

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

MINISTERIO DEL DEPORTE

MINISTERIO DEL DEPORTE 2024

ASTRID BIBIANA RODRÍGUEZ CORTES
MINISTRA DEL DEPORTE

LUIS DAVID GARZÓN CHAVES
SECRETARIO GENERAL

LUZ AMPARO JIMÉNEZ PÉREZ
COORDINADORA GIT TALENTO HUMANO

COMISIÓN DE PERSONAL

MIGUEL ANTONIO DE LA HOZ GARCÍA
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA

JAVIER HERNANDO SALINAS VARGAS
ASESOR DESPACHO DE LA MINISTRA
REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL

WILLIAM HERNANDO RINCÓN RAMOS
DIANA PAOLA RINCÓN MARTÍNEZ
REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL

LUZ AMPARO JIMÉNEZ PÉREZ
COORDINADORA GIT TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	4
1. MARCO LEGAL	5
2. MARCO CONCEPTUAL	6
2.1. Bienestar Social	6
3. DIMENSIONES INTEGRALES SEGÚN MIPG	6
3.1 Dimensión Talento Humano	7
3.2 Dimensión direccionamiento estratégico y planeación	7
3.3 Dimensión gestión de valores para resultados	7
3.4 Dimensión evaluación de resultados	7
3.5 Dimensión información y comunicación	8
3.6 Dimensión gestión del conocimiento y la innovación	8
3.7 Dimensión control interno	8
4. OBJETIVOS	9
4.1 Objetivo General	9
4.2 Alcance	9
4.3 Objetivos Específicos	9
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	9
5.1 Encuesta diagnóstico de necesidades de bienestar	10
5.2 Percepción de los encuestados	11
5.2.1 Resultados diagnóstico de necesidades	11
5.2.2.4. Promoción mejoramiento de la calidad de vida	15
5.2.2.4.4. Prioridad Financiera:	17
6. METAS	17
7. PRESUPUESTO AÑO 2024	17
9. ENTIDADES DE APOYO	18
10. CONTENIDO DEL PROGRAMA	18
10.1. Área de calidad de vida laboral	18
10.1.2 Bienestar	19
10.1.3. Incentivos:	21
10.2. Área de protección y servicios sociales	22
11. EVIDENCIAS DEL PLAN	22
11.1 Registro de asistencia	22
11.2 Registro de evaluación de la actividad	22
12. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS	22
13. ANEXO ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	23

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.

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, lo define como “... programas de bienestar social que 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”.

Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, señalando que: “... con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, así como de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos”.

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

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.

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 2024, 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
- **Dimensiones Transversales:**
- **Quinta Dimensión:** - Información y Comunicación
- **Sexta Dimensión:** - Gestión Del Conocimiento y La Innovación.
- **Séptima Dimensión:** - Control Interno.

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 entidad) 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 bienestar e Incentivos
4. Plan Estratégico de Talento Humano
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

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
- Análisis 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.

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 los funcionarios 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.

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 los tics, el liderazgo, el servicio, la creatividad en los entornos laborales de la entidad.
-

