



Deporte



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025

GIT TALENTO HUMANO



MINISTERIO DEL DEPORTE

LUZ CRISTINA LOPEZ TREJOS
Ministra del Deporte

LUIS DAVID GARZÓN CHÁVES
Secretario General

FABIÁN DARÍO ROMERO MORENO
Coordinador GIT Talento Humano

DIEGO ARMANDO VELASQUEZ BERNAL
Profesional GIT Talento Humano

AHILIN ALEJANDRA RODRIGUEZ DEL CASTILLO
Profesional GIT Talento Humano

2025



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1. OBJETIVO | 5 |
| 1.1 Objetivos Específicos | 5 |
| 2. DEFINICIONES..... | 5 |
| 3. MARCO LEGAL | 6 |
| 4. CONTEXTO ESTRATÉGICO | 8 |
| 4.1. Principios Rectores | 8 |
| 4.2. Contexto Institucional..... | 9 |
| 5. DIAGNOSTICO | 10 |
| 5.1. Resultado de la Encuesta Interna | 10 |
| 5.2. Análisis de Resultados de FURAG..... | 12 |
| 6. DESARROLLO DEL PLAN | 13 |
| 6.1. Metodología..... | 13 |
| 6.2. Cronograma | 16 |
| 6.3. Indicadores | 19 |
| 6.4. Seguimiento | 20 |
| 7. RECURSOS..... | 20 |
| 8. RIESGOS ASOCIADOS..... | 20 |



Deporte



INTRODUCCIÓN

El Ministerio del Deporte, a través del GIT de Talento Humano, formuló el Plan de Bienestar e Incentivos 2025, basado en las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la Entidad. Su pilar fundamental es promover el desarrollo integral, la calidad de vida y el bienestar físico, emocional, social y profesional de los funcionarios, mediante la implementación de programas, actividades y estrategias que fomenten un ambiente saludable, inclusivo y motivador. Esto contribuye al logro de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento del sentido de pertenencia. Además, se busca consolidar una cultura organizacional que no solo promueva el cumplimiento de metas, sino que también priorice el desarrollo humano como motor esencial para el éxito colectivo y la sostenibilidad de la institución.

Este plan se establece en cumplimiento de los lineamientos normativos del Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 734 de 2002 (artículo 33, numerales 4 y 5, derogada por la Ley 1952 de 2019), y los numerales 4 y 5 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019. Asimismo, está alineado con las políticas del Ministerio del Deporte, y sus contenidos y estrategias son revisados anualmente, fundamentándose en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección y el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023-2026 y las expectativas de los servidores públicos.

Alineados con el Programa Nacional de Bienestar y el Plan Estratégico de Talento Humano, este programa se establece a partir de los ejes "*Equilibrio psicosocial*", "*Salud mental*", "*Diversidad e inclusión*", "*Transformación digital*" e "*Identidad y vocación por el servicio público*", y su enfoque es mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, su calidad de vida y la de sus familias. Igualmente, promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de los servidores públicos hacia su entidad.



1. OBJETIVO

Mejorar la calidad de vida laboral y el rendimiento de los funcionarios, proporcionando condiciones que favorezcan su desempeño y bienestar integral (físico, emocional, social y profesional), a través de la implementación de programas y actividades que fomenten un ambiente saludable, inclusivo y motivador, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento del sentido de pertenencia, así como a la integración y esparcimiento familiar.

1.1 Objetivos Específicos

- ✓ Diseñar e implementar programas y actividades que promuevan el bienestar físico, emocional y social de los funcionarios, garantizando un ambiente laboral inclusivo y saludable.
- ✓ Fomentar el desarrollo profesional de los empleados mediante estrategias que impulsen su capacitación y crecimiento dentro de la organización, mejorando así su rendimiento laboral.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia y la integración familiar a través de distintas estrategias, contribuyendo a la mejora del clima laboral y la cohesión del equipo

2. DEFINICIONES

Bienestar social: Conjunto de acciones diseñadas para mejorar la calidad de vida física, emocional, social y profesional de los funcionarios.

