

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

EL MINISTRO DEL DEPORTE

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, y la Ley 1967 de 2019 y demás normas reglamentarias, y

CONSIDERANDO

Que el Plan de Bienestar Social y de Estímulos, tiene por objeto fundamental generar espacios que fortalezcan la percepción de Bienestar de los funcionarios del Ministerio del Deporte, que está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario a través del diagnóstico, diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socio culturales y de calidad de vida laboral; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Que el artículo 13 del Decreto Ley No.1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y su conformación a través del 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 y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Así mismo la referida norma en su artículo 18, regula los programas de bienestar social e incentivos, de la siguiente manera: *“Artículo 18°.- Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.”*

Que la citada norma, en su capítulo II, artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

Que adicionalmente el artículo 20. del Decreto Ley 1567 de 1998 determina: *“Bienestar Social. 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.”*

“PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”¹

Que el literal e) del artículo 16 del Decreto 1567 de 1998, consagra que los programas de bienestar social, entre otros, serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que es función del GIT Talento Humano del Ministerio de Deporte, diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de bienestar e incentivos de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley.

Que conforme a lo previsto en los artículos 13 y 14 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar social hacen parte del sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Que el artículo 36, de la Ley 909 de 2004 en su párrafo establece: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.”*

Que la Ley No. 734 de 2002 *“Por la cual se establece el Código Disciplinario Único”*, en los numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto No. 1083 de 2015, señala *“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:*

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*

¹ Esta norma señala los beneficiarios del plan Institucional de Bienestar Social del Ministerio del Deporte.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.”

Que, además, en su artículo 2.2.10.5 señala que “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”

Que, en particular, respecto a los beneficios de educación formal, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-527 del 14 de agosto de 2017, con ponencia de la honorable magistrada Cristina Pardo Schlesinger, dentro del expediente RDL-027, reiteró su posición en la cual precisa que es razonable justificar un trato diferente entre servidores públicos con derechos de carrera administrativa y aquellos vinculados en forma provisional, como se cita a continuación: “(...) En el pasado, la Corte Constitucional se había pronunciado sobre la constitucionalidad del principio “Prelación de los empleados de carrera” contenido en el Decreto Ley 1567 de 1998, para establecer que la decisión del legislador de darle prelación a los empleados de carrera sobre los provisionales no implicaba una discriminación o violación al principio de igualdad” Para la Corte, teniendo en cuenta la “diferente situación jurídica” de los empleados vinculados provisionalmente y la de aquellos de carrera era razonable justificar un trato diferente entre ambos grupos de servidores. Expresamente, la Corte concluyó que “(...) si se tiene en cuenta que el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para garantizar así el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, objetivo que no se distorsiona ni se elude con el trato diferente que contempla la norma legal impugnada para los empleados vinculados con nombramiento provisional, los cuales, dice ella misma expresamente, tendrán derecho a los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, lo que es suficiente para garantizar el cumplimiento de ese objetivo, y además es razonable y se justifica, si se tiene en cuenta la temporalidad de su vinculación y los costos crecientes de ese tipo de programas, que exigen estrategias de racionalización y optimización a la hora de utilizarlos una de las cuales es destacarlos para aquellos servidores que permanecerán en su

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

cargos, pues sólo así, paralelamente, se garantizará la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en la respectiva entidad (...).²

Que, por otro lado, en su artículo 2.2.10.6, se define que *“Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”*

Que el artículo 2.2.10.8 señala: *“Planes de Incentivo. 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”*.

Que el artículo 2.2.10.9 dispone: *“Plan de Incentivos Institucionales, El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley”*.

