



PLAN DE ESTIMULOS 2021

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1567 de 1998, “(...) *Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora*”.

“...La gestión del talento humano, es entonces, el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo...” (Marco General Sistema Integrado de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG v2, página 31 julio 2018).

El modelo (MIPG), concibe al talento humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones, por lo tanto, es un factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

Las actividades planteadas derivan de las necesidades detectadas en el diagnóstico de necesidades, medición del clima organizacional y en el diagnóstico de riesgo psicosocial, dirigida a la protección, entretenimiento y aprendizaje del servidor y sus familias con el fin de mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura, sentido ecológico y ambiental e incluso educación, manifestados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Para lograr estas actividades se requiere contar con los aliados estratégicos (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, entidades públicas), con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

OBJETIVOS

Contribuir al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), a través del desarrollo del plan de Estímulos e Incentivos, con el fin de generar acciones orientadas a estimular a los servidores públicos a través de programas de bienestar social con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso, manteniendo condiciones de trabajo saludables y un clima laboral propicio para que los servidores públicos, desarrollen sus funciones competentemente.

Orientar y optimizar las condiciones de los servidores del Ministerio y de esta manera mejorar la calidad de vida laboral y así mismo elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad logrando un compromiso con la Entidad

Contribuir al reforzamiento del trabajo en casa y mejoramiento de la salud mental del funcionario y su familia dada la emergencia sanitaria.



PLAN DE ESTIMULOS 2021

MARCO JURÍDICO

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los emplead”*.
- Decreto 614 de 1984 *“Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país”*.
- Ley 100 de 1993: Crea el Sistema de Seguridad Social Integral.
- Ley No. 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto No.1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto No. 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos emitida por el DAFP, 2018
- Ley No. 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, que en su artículo 37 señala, entre otros derechos de los servidores públicos; numeral 4 *“...Participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales...”* y numeral 5 *“...Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...”*
- Teletrabajo Ley 1221 de 2008 Decreto 1083 de 2015
- Resultados diagnósticos de necesidades 2020

PLAN DE ESTIMULOS

El sistema de Estímulos para los empleados del Estado se define como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor (Artículo 13 decreto 1567 de 1998).

El Sistema de Estímulos se implementa a través de:

Plan de Bienestar e Incentivos 2021 del Ministerio del Deporte, dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y elaborado a partir de la propuesta de acciones que afecten positivamente el bienestar del trabajador y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El plan se enmarca en dos áreas a saber:

- **Calidad de Vida Laboral** La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan llevar a cabo sus necesidades en el ámbito personal, profesional y organizacional. Dentro de estos programas se encuentran actividades tales como clima laboral, incentivos, estilos de dirección, código de integridad, etc.

PLAN DE ESTIMULOS 2021

ACTIVIDADES
Actividades COVID19 vacunación
Celebración cumpleaños de los servidores de planta con día de descanso.
Exámenes médicos ocupacionales
Gimnasio /virtual
Horarios flexibles
Promoción uso de la Bicicleta
Participación en programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades
Día de la Mujer
Programa de desvinculación asistida
Pausas activas virtual/ presencial
Día del hombre
Día de las Madres y padre
Jornadas Lúdicas
Día de la familia
Día del niño
Caminatas ecológicas
Semana de receso escolar
Día del servidor publico
Actividad prepensionados
Actividades teatro/cine
Fiesta Halloween
Encuentros deportivos
Semana de la salud
Novenas navideñas
Actividad premiación mejor funcionario
Cierre de actividades vigencia