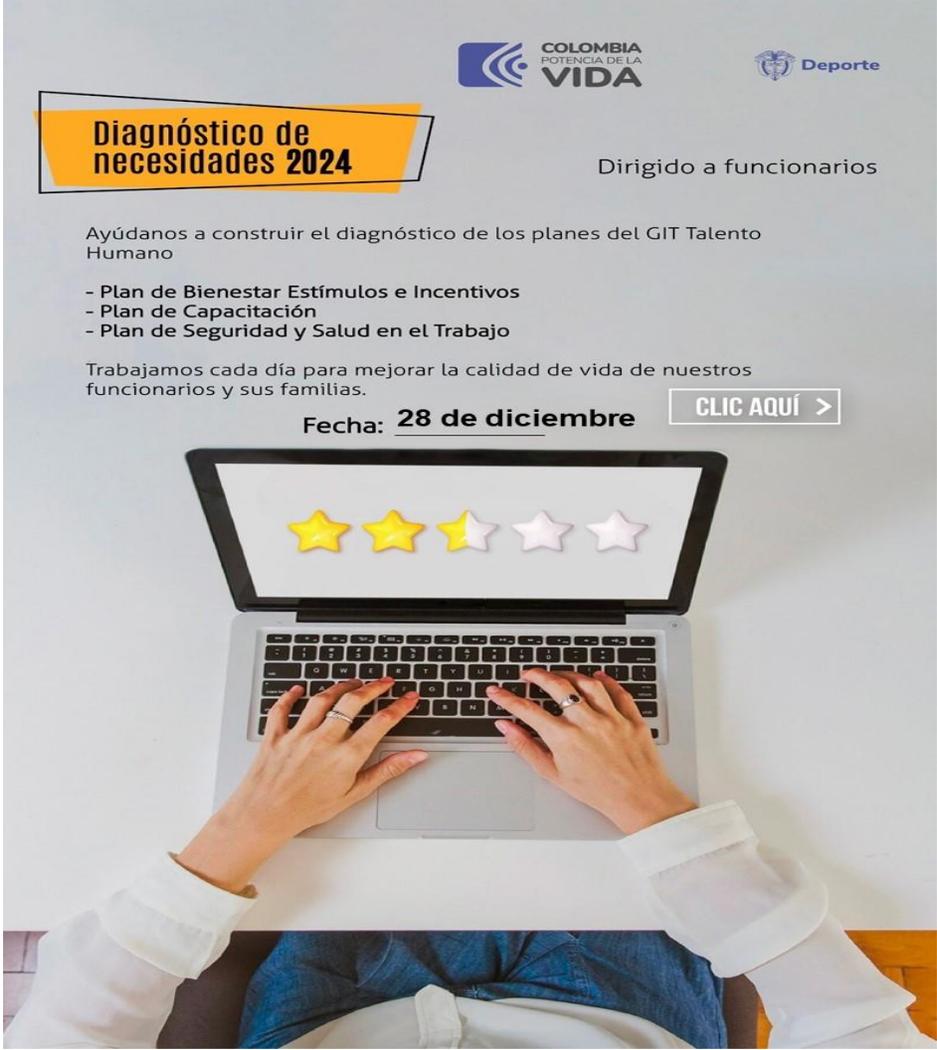
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

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 2024, a partir de sus resultados.



Diagnóstico de necesidades 2024

Dirigido a funcionarios

Ayúdanos a construir el diagnóstico de los planes del GIT Talento Humano

- Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos
- Plan de Capacitación
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Fecha: **28 de diciembre** [CLIC AQUÍ >](#)

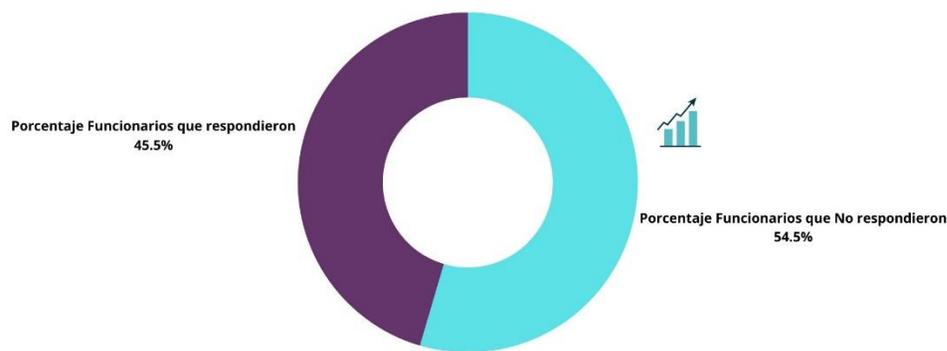
Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

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 157 funcionarios activos de planta en el Ministerio del Deporte, de los cuales 69 hicieron efectivo el diligenciamiento.

ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 2024

De 157 funcionarios activos al momento de aplicar la encuesta, solo 69 hicieron efectivo el diligenciamiento, lo que es aproximadamente un 45.5% de respuesta de los funcionarios para la vigencia 2024

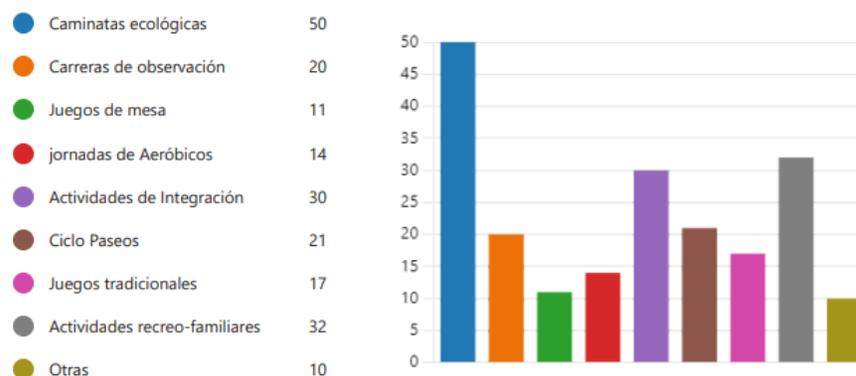


Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

5.2.1 Resultados diagnóstico de necesidades

5.2.2.1 Resultado actividades recreativas.

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



Fuente: Datos - Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Las **caminatas ecológicas** según los datos arrojados es la actividad recreativa preferida por los funcionarios, seguido de las **actividades recreo-familiares** 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 Resultado actividades deportivas

Las actividades deportivas de mayor interés para los funcionarios fueron en su orden, **bolos**, **Condicionamiento físico, natación y atletismo**, siendo estas las más relevantes dentro de las respuestas de los funcionarios.

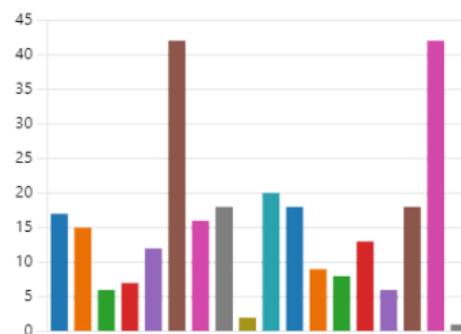
De igual manera durante la vigencia se buscará la realización actividades deportivas estas con el fin del mejoramiento del bienestar de los funcionarios del Ministerio del Deporte como:

Futbol, Voleibol, deportes tradicionales (tejo, mini tejo, rana, Bolirana etc.).

De igual manera se buscará la preparación de los funcionarios que representen a la entidad en diferentes torneos y/o actividades externas o internas.

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

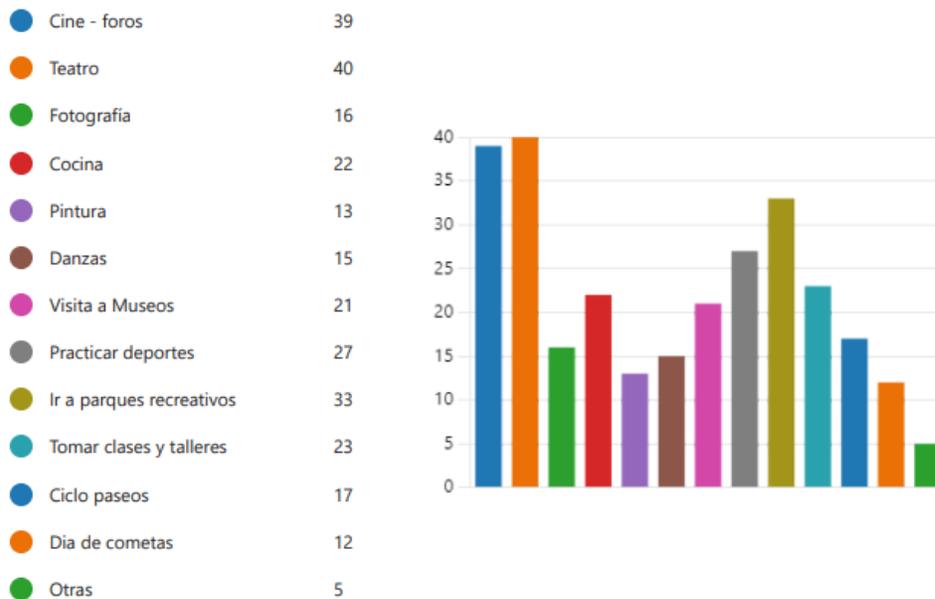
Futbol	17
Voleibol	15
Baloncesto	6
Tenis	7
Tenis de mesa	12
Bolos	42
Ciclismo	16
Atletismo (carreras 3k - 5k)	18
Ajedrez	2
Natación	20
Bolirana	18
Billar	9
Rana	8
Tejo	13
Encuentros Gamers	6
Preparación deportiva para torn...	18
Condicionamiento físico (Gimna...	42
Otras	1