Cronograma: Planificación temporal que detalla las actividades relacionadas con los ejes del plan, como celebraciones, talleres y programas.

Diagnóstico: Análisis previo realizado mediante encuestas y revisiones de resultados, como el FURAG, para identificar necesidades y áreas de mejora.

Diversidad e inclusión: Principio rector que promueve un ambiente laboral equitativo y sin discriminación, valorando la diversidad de los empleados.

Ejes estratégicos: Componentes fundamentales que estructuran el plan, tales como equilibrio psicosocial, salud mental, inclusión y digitalización.

Equilibrio psicosocial: Estrategia orientada a garantizar la estabilidad emocional y laboral de los servidores públicos mediante programas adaptativos.



Identidad y vocación por el servicio público: Enfoque en fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores con los valores institucionales.

Indicadores de gestión: Herramientas utilizadas para medir la efectividad del plan, como el índice de satisfacción de los funcionarios y la participación en actividades.

Incentivos laborales: Estímulos que se otorgan a los servidores públicos para reconocer y mejorar su desempeño, contribuyendo a la motivación y sentido de pertenencia.

Marco legal: Base normativa que sustenta la implementación del plan, incluyendo leyes como el Decreto-Ley 1567 de 1998 y la Ley 909 de 2004.

Riesgos asociados: Posibles obstáculos para el éxito del plan, como presupuesto insuficiente, desinformación o falta de aceptación.

Salud mental: Acciones que buscan el bienestar psicológico de los funcionarios a través de talleres, charlas y hábitos saludables.

Transformación digital: Uso de herramientas tecnológicas para modernizar la gestión del talento humano y optimizar la implementación de programas.

3. MARCO LEGAL

La formulación del citado plan se enmarca en los desarrollos legislativos y normativos que tratan el tema bienestar en el servicio público

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

- **Constitución Política de Colombia (1991)**

La Constitución establece los principios fundamentales relacionados con los derechos laborales y el bienestar de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales dignas, justas, y el derecho a recibir estímulos e incentivos que promuevan el desempeño laboral. En particular, el artículo 53 garantiza los derechos mínimos laborales, fundamentales para la implementación de planes de bienestar en el sector público.



- **Ley 909 de 2004 - Estatuto General de la Función Pública**

La Ley 909 de 2004 regula el empleo público en Colombia, proporcionando el marco legal para la gestión del talento humano en las entidades públicas. Establece principios sobre la administración del personal, incluyendo la implementación de incentivos, bienestar y programas que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos.

- **Decreto-Ley 1567 de 1998 - Régimen del Talento Humano en la Administración Pública**

El Decreto 1567 de 1998 regula las disposiciones relativas a la gestión del talento humano en el sector público, incluyendo políticas sobre bienestar, desarrollo profesional y programas de incentivos que apoyen la mejora continua del desempeño de los servidores públicos.

- **Decreto 1083 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Administrativo de Función Pública**

El Decreto 1083 de 2015 establece directrices específicas para la gestión de la función pública, incluyendo la implementación de políticas de bienestar, formación y motivación para los servidores públicos. Este decreto es clave para el desarrollo de programas que mejoren la calidad de vida laboral y el bienestar en general de los empleados del Ministerio del Deporte.

- **Ley 734 de 2002 - Código Disciplinario Único**

La Ley 734 de 2002 establece el Código Disciplinario Único que regula el comportamiento de los servidores públicos y, a su vez, fomenta un ambiente laboral respetuoso y ético. Esta normativa indirectamente apoya el desarrollo de un entorno propicio para la implementación de programas de bienestar y calidad laboral.

- **Ley 1952 de 2019 - Código General del Proceso**

El Código General del Proceso (Ley 1952 de 2019) regula los aspectos relacionados con los procedimientos administrativos y judiciales dentro de la administración pública, asegurando que las decisiones en materia



laboral, incluidas las que afectan el bienestar de los servidores públicos, se basen en principios de equidad y transparencia.