Que el artículo 2.2.10.10. Expresa *“Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.”*

Que el Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”* en sus artículos 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.54 establece la facultad que tienen los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial de implementar horarios flexibles y teletrabajo para los empleados públicos, en los siguientes términos:

² Corte Constitucional, sentencia C-1163 de 2000 (MP Fabio Morón Díaz). Al respecto la sentencia añadió: “(...) el tratamiento discriminatorio en materia de capacitación que prevé la disposición impugnada, para los empleados públicos vinculados a la administración a través de nombramientos provisionales, en nada afecta la atención que exigen los usuarios de los servicios públicos a cargo de aquellos, pues como se anotó antes, la misma norma garantiza los cursos de inducción y entrenamiento para aquellos, necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones, lo que da vía a la realización del principio constitucional que establece la prevalencia del interés general, consignado en el artículo 12 de la Carta Política, y desde luego de los principios rectores de la función administrativa consagrado en el artículo 209 superior”

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

“ARTÍCULO 2.2.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores”.

“ARTÍCULO 2.2.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, en su capítulo IV, artículos 30, 33 y 34 establece la forma en que se deben organizar los planes de incentivos para los empleados del Estado, así mismo indica que dichos incentivos están integrados por dos programas: Bienestar Social e Incentivos. El primer programa comprende dos áreas que son: la calidad de vida laboral y la protección y servicios sociales. El segundo programa está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

Que para la gestión de los programas de bienestar e incentivos se conformó al interior de la entidad el comité de Bienestar e Incentivos, mediante Resolución No. 000332 del 16 de abril de 2012 y posteriormente, mediante Resolución 001997 de 28 de octubre de 2019, se conforma la Comisión de Personal del Ministerio del Deporte.

Que, de acuerdo a lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social de Estímulos e Incentivos del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- PLAN DE BIENESTAR SOCIAL. Adoptar el Plan de Bienestar Social para los funcionarios del Ministerio del Deporte Vigencia 2020.

ARTÍCULO 2.- PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. Adoptase el Plan de Estímulos e Incentivos del Ministerio del Deporte Vigencia 2020 para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

y remoción, que logren niveles de sobresaliente y a los equipos de trabajo que resulten exaltados por su gestión.

ARTÍCULO 2.1- LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS POR NIVEL JERÁRQUICO Serán beneficiarios de la elección como mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, quienes cumplan con los siguientes requisitos:

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 sobresaliente en la última evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, de conformidad con los parámetros establecidos en el sistema de evaluación del desempeño adoptado por la Entidad y la Comisión Nacional del Servicio del Civil -CNSC.

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

- **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.**

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

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

● **USOS COMPLEMENTARIOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.**

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

ARTÍCULO 2.2. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS:

1. Para iniciar el proceso de selección de los mejores empleados del Ministerio, el Grupo interno de trabajo de Talento Humano presentará al Comité de Bienestar e Incentivos, el listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel Sobresaliente.
2. El Comité de Bienestar e Incentivos, 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.

ARTICULO 2.3.- PROCEDIMIENTO EN CASO DE EMPATE. En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido en la calificación de servicios por dos o más empleados y que corresponda al primer lugar por nivel jerárquico, se tendrá en cuenta el mayor puntaje alcanzado en los compromisos laborales, en los compromisos comportamentales o en la evaluación de la gestión por áreas o dependencias.

De persistir el empate, se dirimirá mediante el sistema de votación abierto en el que los funcionarios de la Entidad elijan a los mejores por cada nivel jerárquico.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

Parágrafo: Para efectos de aplicar el Plan de Bienestar Social, y de Estímulos e Incentivos para el Ministerio del Deporte vigencia 2020, a los empleados de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que la entidad aplique para los funcionarios de carrera administrativa del Departamento.

ARTÍCULO 2.4.- 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

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

ARTÍCULO 2.5.- SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL MINISTERIO DEL DEPORTE.

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

ARTICULO 2.6.- CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

1. 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.
2. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
3. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
4. 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



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

siguientes a la fecha de la sanción, en ningún caso podrá conformarse un equipo de dos (2) empleados.

5. 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.
6. 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.

