

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2021



MINISTERIO DEL DEPORTE

SECRETARÍA GENERAL

MINISTERIO DEL DEPORTE 2021

ERNESTO LUCENA BARRERO

MINISTRO DEL DEPORTE

JAIME ARTURO GUERRA RODRIGUEZ

Secretario General

MARIA CAROLINA SALCEDO SANINT

Coordinadora Grupo Talento Humano

COMISION DE PERSONAL

JAIME ARTURO GUERRA RODRIGUEZ

Secretario General

Representantes de la Entidad ante la Comisión de Personal

ADRIANA TERESA QUITIAN MARIN

GERMAN ALBERTO ARCOS SANCHEZ

Representantes de los empleados ante la Comisión de Personal

MARIA CAROLINA SALCEDO SANINT

Coordinadora Grupo Talento Humano

Secretaria

SECRETARÍA GENERAL

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	4
1. MARCO LEGAL.....	5
2. MARCO CONCEPTUAL.....	6
2.1. Bienestar Social	6
2.2. Estímulos e Incentivos	6
2.2.1. Incentivos.....	6
2.2.2. Incentivos Pecuniarios	6
2.2.3. Incentivos no Pecuniarios	6
3. DIMENSIONES INTEGRALES SEGÚN MIPG.....	7
3.1 Dimensión Talento Humano.....	7
3.2 Dimensión direccionamiento estrategico y planeación	8
3.3 Dimension gestión de valores para resultados	8
3.4 Dimensión evaluación de resultados	8
3.5 Dimensión información y comunicación	8
3.6 Dimensión gestión del conocimiento y la innovación	9
3.7 Dimensión control interno	9
4. OBJETIVOS.....	9
4.1 Objetivo General	9
4.2 Alcance.....	9
4.3 Objetivos Específicos	10
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	10
5.1 Encuesta diagnóstico de necesidades.....	10
5.2 Percepción de los encuestados.....	11
5.2.1 Resultados diagnóstico de necesidades	12
5.2.2 Resultado actividades deportivas	12
6. METAS.....	15
7. PRESUPUESTO AÑO 2021.....	15
9. ENTIDADES DE APOYO.....	16
10. CONTENIDO DEL PROGRAMA.....	16
10.1. Área de calidad de vida laboral	16
10.1.2 Bienestar	17
10.1.3. Incentivos:.....	18
10.2. Área de protección y servicios sociales.....	18
11. EVIDENCIAS DEL PLAN.....	19
11.1 Registro de asistencia	19
11.2 Registro de evaluación de la actividad.....	19
12. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS.....	19

SECRETARÍA GENERAL

INTRODUCCION

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

Acorde con los lineamientos establecidos para la administración pública nacional, el Programa de Bienestar Social del Ministerio del Deporte, busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

El presente programa de bienestar pretende brindar las herramientas para ejecutar actividades adecuadas y oportunas en coherencia con las políticas del Ministerio del Deporte, los contenidos y estrategias del programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico y las expectativas de los servidores públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad.

Dentro de las estrategias para su implementación, se busca que estén alineados con los objetivos y metas de la entidad previstos en los planes anuales y de desarrollo, en concordancia con la planeación de la Secretaría General.

SECRETARÍA GENERAL

1. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

Decreto 1083 de 2015:

Artículo 2.2.10.1: “Programa de estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”

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

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.”

Artículo 2.2.10.3: Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

Código de Integridad

Ley 1952 de 2019. Numerales 4 y 5 del artículo 37. Dispone que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

DECRETO 1499 DE 2017 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

SECRETARÍA GENERAL

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. Bienestar Social

Bienestar social El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

2.2. Estímulos e Incentivos

Son todas las medidas planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor y tiene como propósito, alcanzar el buen desempeño en el futuro, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

2.2.1. Incentivos

Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos, que conforman la planta de empleados del Ministerio del Deporte.

