y Justicia.** Busca promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- **Sinergia.** Se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación en el corto plazo, procura el

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

- **Objetividad y Transparencia.** La construcción, ejecución y seguimiento del PBS 2025, se basa en criterios, procedimientos y objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- **Articulación.** Pretende incrementar la motivación de los empleados del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo mediante la integración de acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

FASES



El Plan de Bienestar Social 2025, comprende 3 fases:

1. **Diagnóstico** para la identificación de las necesidades.
2. **Formulación e Implementación** de actividades de bienestar y el cronograma de implementación para 2025.
3. **Evaluación y seguimiento** de cada una de las actividades propuestas, mediante encuesta de satisfacción, informe e indicadores.

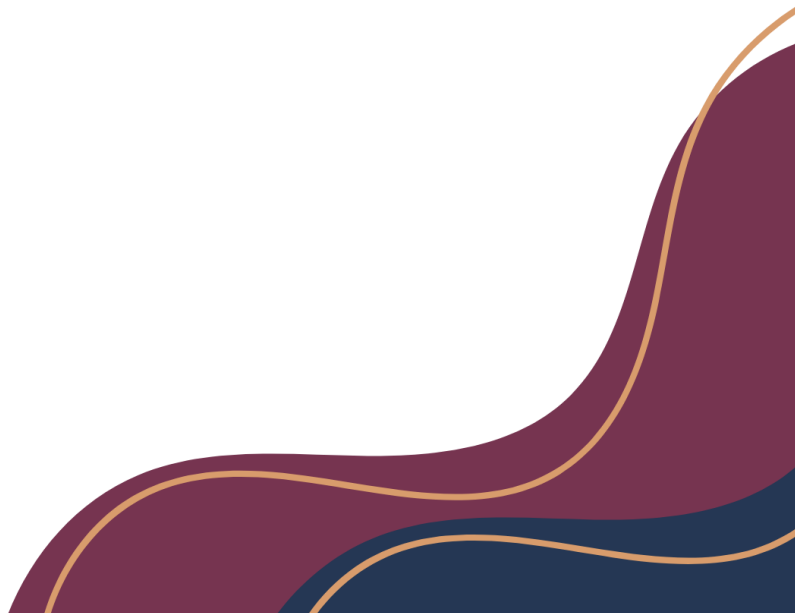
DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:




PARTE I:

BIENESTAR LABORAL



DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

PARTE I: BIENESTAR

METODOLOGIA

DIMENSIONES

1. Dimensión tiempo de bienestar

El objetivo de esta dimensión es fortalecer habilidades sociales y familiares de los servidores mediante estrategias de acercamiento y prácticas que promuevan el desarrollo de un actuar íntegro, empático e incluyente, capaz de generar relaciones positivas y contribuir al bienestar de su entorno laboral, familiar y social.

2. Dimensión MinCIT te cuida

Tiene como objetivo diseñar programas que promuevan el cuidado del bienestar físico, mental y emocional, con el fin de fomentar en los servidores un estilo de vida productivo y en equilibrio

3. Dimensión MinCIT para tu vida

Su objetivo es promover un ambiente laboral positivo y gratificante mediante el reconocimiento integral del trabajo de los colaboradores, implementando estrategias que incluyan incentivos y un enfoque empático en la gestión del talento, con el fin de mejorar el clima organizacional y fortalecer el compromiso y el bienestar de la comunidad.

4. Dimensión Saber más, saber mejor

El objetivo es proveer herramientas, conocimientos e información clave que permita al servidor adquirir y desarrollar las habilidades y competencias necesarias para impulsar su crecimiento laboral y personal, fomentando su desempeño efectivo, resiliencia y capacidad de adaptación a diversos contextos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

El MinCIT tiene como objetivo convertirse en una organización más saludable, implementando un modelo integral de bienestar laboral que abarque aspectos como la salud, el desarrollo personal, la cultura organizacional y el balance entre la vida laboral y personal. Este enfoque busca fomentar el bienestar general de los servidores mediante la creación de espacios de trabajo más seguros, felices y atractivos, contribuyendo a atraer y retener a los mejores talentos en un entorno dinámico y en constante evolución.

Las líneas de acción establecidas para desarrollar el plan de bienestar se encuentran dentro de las cuatro dimensiones y estarán focalizadas en iniciativas que serán

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

implementadas a lo largo de la vigencia y atendiendo a las fechas establecidas por la normatividad, la efectiva prestación del servicio y el compromiso de las directivas en permitir y promover la participación de cada uno de sus equipos de trabajo.