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

5.2.2.2 Resultados actividades con núcleo familiar

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



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

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 comparta tanto de manera individual como familiar de las actividades que se desarrollen dentro y fuera de la entidad.

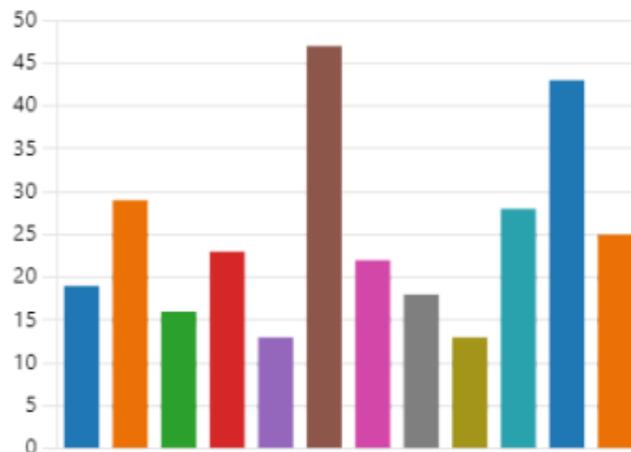
Las actividades en el tiempo libre, para compartir en familia, que generaron mayor interés según los resultados arrojados en la encuesta se puede evidenciar que las **visitas a teatro cines – foros, salidas a parques recreativos**, son las actividades de mayor preferencia.

De igual manera las actividades como lo son la **cocina y práctica de deportes** reflejan un alto interés por parte de los funcionarios, para el desarrollo de estas junto a sus familias.

5.2.2.3. Actividades consideradas más relevantes

Marca para ti las actividades más importantes que sean de tu interés.

● Dia de la niñez	19
● Día de la madre	29
● Día del Padre	16
● Día de la Mujer	23
● Día del Hombre	13
● Dia de la familia	47
● Vacaciones recreativas	22
● Amor y Amistad	18
● Halloween	13
● Actividades navideñas	28
● Cierre de gestión	43
● Celebraciones especiales	25



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

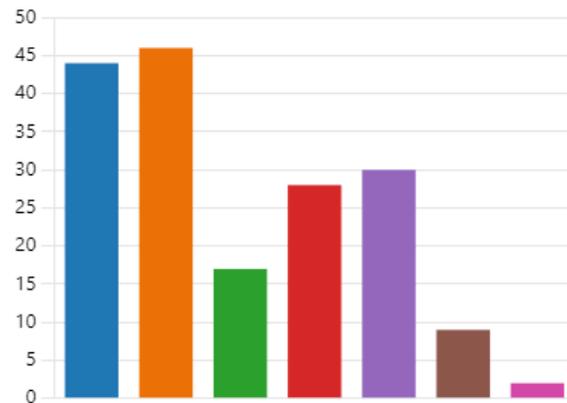
Según los datos recolectados de la encuesta, en donde se le pregunto a los funcionarios cual es la actividad que ellos creen más importante y de mayor interés de realización, se evidencio que la actividad del **día de la familia, cierre de gestión, día de la madre y actividades navideñas** son los temas que piden sean tratados con mayor relevancia para la presente vigencia 2024.

De igual manera dentro de la encuesta de diagnóstico de necesidades de GIT de Talento Humano, se tiene dentro de la percepción y opinión de los funcionarios, que se deben tratar como temas prioritarios, las Actividades deportivas, recreativas y culturales, Actividades de fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional y los eventos de integración, consideradas dentro de las más relevantes dentro de los resultados del diagnostico

¿Qué actividades consideras deben tener prioridad en el Plan Institucional de Bienestar Social?