2.2.2. Incentivos Pecuniarios

Es un reconocimiento económico que se asigna a los mejores equipos de trabajo de una entidad pública y su monto puede ser hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

2.2.3. Incentivos no Pecuniarios

Es un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

SECRETARÍA GENERAL

3. DIMENSIONES INTEGRALES SEGÚN MIPG

Con el objetivo de definir e integrar la medición de los planes institucionales, y las dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el plan de acción institucional a nuestro de bienestar social, estímulos e incentivos en la vigencia 2021, estos se consideran como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada.

Para la operación del MIPG, se incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación, conforme se relacionan a continuación:

- **Primera Dimensión:** Talento Humano.
- **Segunda Dimensión:** Estratégico Y Planeación.
- **Tercera Dimensión :** Gestión Con Valores Para El Resultado.
- **Cuarta Dimensión :** Cuarta Dimensión - Evaluación Para El Resultado
Séptima Dimensión - Control Interno.
- **Dimensiones Transversales:**
- **Quinta Dimensión:** - Información y Comunicación
- **Sexta Dimensión:** - Gestión Del Conocimiento y La Innovación.

A continuación se relacionan los Planes alineados con los Institucionales y MIPG que identifican los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos:

3.1 Dimensión Talento Humano

En esta dimensión se gestiona el ciclo del servidor público (ingreso, permanencia y retiro de la entida) de acuerdo con las prioridades estratégicas, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos.

De acuerdo con esta dimensión, se encuentran relacionados a su vez seis (6) planes institucionales que se describen a continuación:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan Institucional de Capacitación
3. Plan de Incentivos
4. Plan Estratégico de Talento Humano
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

SECRETARÍA GENERAL

3.2 Dimensión direccionamiento estratégico y planeación

A través de esta dimensión se define la ruta estratégica que guiará la gestión institucional, con miras a garantizar los derechos y satisfacer los requerimientos de los funcionarios y usuarios, contribuyendo a fortalecer la confianza en los servicios y fines del Estado.

En el marco de esta dimensión se encuentran la política de Planeación Institucional que está orientada a definir los escenarios de actuación en cumplimiento de su objeto misional y funciones, alineado con el marco de las políticas nacionales en especial el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico y el respectivo Plan de Acción de la dependencia.

3.3 Dimensión gestión de valores para resultados

Esta dimensión orienta el desarrollo de actividades que conduzcan al logro de los resultados institucionales y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Se identifican los planes institucionales:

1. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
2. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
3. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
4. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

3.4 Dimensión evaluación de resultados

Impulsar el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer de manera objetiva los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y proyectos de inversión.

- Con la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional la cual pretende obtener información oportuna sobre el avance en el cumplimiento de las actividades y productos en el marco de los proyectos de los planes y programas establecidos
- Analisis y seguimiento al plan anual de adquisiciones.

3.5 Dimensión información y comunicación

Permitir un adecuado flujo de información a través de canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

SECRETARÍA GENERAL

Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor a través del INTRANET, página WEB y el correo electrónico institucional.

- Política de Gestión Documental, y la Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción; así como el siguiente plan institucional:
- Seguridad digital de la información
- Participación atención ciudadana
- Plan Institucional de Archivos documentales de la Entidad

3.6 Dimensión gestión del conocimiento y la innovación

Apoyar los procesos continuos de aprendizaje a partir de la información, experiencias externas e internas basadas en la identificación, transmisión y fortalecimiento al desarrollo del conocimiento y saber institucional.

3.7 Dimensión control interno

Fortalecer el mejoramiento continuo a través de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste, a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Mejorar la calidad de vida laboral de servidores y contratistas y su rendimiento laboral, generando entornos de convivencia, integración y esparcimiento familiar, a través de un plan integral, basado en las necesidades de los mismos.

4.2 Alcance

El plan de bienestar e incentivos, buscará generar un clima laboral que desarrolle en sus servidores y contratistas motivación y calidez humana al interior de la entidad que redunde en el cumplimiento de la misión del Ministerio de Deporte.