1. **Línea estratégica 1:** Conexiones Diversas
2. **Línea estratégica 2:** Entre lazos y risas
3. **Línea estratégica 3:** Equilibra tu ser
4. **Línea estratégica 4:** Enaltecer tu labor
5. **Línea estratégica 5:** Materializando el saber

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Entidades adscritas al Programa Servimos
- Aliados estratégicos

¿CUALES SON LAS ENTIDADES DE APOYO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PBS 2025?

CRONOGRAMA

LÍNEAS DE ACCIÓN	INICIATIVAS	ESFERAS DEL BIENESTAR	EJES DAFF	MES
Conexiones Diversas: Fomentar un entorno inclusivo y colaborativo que permita la integración de diferentes perspectivas, habilidades, experiencias y saberes para potenciar la cultura organizacional	Somos Diversos: Promover acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad, en aras del entendimiento y apropiación de los conceptos y la aplicación de los mismos	Bienestar Organizacional	Diversidad e Inclusión	Marzo - Octubre-Diciembre
	TransformAcción: Desarrollar iniciativas que permitan a los servidores interactuar solidariamente con sus entornos, dejar una huella positiva y de compromiso social corporativo	Bienestar Social - Ambiental	Identidad y Vocación por el Servicio Público - Equilibrio Psicosocial	Noviembre
	ADN MinCIT: Fomentar una cultura que genere sentido de pertenencia, guiada por los principios que conectan y hacen únicos a los servidores de mincit.	Bienestar Organizacional - Espiritual I	Equilibrio Psicosocial - Identidad y Vocación por el Servicio Público	Junio - Diciembre

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

LÍNEAS DE ACCIÓN	INICIATIVAS	ESFERAS DEL BIENESTAR	EJES DAFP	MES
Entre lazos y risas: Desarrollar actividades de integración que fomenten la cohesión de equipo, fortalezcan la camaradería y promuevan la interacción positiva en el entorno laboral, contribuyendo así a un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso.	(+) Sintonía: Establecer una cultura de unión que gire en torno a la colaboración el respeto y el apoyo mutuo para un éxito colectivo.	Bienestar Social - Organizacional - Ambiental - Intelectual	Equilibrio Psicosocial - Identidad y Vocación por el Servicio Público	Enero - Mayo - Junio - Septiembre - Diciembre -
	Momentos Brillantes: Propiciar un ambiente de integración, reconocimiento y motivación dentro de la entidad, promoviendo el sentido de pertenencia, cohesión de equipo y fortalecimiento de cultura, a través de actividades que valoren el esfuerzo, logros y contribuciones de los servidores.	Bienestar Social - Organizacional	Identidad y Vocación por el Servicio Público - Diversidad e Inclusión - Equilibrio Psicosocial	Marzo - Abril - Mayo - Junio - Julio - Octubre
LÍNEAS DE ACCIÓN	INICIATIVAS	ESFERAS DEL BIENESTAR	EJES DAFP	MES
Equilibra tu ser: Implementar campañas de prevención en salud, junto con actividades deportivas y de introspección, que motiven a generar hábitos saludables para mejorar la calidad de vida de los servidores, promoviendo el bienestar físico, mental y emocional.	Vitalidad Física: Fomentar el bienestar mediante actividades físicas que promuevan la energía, la resistencia y el cuidado del cuerpo, fortaleciendo la salud, mejorando el rendimiento diario y desarrollando hábitos sostenibles para una vida activa y equilibrada.	Bienestar Emocional - Salud Física	Equilibrio Psicosocial	Marzo - Abril - Julio
	Mente Sana, Vida Plena: Estimular el equilibrio integral entre el bienestar mental, emocional y físico mediante iniciativas que fomenten hábitos saludables, fortaleciendo la salud física y mental y mejorando la calidad de vida de los participantes para un desarrollo pleno en su entorno personal y profesional.	Bienestar Emocional - Intelectual - Social - Salud Física	Diversidad e Inclusión - Crecimiento y Prosperidad Personal - Equilibrio Psicosocial - Salud Mental	Enero - Febrero - Junio - Agosto - Noviembre , algunas actividades son permanentes y otras se realizarán durante el primer trimestre
LÍNEAS DE ACCIÓN	INICIATIVAS	ESFERAS DEL BIENESTAR	EJES DAFP	MES
Enaltecer tu labor: Orientado a mejorar el clima laboral y reconocer el servicio de los servidores. Incluye salario emocional, estímulos e incentivos y experiencias para el relacionamiento. .	Cultura en Movimiento: Fomentar espacios que fortalezcan el clima y la cultura organizacional, mediante el reconocimiento constante de la labor y la promoción de prácticas de movilidad seguras y sostenibles, impulsando el compromiso y la cohesión en el equipo	Bienestar Organizacional - Ambiental	Equilibrio Psicosocial	Enero - Marzo - Abril - Mayo - Julio - Septiembre - Octubre - Diciembre Otras actividades aplican de enero a diciembre