- **Plan Nacional de Bienestar y Calidad de Vida para los Servidores Públicos**

El Plan Nacional de Bienestar y Calidad de Vida para los Servidores Públicos establece las directrices y estrategias que deben ser implementadas por las entidades públicas para mejorar el bienestar de los empleados del Estado. Este plan promueve la creación de condiciones laborales que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional, el bienestar emocional y físico, y la capacitación continua. Es una herramienta clave que el Ministerio del Deporte debe seguir para diseñar sus propios programas de bienestar, alineados con las políticas nacionales.

- **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – MIPG**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establece los lineamientos para la gestión estratégica del talento humano, donde se incluyen políticas específicas sobre el bienestar, desarrollo profesional y motivación de los servidores públicos. Es un marco clave para la alineación de los planes de bienestar con los objetivos estratégicos del Ministerio.

- **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023-2026**

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Ministerio del Deporte es el documento que orienta las políticas y estrategias de gestión del talento humano para el período 2023-2026. En este plan se incluyen programas de bienestar que buscan mejorar la calidad de vida laboral, el desarrollo de los empleados y su satisfacción dentro de la institución.

4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

4.1. Principios Rectores

Este plan se fundamenta en principios clave que garantizan su correcta implementación y alineación con los objetivos institucionales:



- **Equidad e Inclusión:** Se busca que todos los servidores públicos tengan acceso a los programas de bienestar sin distinción de género, edad, discapacidad, condición socioeconómica o cualquier otra característica. Se promueve un ambiente laboral libre de discriminación, donde la diversidad es un valor fundamental.
- **Integralidad:** El bienestar no se limita a un solo aspecto de la vida laboral, sino que abarca múltiples dimensiones, incluyendo el bienestar físico, emocional, social y profesional. Se trabaja en la articulación de estrategias que permitan un enfoque holístico en el desarrollo del talento humano, generando un impacto positivo en la vida de los servidores y en su desempeño laboral.
- **Participación Activa:** Se fomenta que los servidores públicos sean protagonistas en la formulación, ejecución y evaluación de las iniciativas de bienestar. Se abren espacios de diálogo y consulta para conocer sus necesidades y expectativas, garantizando que las estrategias respondan de manera efectiva a sus realidades y fomentando el sentido de pertenencia con la institución.
- **Sostenibilidad:** Se diseñan programas de bienestar con una visión a largo plazo, asegurando su continuidad y optimización de recursos. Se implementan estrategias innovadoras y mecanismos de evaluación que permitan la mejora continua de las acciones de bienestar, con un enfoque en la eficiencia y el impacto positivo en la comunidad laboral.
- **Innovación y Transformación Digital:** La era digital demanda nuevas formas de gestionar el bienestar laboral. Se promueve el uso de herramientas tecnológicas para mejorar la comunicación interna, facilitar la participación en actividades de bienestar y optimizar la gestión de los programas. Se busca fortalecer la digitalización y la integración de soluciones tecnológicas que permitan una gestión más ágil y eficiente de los servicios ofrecidos a los servidores públicos.

4.2. Contexto Institucional

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 se articula con los principales instrumentos de planeación institucional para garantizar su impacto y sostenibilidad:



- **Plan Nacional de Desarrollo**

El Plan de Desarrollo establece los lineamientos para la modernización de la gestión pública y la mejora en la calidad del empleo estatal. En este contexto, el Plan de Bienestar del Ministerio del Deporte contribuye a fortalecer la capacidad institucional a través de programas que promuevan el bienestar y la satisfacción de los servidores públicos, impactando directamente en la eficiencia del sector público.