SECRETARÍA GENERAL

4.3 Objetivos Específicos

- Estimular en todas las dependencias del Ministerio del Deporte, la participación y fortalecimiento del bienestar individual y colectivo.
- Comprometer a los líderes de las diferentes áreas con la masiva participación de los servidores y contratistas en las actividades programadas.
- Fomentar los principios y valores institucionales.
- 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 educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.
- Estimular a los empleados mediante los programas de Bienestar Social e Incentivos orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social con el fin de sentirse identificados como el componente relevante para el logro de los objetivos institucionales.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Desarrollar actividades que generen el uso de las tics, el liderazgo, el servicio, la creatividad y el autocuidado con miras a prevenir el COVID-19.

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se apoya en dos bases fundamentales que son: las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a política de calidad, objetivos corporativos, misión y visión del Ministerio del Deporte.

El objetivo de la aplicación de la herramienta es conocer la opinión de los servidores públicos en la planificación de todas las actividades que ayuden a mejorar su bienestar laboral, buscando satisfacer eficientemente las expectativas.

5.1 Encuesta diagnóstico de necesidades de bienestar

Para conocer las preferencias de las actividades de Bienestar de los funcionarios del Ministerio del Deporte, el Grupo de Talento Humano creó un instrumento bajo la modalidad de encuesta digital “*Diagnóstico de necesidades de bienestar*” con el fin de diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2021, a partir de sus resultados.

SECRETARÍA GENERAL

Ayúdanos a construir el diagnóstico de necesidades 2021

Del **23 al 27 de** noviembre

Trabajamos cada día para mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios y sus familias.

Haz clic

"Tú nos importas y tu opinión es valiosa"

Plan de Bienestar SISTEMA DE GESTIÓN de Seguridad y Salud en el Trabajo

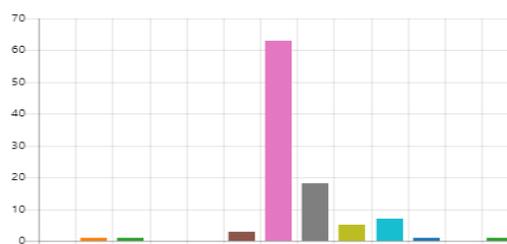
5.2 Percepción de los encuestados

La encuesta del diagnóstico de necesidades del plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos fue divulgada por el correo de Talento Humano de la entidad a los 168 funcionarios activos de planta en el Ministerio del Deporte, de los cuales 100 hicieron efectivo el diligenciamiento.

12. ¿Cuál es tu cargo?

Más detalles Insights

Ministro	0
Viceministro/a	1
Asesor	1
Director técnico	0
Secretario General	0
Jefe de oficina	3
Profesional Especializado	63
Profesional Universitario	18
Técnico	5
Secretaria(o) Ejecutiva(o)	7
Auxiliar Administrativo	1
Conductor	0
Otras	1



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Human

SECRETARÍA GENERAL

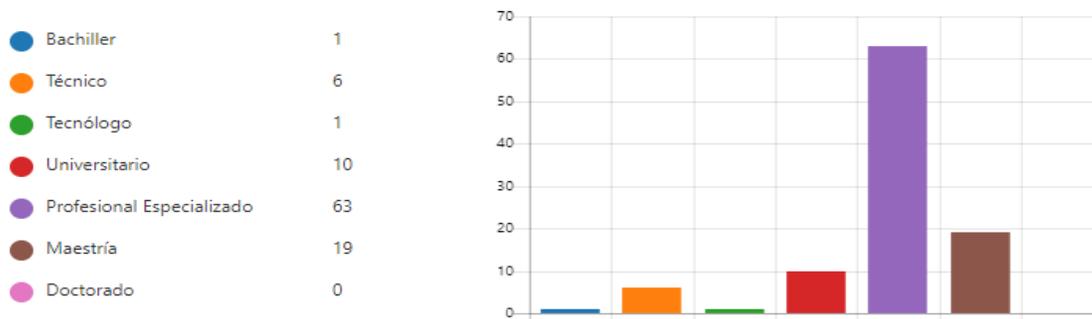
5.2.1 Resultados diagnóstico de necesidades

5.2.1.1 Niveles y grados de escolaridad

14. ¿Cuál es tu nivel de escolaridad?