PARÁGRAFO: Los proyectos institucionales presentados para seleccionar el mejor equipo de trabajo deben haber concluido en su totalidad en el año anterior, según lo establecido en los artículos 2.2.10.13, 2.2.10.14 y 2.2.10.16 del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 2.7. - 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 de Bienestar e Incentivos 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 de Bienestar e Incentivos 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 de Bienestar e Incentivos 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.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

-
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, el Ministro designará su reemplazo en otro funcionario y cuando se trate de alguno de los miembros de la comisión de personal será remplazado por su respectivo suplente en la comisión.
 6. El Comité de Bienestar e Incentivos procederá a estudiar los trabajos presentados y podrá soportar sus decisiones en expertos.
 7. El Comité de Bienestar e Incentivos seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan las 3 mejores calificaciones definitivas, en orden de mérito y de acuerdo 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 de Bienestar e Incentivos 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.

PARÁGRAFO: 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 le será retirada su postulación y deberá devolver a la entidad, según sea el caso, el premio otorgado o su equivalente en dinero y no podrá participar en el plan de incentivos durante los siguientes cinco (5) años, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y legales a que haya lugar.

El Comité de Bienestar e Incentivos designarán al nuevo ganador de acuerdo con los parámetros establecidos en esta Resolución.

ARTÍCULO 2.8.- CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE TRABAJOS, CASOS EXITOSOS Y/O EXPERIENCIAS: Para la evaluación de los trabajos de los equipos de trabajo, se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

- a) La evaluación del proyecto será el resultado del promedio de las evaluaciones realizadas por cada uno de los miembros del jurado según formato *“Evaluación Equipos de Trabajo Código GH-FR-045 ubicado en Isolución”*.
- b) En caso de presentarse empate para la selección de los mejores equipos de trabajo se realizará un sorteo por sistema de balotas.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

- c) Los resultados del trabajo presentado por los equipos de trabajo deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos para el Ministerio del Deporte y serán calificados con los siguientes aspectos:
- **Temática innovadora y creativa.** Entiéndase como la propuesta de nuevas prácticas que mejoren la realización del trabajo, el desempeño de las funciones o la prestación de los servicios.
 - **Funcionamiento como equipos de trabajo:** Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos metodológicos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo.
 - **Eficiencia con que se haya realizado la labor:** Hace referencia a la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo que se requirió para el desarrollo o ejecución y a los documentos que soportan el trabajo presentado.
 - **Aporte a la transformación de la entidad:** Hace referencia a los aportes y problemas que resolvió o a la mejora de procesos y procedimientos.
 - **Logro de los objetivos previstos:** Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales deben ser verificables y susceptibles de medición donde se demuestre productos de gestión reales y concretos que a partir de indicadores de gestión midan calidad, oportunidad, pertinencia y veracidad

A los criterios de valoración señalados les corresponde el puntaje de calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE VALORACIÓN	PUNTAJE
Temática innovadora y creativa	15
Funcionamiento como equipo de trabajo	15
Eficiencia con que se haya realizado la labor	20
Logro de los objetivos previstos	20
Aporte a la transformación de la entidad	30
Puntaje Total	100

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

ARTÍCULO 2.9.- CONFORMACION DEL JURADO. El jurado de los proyectos estará conformado por:

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

ARTÍCULO 2.10.- 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.

ARTÍCULO 2.11.- 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.

ARTÍCULO 2.12. Como reconocimiento al desempeño en los niveles sobresaliente de los mejores equipos de trabajo, la entidad reconocerá los incentivos pecuniarios y no pecuniarios conforme a la distribución de los recursos que se establecen a continuación:

LUGAR	VALOR DEL INCENTIVO	CLASE DE INCENTIVO
Primer lugar	Equivalente 3 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Segundo lugar	Equivalente a 2 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Tercer lugar	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario

PARÁGRAFO: como incentivo no pecuniario se hará entrega de un reconocimiento simbólico a cada equipo según su calificación.