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

LÍNEAS DE ACCIÓN	INICIATIVAS	ESFERAS DEL BIENESTAR	EJES DAFP	MES
Materializando el saber: Orientado a promover programas de educación, emprendimiento y empleabilidad que favorezcan el desarrollo integral de los servidores y sus familias, brindándoles las herramientas necesarias para alcanzar sus objetivos y mejorar su bienestar integral.	Educa+Futuro: Acceso equitativo a la educación y el desarrollo de competencias esenciales y habilidades blandas a través de programas de formación integral, innovación educativa y alianzas estratégicas.	Bienestar Intelectual - Social - Intelectual - Organizacional	Equilibrio Psicosocial - Transformación Digital	Enero - Junio y otras actividades son permanentes

INDICADORES

Desde el Grupo de Talento Humano – bienestar se realizará la evaluación y el seguimiento de las diferentes actividades que hacen parte del Plan de Bienestar e Incentivos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Esta evaluación se realizará a través de la encuesta de satisfacción estandarizada en el sistema de gestión de calidad con el objeto de identificar el nivel de satisfacción alcanzado, las fortalezas de la misma y las acciones de mejora que deben adelantarse para próximas actividades.

INDICADOR DE PARTICIPACIÓN

No. Servidores que participan en al menos una actividad / No. Servidores de la planta *100

INDICADOR DE SATISFACIÓN

No. Servidores satisfechos con la actividad de bienestar/ No. Servidores participantes *100

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

No. De actividades realizadas / No. Actividades programadas en el plan *100

El seguimiento se realizará de manera trimestral y se elaborará un informe donde se describen las actividades desarrolladas, la metodología utilizada, el número de participantes y las evidencias generadas en la planeación y ejecución.

RETOS 2025

1. Caracterizar de manera sociodemográfica a los servidores que hacen parte del MinCIT.
2. Lograr la participación de los servidores en mínimo una actividad de las

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

- propuestas en el plan de bienestar social e incentivos.
- Realizar la medición de clima laboral y cultura organizacional del 80% de los servidores que hacen parte del MinCIT.

FUENTE DE FINANCIACIÓN

Para la vigencia 2024 se contó con un presupuesto de \$3.000.000.000.

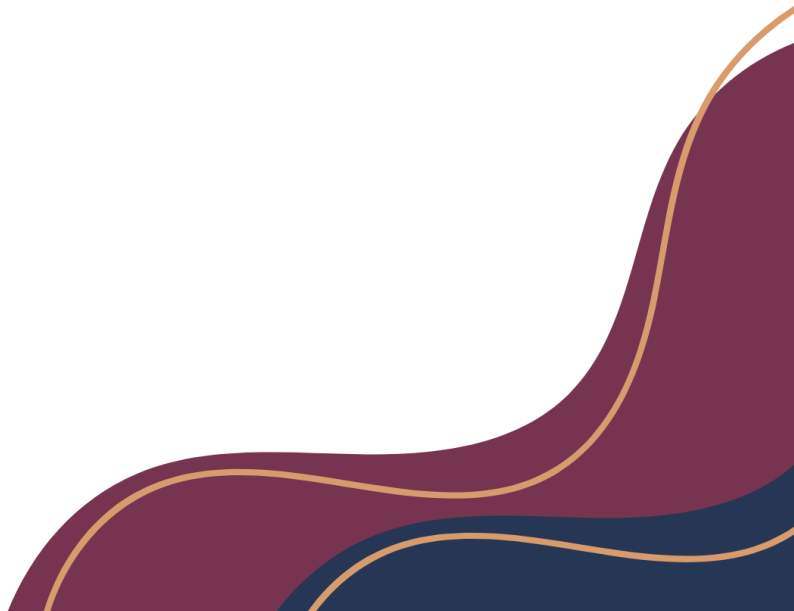
Para la vigencia 2025, se contará con un presupuesto de \$2.500.000.000.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:



PARTE II: INCENTIVOS



DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

PARTE II: INCENTIVOS

METODOLOGIA

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, presenta el Plan Institucional de Incentivos como una herramienta clave para fomentar una cultura organizacional basada en la excelencia, la productividad y el compromiso con los objetivos institucionales.