[Más detalles](#)

[Insights](#)



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

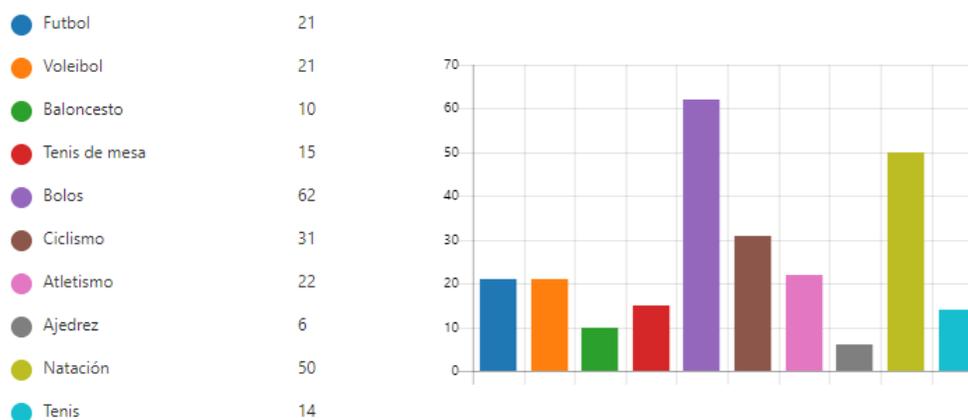
Los datos arrojados por la encuesta de satisfacción del diagnóstico enviado a los funcionarios del Ministerio del Deporte, evidencia que más del 63% de los encuestados son Profesionales especializados, y un 19% tiene una maestría.

5.2.2 Resultado actividades deportivas

Las actividades deportivas de mayor interés para los funcionarios fueron en su orden, bolos, natación y atletismo.

24. De las siguientes actividades deportivas ¿Cuáles serían de tu interés?

[Más detalles](#)



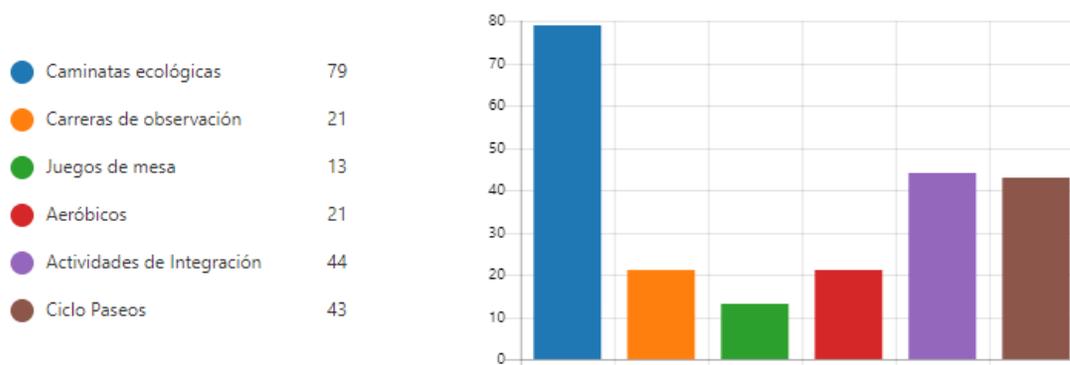
Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

SECRETARÍA GENERAL

5.2.2.1 Resultado actividades recreativas.

21. ¿En cuáles de las siguientes actividades recreativas te gustaría participar?

[Más detalles](#)



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

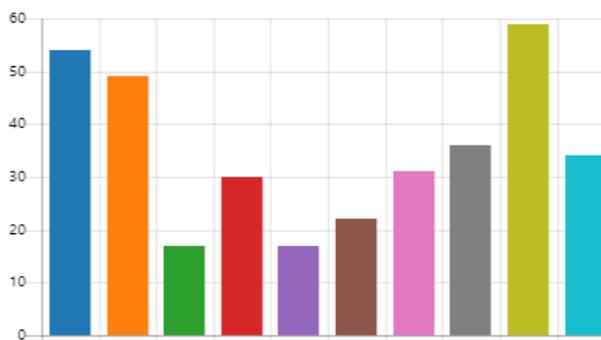
Las caminatas ecológicas siguen siendo la actividad recreativa preferida por los funcionarios, seguido de ciclo paseos y la realización de actividades de integración, comparado con otras actividades como juegos de mesa, los cuales no generaron un interés muy alto según los resultados que se muestran en la imagen.