[Más detalles](#)

● Actividades deportivas, recreativ...	44
● Actividades de fortalecimiento d...	46
● Conferencia y charlas motivacio...	17
● Actividades de integración famil...	28
● Eventos de integración	30
● Conversatorios institucionales	9
● Otras	2



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

5.2.2.4. Promoción mejoramiento de la calidad de vida.

5.2.2.4.1. ¿De qué entidad te gustaría ver el portafolio de créditos hipotecarios?

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

[Más detalles](#)

 Información

● Fondo Nacional del Ahorro	36
● Cajas de compensación	16
● Bancos	16

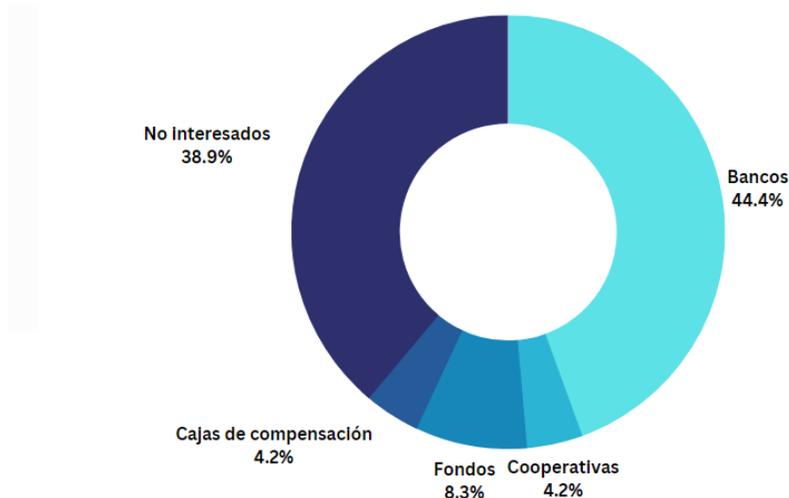


Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Según se evidencia el **Fondo Nacional de Ahorro** se posiciona en el primer lugar con la entidad preferida para los funcionarios acceder a créditos hipotecarios y beneficiarse del portafolio de dicho fondo.

5.2.2.4.2. ¿Con que entidad te gustaría manejar los créditos por libranzas?

¿Con que entidad te gustaría manejar los créditos por libranzas?



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Disponiendo de los datos recolectados se evidencia que un **38.9%** de los funcionarios que respondieron la encuesta **no están interesados** de acceder a ningún crédito por libranza, y en su mayoría por un **44.4%** que tomarían créditos de este tipo por medio de **entidades bancarias**.

5.2.2.4.3. ¿Te gustaría conocer sobre servicios exequiales?

¿Te gustaría conocer sobre servicios exequiales?

[Más detalles](#)

Información

● Sí	34
● No	34



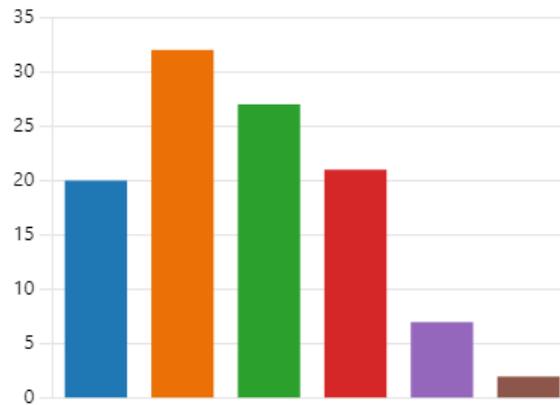
Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

5.2.2.4.4. Prioridad Financiera:

¿Cuál es tu prioridad financiera?

[Más detalles](#)

● Adquisición de vivienda propia	20
● inversión/ahorros	32
● Obligaciones crediticias (Hipote...	27
● Educación	21
● Cubrir gastos de salud	7
● Otras	2



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 2024

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 2024, se ha incluido destinar e invertir recursos en el plan institucional de bienestar social, una asignación correspondiente a MIL MILLONES DE PESOS MCTE (\$1.000.000.000.00).

