



PLAN DE ESTIMULOS 2023

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, y, por 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 para 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.



PLAN DE ESTIMULOS 2023

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 vacaciones..." 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 2023 del Ministerio del Deporte, está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se elaboró 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 la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo 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 2023

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 estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social:

- Reconocer 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 CNSC 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.
- 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, 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 1º de febrero 2022 al 31 de enero de 2023, 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.

RESPONSABLE DE LA POLÍTICA

- El GIT Talento Humano de la secretaría General o quien haga sus veces, tiene la

PLAN DE ESTIMULOS 2023

responsabilidad de preparar anualmente el proyecto del Plan de Estímulos e Incentivos, efectuar su seguimiento y control y coordinar con el Comité de Incentivos el proceso de otorgamiento y reconocimiento de éstos.

LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS POR NIVEL JERÁRQUICO

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

1. Acreditar mínimo un (1) año de tiempo de servicios en el Ministerio.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

El nivel de excelencia será la más alta calificación y se entenderá con una puntuación y/o calificación con el 100%, la cual está contemplada 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.

Para la elección como mejores empleados se tendrán en cuenta la Evaluación del Desempeño, siendo esta una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminadaa 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:

- 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 delPeríodo 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 enel artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
 - c) Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción ode 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.
- Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificaciónsobresaliente 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.

PLAN DE ESTIMULOS 2023

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS:

1. El GIT Talento Humano presentara al Comité Institucional de Gestión y Desempeño,seleccionará los mejores empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, quienes hayan obtenido las más altas calificaciones y cumplan con los requisitos establecidos, de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2005.
2. Por darse empate en la calificación de servicios por dos o más empleados en el puntaje obtenido, se remitirá al sistema de votación abierto en el que los funcionarios de la Entidad elijan a los mejores por cada nivel jerárquico y un ganador entre todos los niveles como mejorfuncionario de la entidad.
3. En caso de persistir el empate entre dos o más funcionarios en el mismo nivel jerárquico se definirá mediante una urna, donde se ingresarán los nombres de los funcionarios empatados y con un veedor de control interno, talento humano y comisión de personal se definirá el ganador en los niveles que se haya dado el empate luego de la votación por todos los funcionarios activos 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



PLAN DE ESTIMULOS 2023

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:

- 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.
- Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
- 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.
- 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.
- 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 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, éste deberá manifestarlo y en el evento en que se trate de uno de los representantes de la entidad, la Ministra 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 3 mejores calificaciones definitivas, en orden de mérito y de acuerdo



PLAN DE ESTIMULOS 2023

con el mayor puntaje se establecerá el primero, segundo y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas. Este resultado será consignado en acta que firmarán todos sus 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.

Al 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 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 actuara 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 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.

INCENTIVOS DE APOYO EDUCACION FORMAL:

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 2023 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.

- 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, provisional 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:



PLAN DE ESTIMULOS 2023

- a) Ser servidor público inscrito en carrera administrativa, provisional o de librenombramiento 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 por primera vez.
- 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. (Formato solicitar 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) 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.

ANÁLISIS DE SOLICITUD APOYO EDUCATIVO.

- a) Deberán ser radicadas en el GIT Talento Humano mínimo 30 días 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 haya lugar.

CRITERIOS PARA ASIGNACIÓN DEL CRÉDITO.

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

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

PLAN DE ESTIMULOS 2023

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

CUANTÍA DEL INCENTIVO APOYO EDUCACIÓN FORMAL; En ningún caso el incentivo de apoyo a educación formal otorgado a un funcionario no podrá exceder los cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes por semestre o periodo académico.

En caso de 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 obtengan el puntaje 60% o menos no podrán acceder al crédito.

El Ordenador del gasto 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

PRESUPUESTO AÑO 2023

La entidad apropiara en su respectivo presupuesto, los recursos requeridos para el efectivo cumplimiento el plan de incentivos que se adopte, para la vigencia 2023, se ha incluido destinar e invertir recursos en el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, una asignación correspondiente a TREINTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$30.000.000.00).

RUBRO	DESCRIPCION	VALOR
	INCENTIVOS	\$30.000.000
TOTAL		\$30.000.000



PLAN DE ESTIMULOS 2023

INCENTIVO FUNCIONARIOS SERVICIO INTEGRAL AL CIUDADANO:

De acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 167 de 19998, ley 909 de 2004, decreto 894 de 2017), los colaboradores de la entidad que tengan asignadas funciones de atención al ciudadano, deberán recibir un incentivo con el fin de reconocer esta labor.

SELECCIÓN DE COLABORADORES CON FUNCIONES DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:

El GIT de Talento Humano debe solicita al coordinador, jefe y/o encargado del GIT Grupo Servicio Integral al Ciudadano, el listado de las personas que realizan o tiene a cargo funciones de atención al ciudadano y con este insumo proceder a entregar a los correspondientes colaboradores.