- **Plan de Acción del Ministerio del Deporte**

El Plan de Acción del Ministerio define las estrategias anuales para alcanzar sus objetivos institucionales. Este Plan de Bienestar se alinea con las metas relacionadas con la mejora del clima organizacional, la promoción de la salud mental y la implementación de iniciativas de inclusión y diversidad, asegurando que los funcionarios cuenten con las condiciones necesarias para desempeñar sus labores de manera eficiente.

- **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023-2026**

El PETH establece las líneas estratégicas para la gestión del talento humano en la entidad. Este Plan de Bienestar se inserta dentro de este marco con acciones dirigidas a:

- **Fomentar el sentido de pertenencia y la identidad institucional** a través de programas que refuercen la cultura organizacional.
- **Mejorar el bienestar laboral** mediante actividades de integración, salud ocupacional y prevención del estrés.
- **Desarrollar competencias digitales y liderazgo** como parte de la estrategia de transformación digital.
- **Garantizar la equidad y la diversidad** dentro de la organización, promoviendo un ambiente laboral incluyente y respetuoso.

Esta alineación estratégica asegura que el Plan de Bienestar no sea una iniciativa aislada, sino una herramienta clave dentro del desarrollo institucional del Ministerio del Deporte, permitiendo mejorar la productividad y el compromiso de los servidores públicos con la misionalidad de la entidad.

5. DIAGNOSTICO

5.1. Resultado de la Encuesta Interna

Para conocer las expectativas y necesidades de los funcionarios del Ministerio del Deporte respecto a las actividades del Plan de Bienestar, el Grupo de Talento Humano creó un instrumento bajo la modalidad de encuesta digital



por la aplicación Forms de office 365 “¡Queremos estar más cerca de ti!” con el fin de diseñar un plan que atienda el sentir al interior de la Entidad. La encuesta tuvo la participación de 73 funcionarios, a continuación se describen los puntos más relevantes:

- **Bienestar Emocional y Psicosocial**

Los datos recopilados revelan que un porcentaje significativo de servidores públicos manifiesta altos niveles de estrés laboral. Entre las principales causas identificadas se encuentran la carga laboral excesiva, los plazos ajustados y la necesidad de una mayor flexibilidad en la jornada laboral. En este sentido, se evidenció la demanda de estrategias de apoyo psicológico, así como la implementación de prácticas de trabajo que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y personal.

- **Salud Física y Hábitos de Vida Saludable**

La encuesta reflejó un interés creciente por programas de actividad física y promoción de la salud. Los funcionarios expresaron su interés en la implementación de jornadas de ejercicio guiadas, campañas de prevención de enfermedades y espacios de acondicionamiento físico dentro de la entidad. Asimismo, se detectó la necesidad de fortalecer iniciativas de educación nutricional y hábitos saludables, que serán atendidos a través de estrategias articuladas con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Inclusión y Diversidad**

Se identificó la necesidad de fortalecer las políticas de equidad e inclusión dentro del Ministerio del Deporte. Si bien la mayoría de los funcionarios perciben un ambiente de respeto y diversidad, aún existen oportunidades de mejora en la promoción de la igualdad de género y la inclusión de personas en condición de discapacidad.

No obstante, uno de los principales retos identificados es la baja participación de los funcionarios en las actividades de bienestar organizadas por la entidad. Para abordar esta problemática, se deben desarrollar estrategias innovadoras y adaptadas a las necesidades e intereses de los servidores públicos.

Es fundamental conocer a los funcionarios con sus intereses y condiciones particulares, de igual forma fortalecer los canales de comunicación y promoción de estas actividades, asegurando que la información llegue de manera clara y efectiva a todos los funcionarios. Asimismo, es clave



establecer espacios de retroalimentación donde los servidores puedan expresar sus expectativas y sugerencias, permitiendo así una mayor apropiación y sentido de pertenencia hacia estas iniciativas de bienestar.

- **Capacitación y Desarrollo Profesional**

Los servidores públicos manifestaron la necesidad de contar con programas de capacitación continua, especialmente en competencias digitales y liderazgo. En este aspecto, se requiere fortalecer el acceso a herramientas tecnológicas y capacitaciones en nuevas tecnologías, en línea con la transformación digital de la administración pública.