5.2.2.2 Resultados actividades con núcleo familiar

23. ¿Qué actividades son de tu interés y te gustaría realizar junto con tu familia en tu tiempo libre?

[Más detalles](#)

● Cine - foros	54
● Teatro	49
● Fotografía	17
● Cocina	30
● Pintura	17
● Danzas	22
● Visita a Museos	31
● Practicar deportes	36
● Ir a parques recreativos	59
● Tomar clases y talleres	34



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

SECRETARÍA GENERAL

El plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, tiene como finalidad el bienestar laboral del funcionario, pero también la participación familiar, esto con la finalidad de que cada uno de los funcionarios del Ministerio del Deporte compartatanto de manera individual como familiar de las actividades que se desarrollen dentro y fuera de la entidad.

Las actividades en el tiempo libre, para compartir en familia, que generaron mayor interés según los resultados arrojados en la encuesta se puede evidenciar que los cine – foros, salidas a parques recreativos y visitas a teatro, son las actividades de mayor preferencia.

5.2.2.3. Promoción de programas de vivienda

¿De qué Entidad te gustaría ver el portafolio de créditos hipotecarios?

[Más detalles](#)

Insights

● Fondo Nacional del Ahorro	57
● Cajas de compensación	24
● Bancos	19



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

5.2.2.4 Disposición para la prevención

Se priorizará el uso de las tecnologías de la información y comunicación TICS para el desarrollo de las actividades de bienestar social, teniendo en cuenta la pandemia que causa la enfermedad del coronavirus (COVID-19). Para el cumplimiento de las actividades, se tendrá en cuenta las disposiciones legales establecidas por las autoridades competentes y lo dispuesto en los protocolos de bioseguridad dispuestos por el Ministerio de Salud, para la prevención de transmisión del COVID-19.

Dentro de la encuesta realizada, se incluyó la percepción de los funcionarios del Ministerio del Deporte, frente a temas relacionados con la participación en actividades virtuales o presenciales, ya que por la contingencia que vive el mundo por el Covid – 19, se debe tener en cuenta la opinión de nuestros colaboradores y su intención de participar o no de actividades virtuales o presenciales, según las directrices del gobierno nacional frente a la prevención de la salud de nuestros servidores públicos.

SECRETARÍA GENERAL

¿Estaría usted dispuesto a participar en actividades virtuales, en caso de seguir en la modalidad de trabajo en casa?

[Más detalles](#)

● Si	83
● No ¿porque? (Por favor respo...	15
● Otras	16



¿Participaría usted de actividades presenciales en la vigencia 2020 -2021 realizadas por el plan de bienestar o preferiría seguir en la modalidad de realización virtual?

[Más detalles](#)

● Si	52
● No ¿porque? (Por favor respo...	4
● Modalidad Virtual	48
● Otras	8



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

De acuerdo a los resultados de la encuesta, se evidenció que, en caso de seguir en la modalidad de trabajo en casa, gran parte de los encuestados está de acuerdo de participar de actividades virtuales.

Por otra parte, los funcionarios del Ministerio del Deporte estarían dispuestos en participar de actividades presenciales desarrolladas por el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, en caso de volver a la normalidad o hacer parte de la nueva normalidad.

Se reitera que el desarrollo del plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, se regirá por los protocolos de bioseguridad impuestos por los entes competentes, esto con el fin de preservar la salud y la integridad de cada uno de los funcionarios, que permita generar una cultura de bioseguridad en cada una de las actividades realizadas para la vigencia 2021.

6. METAS

Lograr el 100% de ejecución de todas las actividades programadas del Programa de Bienestar.