Este plan tiene como propósito reconocer y estimular el desempeño de los servidores públicos, tanto a nivel individual como grupal, promoviendo así un entorno laboral favorable que potencie el desarrollo personal y profesional. A través de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, el Ministerio busca valorar el esfuerzo, las competencias y los resultados sobresalientes de sus servidores públicos, fortaleciendo su compromiso con la misión de la entidad.

En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), este plan también orienta sus esfuerzos hacia el reconocimiento de los servidores que destacan por sus habilidades y dedicación, asegurando un enfoque continuo en la calidad del servicio y el mejoramiento de las competencias.

El presente documento establece los mecanismos para el otorgamiento de los incentivos y reconocimientos, asegurando su alineación con los recursos disponibles y el marco normativo vigente, con el objetivo de consolidar una cultura institucional orientada a resultados y al cumplimiento eficiente de los fines del Ministerio.

En cumplimiento al plan institucional de incentivos, para la vigencia 2024 se llevó a cabo el proceso de postulación y posterior selección de los mejores servidores, mejor gerente público y equipos de trabajo.

En este sentido, el comité de incentivos, realizó la selección correspondiente en las siguientes categorías, por lo que se otorgaron los siguientes incentivos:

Categorías	Incentivos
Mejor Servidor de Carrera Administrativa	Incentivos no pecuniarios
Nivel Asesor	
Nivel Profesional	
Nivel Técnico	
Nivel Asistencial	

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

Categorías	Incentivos
Mejor Servidor de Libre Nombramiento y Remoción	
Mejor Gerente Público	Incentivo no pecuniario
Mejor Equipo de Trabajo	Incentivo pecuniario

Asimismo, se realizaron los siguientes reconocimientos especiales, de acuerdo con la aplicación de los criterios establecidos por parte de las áreas responsables:

Categorías	Reconocimiento
02 Mejores Conductores	Recarga de medio SMMLV para cada uno de los seleccionados, a través del cargue de la tarjeta de la Caja de Compensación Familiar
02 Mejores Brigadistas	
02 Servidores del Grupo de Relación con el Ciudadano	
Mejores Deportistas (cuatro servidores que representaron al Ministerio en los Juegos del DAFP, obteniendo el tercer lugar en disciplina de tejo).	
02 Mejores Brigadistas	

De este modo, los servidores seleccionados fueron reconocidos públicamente en el cierre de gestión 2024. En el caso del reconocimiento por quinquenios, un representante por cada quinquenio fue exaltado en tal evento, en total se beneficiaron de este reconocimiento a la antigüedad 129 servidores.

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, estableció los términos y condiciones para llevar a cabo el proceso de selección de los servidores públicos que accederán a incentivos y reconocimientos, en los "*Lineamientos para la selección de los mejores Servidores, Gerente Público, Equipos de Trabajo y Reconocimientos Especiales*".

Teniendo en cuenta que tal proceso es llevado a cabo por el Comité de Incentivos, se realizarán las siguientes acciones, para las dimensiones "*Brillando con Excelencia*" y "*Liderando con Impacto*":

1. Divulgación de la metodología.
2. Postulaciones.
3. Análisis de información de los postulados.
4. Aplicación de criterios y selección por el Comité de Incentivos.
5. Proclamación.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

En el caso de la dimensión, "*Innovando para Transformar*", las acciones incluyen:

1. Divulgación de la metodología.
2. Inscripciones.
3. Análisis y aprobación de los proyectos Inscritos por el Comité de Incentivos.
4. Entrega y sustentación de dos informes de avance.
5. Sustentación final.
6. Evaluación y Selección por parte del Comité de Incentivos.

Por otra parte, para los procesos referentes a las dimensiones "*Celebrando el Espíritu Institucional*" y "*Reconociendo el Camino*", se establecen los criterios a valorar, de conformidad con "*Lineamientos para la selección de los mejores Servidores, Gerente Público, Equipos de Trabajo y Reconocimientos Especiales*".