ARTÍCULO 2.13.- PREMIOS DECLARADOS DESIERTOS. Cuando uno o varios de los premios sean declarados desiertos, los recursos dispuesto

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

s para los mismos serán ubicados en los Planes de Bienestar y de Capacitación.

PARÁGRAFO 1. Los funcionarios del Ministerio que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año siguiente.

PARÁGRAFO 2. Los incentivos son personales e intransferibles y en ningún caso constituyen factor salarial.

ARTÍCULO 3.- CRÉDITOS EDUCATIVOS: Implementar el incentivo de apoyo de créditos educativos a la educación formal de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio del Deporte para cursar programas de educación superior en las modalidades de pregrado y posgrado en una institución educativa legalmente reconocida en el territorio nacional, dentro del marco de Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos vigencia 2020 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.

PARÁGRAFO: 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.

ARTÍCULO 3.1.- PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DEL CRÉDITO EDUCATIVO: Los funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción podrán postularse para recibir el incentivo de apoyo a la educación formal, siempre y cuando acrediten los requisitos y documentos que se relacionan a continuación:

- a) Ser servidor público inscrito en carrera administrativa, o de libre nombramiento y remoción del Ministerio del Deporte.
- b) Tener un (1) año de servicio continuo en la entidad al momento de la presentación de la solicitud.
- c) Acreditar una calificación en nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral.
- d) No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
- e) Los programas objeto de las solicitudes de apoyo educativo deberán guardar relación con el propósito principal del cargo o de las funciones de los grupos internos de trabajo.
- f) El comité de Bienestar Social e Estímulos 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.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

-
- 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.

ARTÍCULO 3.2.- DOCUMENTOS REQUERIDOS

- a) Presentar por escrito ante el comité de Bienestar e Incentivos 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) En caso de requerir tiempo laboral para adelantar los estudios, presentar comunicación escrita con el visto bueno del jefe inmediato en donde se establezca el acuerdo de compensación de tiempo, (formato GH-FR-020 que se encuentra publicado en Isolución).
- e) Formato acta de compromiso apoyo educativo debidamente diligenciado, en donde indique que se compromete a culminar el semestre o periodo y que en caso de presentarse alguna de las causales establecidas en el artículo 29 de esta resolución que determinen devolución de recursos, autoriza el descuento por nómina del valor del apoyo. (solicitar al GIT Talento Humano)
- f) 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.

ARTÍCULO 3.3.- ANALISIS 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 mencionados en el artículo 21 de esta resolución.
- b) El GIT Talento Humano citará al comité de Bienestar Social e Incentivos 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.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

- c) El GIT Talento Humano comunicará a los interesados la decisión adoptada por el Comité de Bienestar e indicará el trámite a que haya lugar.

ARTÍCULO 3.4.- CRITERIOS PARA ASIGNACIÓN DEL CRÉDITO. El Comité de Bienestar e Incentivos evaluarán y determinará la asignación del apoyo económico, atendiendo los principios de equidad, oportunidad y excelencia académica.

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

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

ARTÍCULO 3.5.- DE LA CUANTÍA DEL CRÉDITO: En ningún caso el crédito otorgado a un funcionario podrá exceder los cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes por semestre o periodo académico.

PARÁGRAFO 1. 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 de 60% o menos no podrán acceder al crédito.

PARÁGRAFO 2. El Secretario General establecerá mediante acto administrativo el apoyo otorgado y el correspondiente pago a la entidad educativa. Los créditos educativos serán desembolsados por el Ministerio del Deporte y se utilizarán exclusivamente para el pago del período y programa autorizado por el Comité de Bienestar e Incentivos.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

PARÁGRAFO 3. Los postulantes deberán estar al día en los temas de SIGEP, Sistema de Evaluación del desempeño laboral y tener nivel de participación en Actividades de los planes de Bienestar y Capacitación.