RUBRO	DESCRIPCION	VALOR
	SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL	\$1.000.000.000
TOTAL		\$1.000.000.000

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
- Entidades Bancarias
- Entidades de Educación Superior
- Teatros
- Agencias vacacionales
- Federaciones

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.

Algunas de las actividades propuestas:

- Clase de Danzas
- Actividades trabajo en equipo (Máster chef, salidas de integración, actividades retos etc.)
- Mesas de integración.
- Charlas (manejo del estrés, acoso laboral, comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo etc.)
- Talleres habilidades blandas
- Sesiones de yoga
- Mesas de integración (café entre equipos de trabajo incentivando, fortaleciendo las relaciones interpersonales, trabajo colaborativo, comunicación efectiva.

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 y en donde se enmarcan las más importantes:

10.1.2.1 Actividades deportivas:

- **Futbol**
- **Voleibol**
- Baloncesto
- Tenis
- Tenis de mesa
- **Bolos**

- Ciclismo
- **Atletismo (carreras 3k - 5k)**
- Ajedrez
- **Natación**
- **Bolirana**
- Billar
- Rana
- Tejo
- **Preparación deportiva para torneo tanto internos como externo a los que la entidad represente**
- **Acondicionamiento físico (Gimnasio, unidad de fuerza)**

10.1.2.2 Actividades recreativas y de Integración laboral y familiar:

- Cierre de gestión
- Celebraciones navideñas
- Programa para la preparación del retiro (pre -pensionados)
- Conmemoración fechas especiales
- Actividades recreo - familiares
- Halloween
- Caminata Ecológicas
- vacaciones recreativas para los hijos.
- Visita parque recreativos
- Carreras de observación e integración
- Teatro
- Cine – foros
- Talleres (vitrales, bisutería, joyería etc.)
- Cocina

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:

- Uso de la bicicleta
- Reconocimientos a ganadores de actividades deportivas y recreativas.
- Apoyo a la educación formal (pregrado, posgrado, y servidores públicos bilingües)
- Reconocimientos al mejor funcionario
- Reconocimiento a la antigüedad laboral (Quinquenios)
- Incentivo funcionarios Servicio Integral al Ciudadano
- Auxilio económico gafas y dispositivo auditivos
- Incentivos navideños (Bonos funcionarios y Bonos para hijos que dependan económicamente)
- Reconocimiento a culminación académica
- Reconocimiento ingreso al Ministerio

Anexo al Plan de Bienestar, se realizará la estructuración del Plan de incentivos y estímulos para la vigencia 2024, y donde se podrá evidencia la estructuración, para conocimiento de los funcionarios.

10.1.4. Circulares

Durante la vigencia 2024, se emitirán diferentes actos administrativos para conocimiento de los funcionarios de la entidad:

- Día de la familia primer semestre
- Día de la familia segundo semestre
- Día del servidor público
- Compensación semana santa
- Compensación fin de año
- Fortalecimiento de Hábitos y Estilos de Vida saludable
- Permiso remunerado semana de receso escolar mes de octubre
- Permiso por tiempo de servicio en la entidad.

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).

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.

13. ANEXO ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

ACTIVIDADES BIENESTAR VIGENCIA 2024													
No.	ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Diseño y aprobación del Plan de Bienestar social 2024	1											
2	Día de cumpleaños (publicación medios institucionales y entrega de bono a los funcionarios para disfrutar junto a su familia)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	Día de la mujer			3									
4	Día del hombre			3									
5	Día de la secretaria/o				4								
6	Día de la Madre					5							
7	Día del Padre						6						
8	Día de la Niñez				4								
9	Celebración Día del Abuelo								8				
10	Día del servidor publico						6						
11	Cumpleaños Mindeporte							7					
12	Día mundial de la actividad física				4								
13	Celebración Día del Conductor							7					
14	Celebración Día del Amor y la amistad									9			
15	Celebración Halloween (Concurso)										10		
16	Reconocimiento a servidores públicos según su profesión		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
17	Caminatas ecológicas				4				8			11	