DIMENSIONES

DIMENSIÓN 1: Brillando con Excelencia

Línea Estratégica: Incentivos No Pecuniarios Servidores Públicos


El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, valoran y reconoce el esfuerzo y los niveles de excelencia en el desempeño de los servidores públicos. Por lo anterior, se seleccionarán los servidores que cumplan los requisitos en las siguientes categorías:

- Mejor servidor público de carrera administrativa del Ministerio.
- Mejores servidores públicos de carrera administrativa por nivel jerárquico.
- Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción.

Los servidores públicos seleccionados, recibirán el incentivo no pecuniario que seleccionen, entre los siguientes:

1. Comisión de estudios en el país o en el exterior, siempre y cuando reúna los requisitos, de acuerdo con la normatividad.
2. Financiación de estudios de educación formal hasta por cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, adicional a los beneficios económicos educativos que puedan ser solicitados por el servidor.
3. Apoyo económico hasta cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes para el proceso de publicación de un artículo escrito por el servidor seleccionado, relacionado con las funciones del cargo.
4. Financiación de cursos de capacitación informal hasta de cuatro (4) salarios mínimos mensuales vigentes
5. Programas de turismo hasta de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, a través del cargue de la tarjeta de la Caja de Compensación

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

Familiar.

6. Conceder descanso remunerado por cinco (5) días hábiles

DIMENSIÓN 2: Liderando con Impacto

Línea Estratégica: Incentivos No Pecuniarios Gerentes Públicos

Se reconocerá al mejor Gerente Público del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo con el fin de enaltecer el desempeño de su gestión en la vigencia anterior, considerando su rol estratégico en el logro de los objetivos institucionales, a través del ejercicio de un liderazgo que impacta a las personas, la cultura y los procesos.

El mejor gerente público, recibirá el incentivo no pecuniario de su preferencia, entre los siguientes:

1. Comisión de estudios en el país o en el exterior, siempre y cuando reúna los requisitos, de acuerdo con la normatividad.
2. Financiación de estudios de educación formal hasta por cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, adicional a los beneficios económicos educativos que puedan ser solicitados por el servidor.
3. Apoyo económico hasta cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes para el proceso de publicación de un artículo escrito por el servidor seleccionado, relacionado con las funciones del cargo.
4. Financiación de cursos de capacitación informal hasta de cuatro (4) salarios mínimos mensuales vigentes
5. Programas de turismo hasta de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, a través del cargue de la tarjeta de la Caja de Compensación Familiar.
6. Conceder descanso remunerado por cinco (5) días hábiles.

DIMENSIÓN 3: Innovando para transformar

Línea Estratégica: Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios Equipos de Trabajo

Este proceso tiene como propósito incentivar el trabajo en equipo, la competitividad, la innovación, la productividad, y la mejora continua de los procesos y de los servicios públicos que presta el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. De este modo, los equipos de trabajo que deseen participar, formularán un proyecto que deje huella en la entidad, a través de su implementación en la próxima vigencia.

El mejor equipo de trabajo, recibirá un incentivo pecuniario consistente en hasta veinticinco (25) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

El equipo que ocupe el segundo lugar, recibirá un incentivo no pecuniario de los enunciados en las dimensiones anteriores, y, al equipo que ocupe el tercer lugar, se le otorgará descanso remunerado por cinco (5) días hábiles.

DIMENSIÓN 4: Celebrando el Espíritu Institucional

Línea Estratégica: Reconocimientos Especiales

En el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, los servidores que destacan y obtienen logros en diferentes áreas también son reconocidos. De este modo, se celebrará el espíritu institucional de:

- Los dos (2) mejores conductores.
- Los dos (2) mejores servidores del Grupo de Relación con el Ciudadano.
- Los dos (2) mejores brigadistas.
- Los mejores deportistas, que hayan tenido una participación destacada en representación del Ministerio.
- **Reconociendo el Camino:** Teniendo en cuenta la importancia del recorrido de los servidores en el Ministerio, y el tiempo dedicado a servir a la entidad, se realizará un reconocimiento por quinquenios de servicio.