5.2. Análisis de Resultados de FURAG

Del análisis de los últimos resultados del FURAG, se evidencia oportunidades de mejora en la gestión del bienestar y clima organizacional dentro del Ministerio del Deporte. Los principales hallazgos incluyen:

- **Baja participación en actividades de bienestar:** Solo el 45% de los servidores públicos encuestados manifestaron haber participado en alguna actividad de bienestar en el último año. Este dato indica la necesidad de mejorar la difusión y accesibilidad de las iniciativas.
- **Deficiencias en el reconocimiento laboral:** El 60% de los servidores considera que los programas de incentivos y estímulos son insuficientes o no responden a sus expectativas. La falta de mecanismos eficaces de reconocimiento laboral puede afectar la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la entidad.
- **Débil integración de estrategias de bienestar con el trabajo diario:** Se identificó que el 55% de los encuestados percibe las actividades de bienestar como eventos aislados y no como parte de una estrategia institucional a largo plazo.
- **Necesidad de fortalecer la medición del impacto:** Un 50% de los servidores no conoce los resultados o mejoras derivadas de los programas de bienestar, lo que sugiere la importancia de implementar indicadores de desempeño y seguimiento más efectivos.



- **Desequilibrio en la oferta de programas:** Mientras que el 70% de los encuestados expresó interés en actividades de bienestar psicosocial y mental, solo el 30% de las iniciativas actuales están enfocadas en este aspecto, lo que refleja una falta de alineación con las necesidades identificadas.

Para abordar estos desafíos, es crucial mejorar la planeación estratégica del bienestar institucional, implementar acciones que permitan aumentar la participación y fortalecer los mecanismos de evaluación de impacto de los programas de bienestar.

5.3. Propuesta Plan de Bienestar ASMINDEP

La organización sindical ASMINDEP presentó una propuesta de plan de bienestar que incluye diversas estrategias y actividades orientadas a responder a las necesidades identificadas por los funcionarios a través de la encuesta aplicada en diciembre del 2024. Esta propuesta proporcionó insumos valiosos que contribuyeron significativamente a la construcción del presente plan.

6. DESARROLLO DEL PLAN

6.1. Metodología

De acuerdo con lo dispuesto en el Plan Nacional de Bienestar 2022-2026, para la definición de actividades del presente plan y su agrupación, se tomaron los 5 ejes fundamentales que se describen a continuación:

| EJE | DESCRIPCIÓN |
|-------------------------------|--|
| Equilibrio Psicosocial | Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral. |



Deporte



| | |
|---|--|
| Salud Mental | Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos. |
| Diversidad e inclusión | Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. |
| Transformación Digital | Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. |
| Identidad y Vocación por el Servicio Público | Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a |



Deporte



incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido

Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFP, 2023

Alineado con el Plan Estratégico de Talento Humano y en consecuencia de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico del presente plan, como principal estrategia se establece realizar una caracterización más profunda de las necesidades de cada funcionario. Su propósito es fomentar el desarrollo humano integral, considerando al individuo no solo en su dimensión profesional, sino también como parte de un entorno social y organizacional.

Es importante resaltar que, en virtud del compromiso de los servidores públicos con las actividades de bienestar, aquellos que confirmen previamente su asistencia a los eventos programados y no participen sin una justificación válida serán sujetos a sanciones. Estas sanciones impactarán la puntuación requerida para el acceso a incentivos académicos y su participación en siguientes actividades de bienestar que impliquen recurso, así:

| ACTIVIDADES INSCRITAS Y NO ASISTIDAS | SANCIÓN |
|--------------------------------------|--|
| 1 | No participación en la siguiente actividad que comprometa recursos del plan 0 Disminución de un (1) punto en la puntuación total obtenida para acceder a incentivos de educación formal |
| 2 | No participación en las siguientes dos (2) actividades que comprometa recursos del plan 0 Disminución de tres (3) puntos en la puntuación total obtenida para acceder a incentivos de educación formal |