18	Ferias de servicios (Bancos, caja de Compensación, fondo nacional del ahorro teatro nacional)		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
19	Incentivo usos de la bicicleta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	Cierre de gestión 2024												12
21	Evento de reconocimiento: *Reconocimientos a mejor funcionarios Nivel jerárquico, así como a los mejores equipos de trabajo. *Reconocimiento a la antigüedad laboral (Quinquenios). *Reconocimiento a funcionarios que se pensionaron en la vigencia 2024												12
22	Torneo de Futbol o Futbol 8 (Copa América Mindeporte 2024)						6	7					
23	Torneo de Bolos Mindeporte 2024			3					8			11	
24	Carrera Atlético 3k - 5k Mindeporte 2024					5					10		
25	Torneo Mixto de Bolirana 2024						6						
26	Acondicionamiento físico (utilización de la unidad de fuerza y pista atlética sede CAR, se realiza convenio con la caja de compensación para la utilización de Gimnasio y piscina olímpica)		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

27	Vacaciones Recreativas 2024					6				10		12	
28	Feria de Vivienda				5				9				
29	Feria de Hogar					6							
30	Talleres (vitrales, bisutería, joyería etc.)				4			8					
31	Preparación Física y deportiva para torneos tanto internos como externo a los que la entidad represente (Juegos de la función pública 2024)			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
32	Visita teatro (Actividad familiar)					5							
33	Cine foro							7					
34	Torneo Mixto Voleibol 2024								9	10			
35	Torneo Tenis de mesa (parejas)										11		
36	Promover programa Servimos			3				7		10			
37	Mindeporte Baila (sesiones de danzas)			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
38	Actividades trabajo en equipo (Máster chef, salidas de integración, actividades retos etc..)				4					9			
39	Cliclopaseos (se buscará el apoyo de entidades para el desarrollo de estos).					5		7					
40	Charlas (manejo del estrés, acoso laboral, comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo etc.)			3			6				10		

41	Jornadas de asesoría institucional en temas de salud, pensión, riesgos laborales, servicios de la Caja de Compensación, vivienda (Campañas con diferentes entidades).					5		8			
42	Mesas de integración (café entre equipos de trabajo incentivando, fortaleciendo las relaciones interpersonales, trabajo colaborativo, comunicación efectiva.				4				9		
43	Sesiones de yoga, acuarrumba y acuayoga			3			7			10	
44	Programa para la preparación del retiro (pre-pensionados, charlas para personas que se puedan separar de su cargo)								9		
45	Actividades recreo familiares (se plantearán actividades en algunos de los destinos recreativos de la ciudad y alrededores, en el marco de eventos y/o culturales.				4						11
46	TARDEANDO: Realizar de forma semestral actividades de integración como karaoke, zumba, baile, cine, cuenteros, cata de café o quesos, carreras de observación, entre otros				3			8			

47	PETS LOVERS: Reconocimiento de las mascotas como parte de las familias MINDEPORTE a través actividades lúdicas, integración en eventos, promoción de su cuidado (vacunación y esterilización). así mismo incentivando jornadas de adopción animal					6				10	
48	Entrega de incentivos Servicio Integral al Ciudadano										11
49	Entrega incentivos navideños										12
50	Celebración Navidad										12

MES	CANTIDAD APROXIMADA DE ACTIVIDADES POR MES (ESTIMADO)
ENERO	3
FEBRERO	5
MARZO	14
ABRIL	15
MAYO	13
JUNIO	15
JULIO	14
AGOSTO	13
SEPTIEMBRE	13
OCTUBRE	15
NOVIEMBRE	12
DICIEMBRE	11

Dichas actividades pueden presentar reprogramaciones, estas mismas no pueden afectar la prestación del servicio de los funcionarios al Ministerio del Deporte.

DIVULGACION DE CIRCILARES INTERNAS 2024													
No.	DESCRIPCION CIRCULAR INTERNA	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Dia de la familia primer semestre												
2	Dia de la familia segundo semestre												
3	Dia del servidor publico												
4	Compensación semana santa												
5	Compensación fin de año												
6	Fortalecimiento de Hábitos y Estilos de Vida saludable												
7	Permiso remunerado semana de receso escolar mes de octubre												
8	Permiso por tiempo de servicio en la entidad.												