Para medir el cumplimiento o la eficacia de las actividades de Bienestar Social, se utiliza la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{No. de Actividades Ejecutadas}}{\text{No. de Actividades Programadas}}$$

7. PRESUPUESTO AÑO 2021

La entidad apropiara en su respectivo presupuesto, los recursos requeridos para el efectivo cumplimiento de los programas de bienestar social que se adopten, para la vigencia 2021, se ha incluido destinar e invertir recursos en el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, una asignación correspondiente a CIENTO NOVENTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$190.000.000.00).

SECRETARÍA GENERAL

RUBRO	DESCRIPCION	VALOR
	SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL	\$190.000.000
TOTAL		\$190.000.000

8. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.

Acorde con lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, son beneficiarios de las políticas, planes y programas de Bienestar Social, todos los servidores públicos de la Entidad y sus familias. Dicho programa busca de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad.

9. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar social para los servidores públicos de la Entidad, contamos con el apoyo de las siguientes entidades, con las cuales se establecerán alianzas estratégicas:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales

10. CONTENIDO DEL PROGRAMA

El plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos incluirá actividades que vaya en beneficio de los servidores públicos y de su núcleo familiar, pretende la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos de la entidad, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, laboral y cultural. Por lo anterior, en el diseño del programa de bienestar social, se definieron las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura de las necesidades de la población objeto.

10.1. Área de calidad de vida laboral

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional. De igual forma, se busca fortalecer los principios y valores organizacionales, reafirmando la cultura y mejorando el clima organizacional.

SECRETARÍA GENERAL

10.1.2 Bienestar

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización, está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en la entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Para el desarrollo plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, se clasificaron las actividades a desarrollar en dos (2) ejes temáticos a saber:

- Brindar Espacio de Integración para funcionarios y sus familias
- Efectuar encuentros de cohesión social para funcionarios

A continuación, se describen algunas de las actividades más relevantes que se realizarán:

10.1.2.1 Actividades deportivas:

- Tenis
- Fútbol
- Voleibol
- Baloncesto
- Tenis de mesa
- Bolos
- Ciclismo
- Atletismo
- Ajedrez
- Natación

Torneos:

- Torneo de bolos
- Torneo de tenis de mesa
- Torneo de voleibol
- Torneo de rana

10.1.2.2 Actividades recreativas:

SECRETARÍA GENERAL

- Caminata ecológica
- conmemoración fechas especiales
- vacaciones recreativas para los hijos.
- Reconocimientos a ganadores de actividades deportivas
- Programa para la preparación del retiro (pre -pensionados)
- Reconocimientos al mejor funcionario
- Reconocimiento a la antigüedad laboral
- Halloween/Día de la familia
- Cierre de gestión

10.1.3. Incentivos:

En el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos del Ministerio del Deporte mediante incentivos se quiere mejorar el clima laboral cumpliendo los lineamientos establecidos por la ley, mencionados a continuación:

- Celebración de fecha especial de los funcionarios (cumpleaños)
- Uso de la bicicleta
- Reconocimientos a ganadores de actividades deportivas
- Programa para la preparación del retiro (pre -pensionados)
- Reconocimientos al mejor funcionario
- Reconocimiento a la antigüedad laboral

10.2. Área de protección y servicios sociales

Con su intervención se busca la realización de actividades que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo mantendrán constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

A continuación, se describen algunas de las actividades más relevantes que se realizarán:

- Talleres y charlas en temas de prevención, educación, promoción de la salud y desarrollo personal.
- Jornadas de asesoría institucional en temas de salud, pensión, riesgos laborales, servicios de la Caja de Compensación, vivienda (Campañas con diferentes entidades).

SECRETARÍA GENERAL

11. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

11.1 Registro de asistencia

Este registro debe ser diligenciado vía online por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

11.2 Registro de evaluación de la actividad

Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez ésta haya finalizado. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

12. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS

- Participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- Contar con el apoyo y la activa participación de los GIT y/o oficinas del Ministerio del Deporte.