CRONOGRAMA

Para la ejecución del Plan Institucional de Incentivos, se realizarán las siguientes actividades, en el marco de las dimensiones que los conforman

Dimensión	Actividad	Ejecución
Todas las Dimensiones	Divulgación de los "Lineamientos para la Selección de los Mejores Servidores, Gerente Público, Equipos de trabajo y Reconocimientos Especiales"	I y III Trimestre
Innovando para Transformar	Inscripción de Equipos de Trabajo	I Trimestre
Innovando para Transformar	Análisis y aprobación de proyectos	II Trimestre
Brillando con Excelencia Liderando con Impacto	Postulaciones mejores servidores y mejor gerente público	III Trimestre

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

Dimensión	Actividad	Ejecución
Innovando para Transformar	Sustentación Informes de Avance Presentación Final Selección Mejor Equipo de Trabajo	III y IV Trimestre
Brillando con Excelencia Liderando con Impacto	Análisis de requisitos Selección	IV Trimestre
Celebrando el Espíritu Institucional	Selección por áreas responsables	IV Trimestre
Reconociendo el Camino	Análisis de Datos y Conformación de servidores a reconocer	IV Trimestre
Todas las Dimensiones	Proclamación	IV Trimestre

INDICADORES

Para la evaluación del presente plan, se realizarán las siguientes mediciones:

- **Tasa de Participación:** Corresponde al porcentaje de servidores públicos que participan en calidad de postulados o inscritos en las convocatorias del plan.

Fórmula: $(\text{Número de servidores postulados o inscritos} / \text{Número total de servidores elegibles}) \times 100$

- **Cumplimiento General del Plan:** Mide el porcentaje de actividades o metas planificadas en el plan, que se completaron exitosamente.

Fórmula: $(\text{Número de actividades realizadas} / \text{Número total de actividades planificadas}) \times 100$

- **Satisfacción con los Incentivos Otorgados:** Mide el porcentaje de servidores satisfechos con los incentivos y reconocimientos que recibieron.

Fórmula: $(\text{Número total de respuestas positivas [satisfecho o muy satisfecho]} / \text{Número total de respuestas}) \times 100$

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

RETOS 2025

Los retos para implementar y ejecutar el Plan de Institucional de Incentivos pueden dividirse en diferentes áreas clave:

Transparencia y Equidad

- Percepción de justicia: Asegurar que el proceso de selección sea percibido como justo, equitativo y transparente, evitando sesgos.
- Cumplimiento de criterios: Velar por que los criterios de selección sean claros, objetivos y comprensibles para todos los servidores.

Participación y Comunicación

- Baja participación: Superar la posible apatía o desinterés de los servidores públicos para postularse o participar en el plan.
- Estrategias de divulgación: Diseñar campañas efectivas para garantizar que todos los servidores conozcan el plan, los lineamientos para la selección, y las categorías de reconocimiento disponibles.

Integración Cultural y Organizacional

- Fortalecimiento del sentido de pertenencia: Asegurar que el plan no solo reconozca logros individuales, sino que también fomente el trabajo en equipo y los valores institucionales.
- Reconocimientos en todos los niveles: Garantizar que los servidores de todos los niveles jerárquicos se sientan incluidos en las oportunidades de reconocimiento.

Impacto en el Desempeño Institucional

- Medición del impacto: Identificar cómo el plan contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Ministerio y a la mejora del desempeño institucional.
- Sostenibilidad: Diseñar el plan para que no solo motive a corto plazo, sino que también fomente una cultura de excelencia sostenible en el tiempo.

FINANCIACIÓN

Los recursos para la financiación del Plan Institucional de Incentivos 2025, corresponden a los recursos del Presupuesto General del Ministerio.

DOCUMENTO CONTROLADO

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
	Código:	FC-DR-005	Versión:	00	Fecha:

HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
12/06/2026	0	<p>Primera versión del documento para el nuevo Mapa de procesos. Código anterior: TH-DR-019. V0</p> <p>Autorizada la migración por medio de correo electrónico de acuerdo con la versión vigente en ISOLución.</p>

FLUJO DE APROBACIÓN

ELABORÓ		APOYO OAPS		REVISÓ		APROBÓ	
Nombre:	Rodrigo Antonio Jiménez	Nombre:	Carolina Huertas	Nombre:	Rodrigo Antonio Jiménez	Nombre:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante Acta 1 del 24 y 27 de enero de 2025. Adoptado mediante Resolución 0466 del 11 de abril de 2025.
Cargo:	Asesor de Talento Humano	Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Asesor de Talento Humano	Cargo:	

DOCUMENTO CONTROLADO