



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social del Ministerio del Deporte, estará enfocado a partir de los Programas de Capacitación, producto de los resultados de la encuesta realizada a los servidores públicos del Ministerio en el último trimestre de la vigencia 2020, con el fin de fortalecer la gestión y logros del talento humano.

Los programas de Bienestar Social se definen 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"* En concordancia con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 Reglamentado por Decreto 1572 de 1998 y Decreto 1227 de 2005.

Dado que continuamos con el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, donde el Gobierno nacional adoptó mediante decretos legislativos, además de las medidas anunciadas, todas aquellas medidas adicionales necesarias para conjurar la crisis e impedir la extensión de sus efectos, así mismo dispondrá las operaciones presupuestales necesarias para llevarlas a cabo.

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Los programas de estímulos buscan motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social como;

- Reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, según lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015, con el fin de incentivar la motivación al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional
- Para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que logren niveles de sobresaliente y a los equipos de trabajo que resulten exaltados por su gestión.

OBJETIVOS.

- Reconocer en los servidores del Ministerio del Deporte los logros del desempeño en nivel SOBRESALIENTE con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional, acorde con la escala de evaluación establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil enmarcado en el acuerdo 617 de 2018
- Resaltar la participación y el logro de metas de los servidores en el desempeño de su labor y en el de su dependencia
- Fortalecer resultados institucionales establecidos en el plan estratégico y planes de acción.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021

- Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos y la calidad de los servicios al ciudadano.
- Incrementar una cultura de mejoramiento continuo, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo de los funcionarios del Ministerio.

BENEFICIARIOS

- Los beneficiarios para recibir incentivos serán los empleados de carrera administrativa en todos los niveles jerárquicos y de libre nombramiento y remoción.

FUNDAMENTOS

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los cuales se establecerán con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 1^o. de febrero 2020 al 31 de enero de 2021, en niveles de excelencia.

TIPO DE INCENTIVOS

- Incentivos Pecuniarios: Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.
- Incentivos No Pecuniarios: El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda, entre otros.

RESPONSABLE DE LA POLÍTICA

- El GIT Talento Humano de la secretaria General o quien haga sus veces, tiene la responsabilidad de preparar anualmente el proyecto del Plan de Estímulos e Incentivos, efectuar su seguimiento y control y coordinar con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el proceso de otorgamiento y reconocimiento de éstos.

ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS POR NIVEL JERÁRQUICO

Serán Beneficiarios de la elección como mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, quienes cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Acreditar mínimo un (1) año de tiempo de servicios en el Ministerio.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c. Acreditar nivel sobresaliente en la última evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, de conformidad con los parámetros establecidos en el sistema de evaluación del desempeño adoptado por la Entidad y la Comisión Nacional del Servicio del Civil -CNSC.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021

Para la elección como mejores empleados se tendrá en cuenta la Evaluación del Desempeño, siendo esta una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (ACUERDO 617 DE 2018 Comisión Nacional del Servicio del Civil -CNSC), donde se estableció:

a) ESCALA DE CALIFICACIÓN. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SOBRESALIENTE

- a. Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- b. Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- c. Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.
- d. Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.
- e. Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelente.

USOS COMPLEMENTARIOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

- a. Planificar la capacitación y la formación de los servidores públicos.
- b. Conceder becas o comisiones de estudio.
- c. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS:

El GIT Talento Humano presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el listado de los mejores empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, que hayan obtenido las más altas calificaciones y que cumplan con los requisitos establecidos, de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2005.

En caso de empate en la calificación de servicios por dos (2) o más empleados en el puntaje obtenido, se remitirá al sistema de votación abierto, con el fin que los funcionarios de la Entidad elijan a los mejores por cada nivel jerárquico.

En caso de persistir el empate entre dos (2) o más funcionarios en el mismo nivel jerárquico se definirá mediante una urna, donde se ingresarán los nombres de los funcionarios empatados y bajo la veeduría de al menos un (1) funcionario de carrera administrativa de control interno, de talento humano y de la Comisión de Personal, se definirá el ganador en los niveles que se haya dado el empate.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021

Para efectos de aplicar el Plan de Bienestar Social, y de Estímulos e Incentivos para el Ministerio del Deporte vigencia 2021, los empleados de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que la entidad aplique para los funcionarios de carrera administrativa del Ministerio.

RECONOCIMIENTO DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS

El reconocimiento de los incentivos pecuniarios se realizará atendiendo la distribución de recursos establecida a continuación:

Mejor empleado de carrera administrativa nivel profesional	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Mejor empleado de carrera administrativa nivel técnico	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Mejor empleado de carrera administrativa nivel asistencial	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Mejor empleado de libre nombramiento y remoción	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario

Como incentivo no pecuniario se hará entrega de un reconocimiento simbólico a cada empleado según su nivel.

ESCALA DE CALIFICACIÓN. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL MINISTERIO DEL DEPORTE.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas de la entidad.

CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

- a. Los equipos de trabajo al interior del Ministerio podrán integrarse con funcionarios de igual o diferente nivel jerárquico, inscritos en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- c. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3)



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021

- integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
- d. Cuando el equipo esté conformado por tres (3) integrantes y un empleado sea sancionado disciplinariamente, deberá ser remplazado en un término no superior a los cinco (5) días hábiles, siguientes a la fecha de la sanción, en ningún caso podrá conformarse un equipo de dos (2) empleados.
 - e. La elaboración y presentación del trabajo, experiencia o caso exitoso, deberá ser financiado en su totalidad por los integrantes del equipo, la Entidad podrá facilitar recursos físicos tales como instalaciones, insumos y equipos.
 - f. La participación en las labores requeridas para el desarrollo del trabajo en equipo, no libera a los funcionarios del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo que desempeña y de su jornada laboral

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

La selección del mejor equipo de trabajo se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos trabajos, experiencias o casos exitosos, la efectuará por escrito ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y a través del Grupo de Talento Humano, el jefe de la dependencia que corresponda al tema del trabajo, anexando el respectivo documento y los indicadores de producto y de resultado.

Si lo integran funcionarios de diferentes dependencias y el trabajo, experiencia o caso exitoso corresponde a temas o procedimientos de distintas áreas, se debe tener el visto bueno de los jefes de dichas áreas a que corresponden los temas.

2. La fecha límite para la inscripción de los trabajos, casos exitosos o experiencias es durante todo el mes de julio del año en curso. Los trabajos se radicarán en la Secretaría General - Grupo Interno de Talento Humano. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño aceptará los casos exitosos inscritos que cumplan con los requisitos establecidos para la conformación de equipos de trabajo, así como con los criterios de evaluación que se señalan más adelante.
3. Si dentro del término previsto no se inscribe por lo menos un (1) equipo, este término se prorrogará por ocho (8) días más. De no inscribirse ningún equipo se declarará desierto el incentivo.
4. Al cierre de las inscripciones, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño informará a sus integrantes sobre los trabajos inscritos que fueron admitidos para concursar. Si solo se presenta un (1) caso exitoso o experiencia de equipo de trabajo, se adelantará el proceso y tendrán que efectuar sustentación pública (virtual o presencial) antes del 31 octubre del año en curso.
5. En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, éste deberá manifestarlo y en el evento en que se trate de uno de los representantes de la entidad, el ministro designará su reemplazo en otro funcionario y cuando se trate de alguno de los miembros de la Comisión de Personal será remplazado por su respectivo suplente en la comisión.
6. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño procederá a estudiar los trabajos presentados y podrá soportar sus decisiones en expertos.
7. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan las tres (3) mejores calificaciones definitivas, en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primer, segundo



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021

y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas. Este resultado será consignado en acta que firmarán todos los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y será enviada a la Secretaría General del Ministerio del Deporte para que mediante acto administrativo formalice la selección y premiación.

8. El plazo máximo para la proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores empleados y equipos de trabajo seleccionados será en la primera quincena del mes de diciembre del año en curso.
9. La Oficina Asesora de Planeación apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo.

El funcionario o equipo de trabajo a quien se le demuestre en cualquier etapa del proceso, que el trabajo, caso exitoso o experiencia, es producto de fraude o engaño, automáticamente le será retirada su postulación y deberá devolver a la entidad, según sea el caso, el premio otorgado o su equivalente en dinero y no podrá participar en el plan de incentivos durante los siguientes cinco (5) años, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y legales a que haya lugar.

CONFORMACION DEL JURADO.

El jurado de los proyectos estará conformado por:

- a) Viceministro (a)
- b) Secretario (a) General
- c) Jefe Oficina de Planeación

MIEMBROS CON VOZ, PERO SIN VOTO:

- a) Jefe oficina de Control Interno o su delegado quien actuara como veedor.
- b) Coordinador (a) del GIT Talento Humano quien actuará como secretario técnico del jurado.

FUNCIONES DEL JURADO EVALUADOR.

Las funciones que debe desarrollar el jurado evaluador son las siguientes:

- a) Estudiar y evaluar los proyectos radicados ante el GIT Talento Humano de acuerdo con los parámetros establecidos en esta resolución.
- b) Consolidar los resultados de calificación de los proyectos y remitir sus decisiones mediante acta al, Coordinador (a) del GIT Talento Humano.
- c) El jurado evaluador entregará antes del 22 de noviembre del año en curso la calificación y los resultados consolidados de los mejores grupos de trabajo de la entidad.

CRÉDITOS EDUCATIVOS:

Implementar el incentivo de apoyo de créditos educativos a la educación formal de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio del Deporte para cursar programas de educación superior en las modalidades de pregrado y posgrado en una institución educativa legalmente reconocida en el territorio nacional, dentro del marco de Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos vigencia 2021 del Ministerio del Deporte.

Los créditos educativos se orientarán a favorecer los intereses de formación de los empleados, con el fin de contribuir a su desarrollo personal y laboral y se otorgarán de acuerdo con las políticas establecidas por la Entidad de acuerdo con el presupuesto y a las condiciones de condonación económica que pudieran llegar a darse.



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021

- La validación de los programas académicos y de las instituciones educativas se hará a través del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional.

PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DEL CRÉDITO EDUCATIVO

Los funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción podrán postularse para recibir el incentivo de apoyo a la educación formal, siempre y cuando acrediten los requisitos y documentos que se relacionan a continuación:

- a) Ser servidor público inscrito en carrera administrativa, o de libre nombramiento y remoción del Ministerio del Deporte.
- b) Tener un (1) año de servicio continuo en la entidad al momento de la presentación de la solicitud.
- c) Acreditar una calificación en nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral.
- d) No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
- e) Los programas objeto de las solicitudes de apoyo educativo deberán guardar relación con el propósito principal del cargo o de las funciones de los grupos internos de trabajo.
- f) El Comité Institucional de Gestión y Desempeño evaluará la pertinencia del programa cuando se presenten solicitudes.
- g) Deberá mantenerse un promedio mínimo de 4.0 sobre 5.0 o de 8.0 sobre 10.0. este requisito aplica para los funcionarios que en el semestre o periodo anterior fueron objeto de este beneficio o que solicitan por primera vez este beneficio con estudios adelantados.
- h) Aprobar todas las materias del semestre o periodo académico inmediatamente anterior objeto de este beneficio.
- i) Presentar certificado bancario de la entidad financiera en donde se realizará el pago de la matrícula. Los anteriores requisitos serán certificados por la coordinación del GIT Talento Humano.

DOCUMENTOS REQUERIDOS

- a) Presentar por escrito ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño la solicitud para hacer uso del incentivo de crédito educativo. (Solicitar formato al GIT Talento Humano)
- b) Adjuntar el recibo de pago expedido por la institución educativa legalmente reconocida para adelantar los estudios en Colombia, en la que se indique el semestre o periodo del programa académico a cursar, el cual debe corresponder a la vigencia para la cual se solicita el apoyo educativo para la educación formal.
- c) Adjuntar plan de estudios o pensum académico, donde conste la totalidad de los semestres o periodos académicos y materias que comprende el programa (este requisito solo aplica a las solicitudes por primera vez).
- d) En caso de requerir tiempo laboral para adelantar los estudios, presentar comunicación escrita con el visto bueno del jefe inmediato en donde se establezca el acuerdo de compensación de tiempo. Lo anterior de acuerdo con la resolución interna vigente que establece la reglamentación de las jornadas laborales flexibles de trabajo.
- e) Adjuntar certificado de notas expedido por la respectiva institución educativa, en el cual se acredite el promedio de semestre o materias cursadas de mínimo de 4.0 sobre 5.0 o de 8.0 sobre 10.0. Aplica para las personas que tuvieron el beneficio en el semestre o periodo anterior, o que solicitan el apoyo con estudios adelantados.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021

ANALISIS DE SOLICITUD APOYO EDUCATIVO.

- a) Deberán ser radicadas en el GIT Talento Humano, antes de la fecha de pago de matrícula ordinaria del año en curso, en el caso que se cuenten con recursos disponibles, una vez recibidos estos documentos.
- b) El GIT Talento Humano presentará ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su respectivo análisis y aprobación, lo cual quedará consignado en un acta de reunión, la cual se constituye en soporte del acto administrativo correspondiente.
- c) El GIT Talento Humano comunicará a los interesados la decisión adoptada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño e indicará el trámite a que hay

CRITERIOS PARA ASIGNACIÓN DEL CRÉDITO.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño evaluará y determinará la asignación del apoyo económico, atendiendo los principios de equidad, oportunidad y excelencia académica.

Los funcionarios solicitantes del crédito educativo obtendrán un porcentaje de acuerdo con la siguiente tabla de valoración teniendo como base la cuantía máxima del crédito:

FACTOR	VARIABLES	PUNTAJE
ANTIGÜEDAD LABORAL EN LA ENTIDAD (TIEMPO DE SERVICIO)	Más de 15 años	15
	De 11 a 15 años	10
	De 6 a 10 años	20
	De 1 a 5 años	30
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	Más de 96 puntos	30
	Entre 94 y 95.9 puntos	25
	Entre 92 y 93.9 puntos	20
	Entre 90 y 91.9 puntos	15
ESCALA SALARIAL	Menos de 4 SMMLV	40
	Entre 4 y 6 SMMLV	30
	Mayor que 6 SMMLV	20
SANCIONATORIO POR BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO	Por una (1) materia perdida en el periodo académico anterior se le restará puntaje	-30

DE LA CUANTÍA DEL CRÉDITO: En ningún caso el crédito otorgado a un funcionario no podrá exceder los cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes por semestre o periodo académico.

En caso que las solicitudes presentadas excedan el monto de recursos existentes y no se puedan aprobar en su totalidad, se les dará prioridad a los estudiantes postulados a posgrado, y las solicitudes para estudios que tengan el puntaje de 60 o menos no podrán acceder al crédito.

El Secretario General establecerá mediante acto administrativo el apoyo otorgado y el correspondiente pago a la entidad educativa. Los créditos educativos serán desembolsados por el Ministerio del Deporte y se utilizarán exclusivamente para el pago del período y programa autorizado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021