Deporte



| | |
|---------|---|
| 3 | <p>No participación en las siguientes tres (3) actividades que comprometa recursos del plan</p> <p style="text-align: center;">0</p> <p>Disminución de cinco (5) puntos en la puntuación total obtenida para acceder a incentivos de educación formal</p> |
| 4 o más | <p>No participación en las siguientes cinco (5) actividades del plan</p> <p style="text-align: center;">0</p> <p>Disminución de diez (10) puntos en la puntuación total obtenida para acceder a incentivos de educación formal</p> |

Esta medida responde a la necesidad de optimizar y garantizar el buen uso de los recursos de la entidad, dado que la planeación de actividades de bienestar involucra la coordinación con distintos proveedores y la asunción de compromisos previo a la realización de los eventos y actividades, esto de acuerdo al volumen de participación esperada. Por esta razón, se establecen estrategias orientadas a mitigar dichos riesgos y garantizar un uso eficiente de los recursos destinados al bienestar de los funcionarios.

6.2. Cronograma

| EJE | ACTIVIDAD RELACIONADA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| Diversidad e Inclusión | Día de cumpleaños (publicación medios institucionales y entrega de bono a los funcionarios para disfrutar junto a su familia) | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la mujer | | | | | | | | | | | | |
| | Día del hombre | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la Madre | | | | | | | | | | | | |
| | Día del Padre | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la Niñez | | | | | | | | | | | | |
| | Celebración Día del Amor y la amistad | | | | | | | | | | | | |
| | Celebración Halloween | | | | | | | | | | | | |



6.4. Seguimiento

La Secretaría General a través del GIT de Talento Humano del Ministerio del Deporte efectúa el seguimiento al Plan de Bienestar, desarrollando las siguientes acciones:

- Evaluación de las actividades:

Se realizará a través de encuestas de percepción, satisfacción e impacto a todos los participantes de las actividades desarrolladas.

- Indicadores del Sistema Integrado de Planeación y Gestión

Se realizará registro mensual del avance del plan, junto con las evidencias a través del aplicativo SISEG.

- Registro de asistencia

Se solicitará el registro a todos los asistentes de cada actividad para lograr consolidar la medición de participación y su análisis.

7. RECURSOS

Para el desarrollo de este Plan, el Ministerio del Deporte ha apropiado un recurso de **MIL CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$1.050.000.000)**

8. RIESGOS ASOCIADOS

- Presupuesto insuficiente:

El plan podría no contar con la financiación suficiente para su implementación completa, lo que podría afectar el alcance de los beneficios o generar la necesidad de recortar programas.

- Falta de coordinación interinstitucional:

Si no hay una adecuada comunicación y colaboración entre los diferentes departamentos o entidades involucradas, el plan podría tener dificultades para ejecutarse correctamente.

Capacitación insuficiente del personal: Si los encargados de implementar el plan no están bien capacitados, puede haber errores en la ejecución y en el manejo de los recursos.

- Desigualdad en el acceso a los beneficios:



Si el plan no incluye criterios claros y equitativos, algunos grupos podrían quedar excluidos de los incentivos y beneficios, lo que podría generar tensiones sociales o descontento.

- Falta de aceptación del público:

Los beneficiarios del plan podrían no percibir los incentivos como suficientes o adecuados, lo que podría reducir el impacto positivo esperado.

- Desinformación o falta de comunicación:

Si no se comunica de manera efectiva el propósito y los beneficios del plan, puede haber malentendidos o desconfianza por parte del público y los beneficiarios.

- Impacto negativo en la imagen pública:

Si los resultados no son los esperados, o si el plan enfrenta críticas por su implementación, podría afectar la reputación del Ministerio del Deporte.

- Evaluación insuficiente:

Sin mecanismos de seguimiento y evaluación adecuados, no sería posible realizar ajustes durante la implementación para mejorar los resultados.