ARTÍCULO 3.6.- OBLIGACIONES DEL BENEFICIARIO. El beneficiario del crédito educativo se obliga a:

- a) Desarrollar satisfactoriamente el programa académico.
- b) Informar por escrito al Comité de Bienestar e Incentivos inmediatamente ocurra una suspensión temporal o definitiva de los estudios, indicando los motivos que la ocasionaron.
- c) Permanecer vinculado al Ministerio del Deporte como mínimo dos (2) años, contados a partir del momento de finalización del semestre o periodo académico, objeto de este beneficio.
- d) No descuidar por ningún motivo las funciones asignadas al cargo que ocupa en el Ministerio del Deporte
- e) Suscribir las actas y compromisos, en la que conste el deber del servidor beneficiario de mantener buen nivel académico, presentar las notas ante el Grupo de Talento Humano y someterse a las condiciones de la entidad para el otorgamiento del beneficio.
- f) Compensar las horas que utilice para la realización de los estudios.
- g) Condonar con servicios por el doble del tiempo que duren los estudios financiados.

ARTÍCULO 3.7.- DEVOLUCIÓN DE RECURSOS.

El funcionario deberá reembolsar el 100% del valor girado por el Ministerio del Deporte como apoyo para el pago de la matrícula del respectivo semestre o período académico que cursa cuando se presente alguna de estas causales:

- a) Retiro del programa académico sin justa causa, la cual será determinada por el Comité de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo con las justificaciones presentadas.
- b) Retiro del Ministerio del Deporte durante el semestre objeto del beneficio, como resultado de una sanción disciplinaria o por calificación insatisfactoria de servicios.
- c) Retiro del funcionario de la entidad por decisión propia antes de los dos años de permanencia establecido en el artículo 3.6 “Obligaciones del Beneficiario” de esta resolución, salvo o caso fortuito y/o fuerza mayor, la cual será determinada por el Comité de Bienestar Social e Incentivos.

PARÁGRAFO 1. El funcionario que haya perdido el beneficio del apoyo educativo solo podrá volver a solicitarlo hasta pasado seis (6) meses de haberse negado su pretensión, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos.

PARÁGRAFO 2. Para la devolución de recursos, el funcionario beneficiado con el apoyo educativo, deberá autorizar el descuento por nomina mediante un acuerdo de pago.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000526 DE 6 DE MAYO DE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”

En caso de retiro de la entidad, por causales establecidas en este artículo se realizará el descuento adeudado de la liquidación de las prestaciones sociales a que tenga derecho. Si quedara algún saldo pendiente, se iniciará el proceso de cobro coactivo a que haya lugar.

ARTÍCULO 3.8.- APLAZAMIENTO DEL USO DEL CRÉDITO. Si por alguna razón el funcionario beneficiario de un crédito educativo no pudiera adelantar los estudios correspondientes, deberá abstenerse de usar estos recursos e informará al Comité de Bienestar e Incentivos de tales circunstancias, solicitando el aplazamiento del uso de este dentro de la misma vigencia fiscal. El Comité resolverá la situación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición.

ARTÍCULO 3.9.- FINANCIAMIENTO DEL PLAN. El financiamiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2020, se hará con cargo al presupuesto de la actual vigencia.

ARTÍCULO 4. PUBLICACIÓN: La presente Resolución deberá ser publicada en el enlace de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la página web del Ministerio del Deporte, en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1712 de 2014 y el Decreto Nacional 103 de 2015.

ARTÍCULO 5.- VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ERNESTO LUCENA BARRERO
Ministro del Deporte

Revisó	María Carmenza Valverde Pineda	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	Jaime Arturo Guerra Rodríguez	Secretario General	
Revisó	Diana Andrea Lovo	Abogada Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	Luz Mila Arciniegas A	Abogada Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	María del Carmen Cruz Garrido	Contratista Asesora- Secretaría General	
Revisó	María Carolina Salcedo Sanint	Coordinadora de Talento Humano	
Revisó:	Lennys Isabel Solano Herazo	Contratista Profesional Talento Humano	
Proyectó.	Jhon Jairo Romero Rojas	Contratista Profesional Talento Humano	