

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000289 DEL 31 DE MARZO 2023

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023"

LA MINISTRA DEL DEPORTE

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el artículo 208 de la Constitución Política, el literal g) artículo 61 de la Ley 489 de 1998, la Ley 1967 de 2019, el numeral 20 del artículo 6° del Decreto No. 1670, el Decreto 0319 de 2023 y demás normas reglamentarias y,

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, aplicable a los empleados del Estado que prestan sus servicios a las entidades regidas por la Ley 909 de 2004

Que el artículo 13 del Decreto Ley No. 1567 de 1998, establece: **"SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO.** Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales".

Que el artículo 16 de la norma ibidem, consagra: **"COMPONENTES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.** El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

"(...)

e. Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

(...)"

Que así mismo, la referida norma en su artículo 18 expresa: **"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

Página 1 de 9

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000289 DEL 31 DE MARZO 2023

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023"
estímulos para los empleados".

Que adicionalmente el artículo 20, de la precitada norma 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".

Que, el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, señala: **"FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL.** 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 condiciones:

1. 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 el artículo 2.2.10.6, de la precitada norma establece: **"IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.** 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".

A su vez, el artículo 2.2.10.1 de la misma norma dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que del mismo modo el artículo 2.2.10.2 de la norma ibidem establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los

Página 2 de 9

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000289 DEL 31 DE MARZO 2023

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023"

empleados públicos y sus familias los programas 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.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción programas 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, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados".

Finalmente, el decreto antes citado señala en su artículo 2.2.10.8 que los planes de incentivos enmarcados dentro 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 la ley 1969 de 2019 establece la profesionalización del servicio público, ordenando que: "Los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado, podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, entendiendo a la necesidad y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es suficiente se dará la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

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, en concordancia con lo anterior, y con el fin de elaborar un Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2023, en el cual, las actividades a desarrollar se encuentren acorde con las necesidades de los funcionarios del MINISTERIO DE DEPORTE, el Grupo Interno de Talento Humano creó un instrumento metodológico para el diagnóstico de las mismas, el cual fue aplicado a los funcionarios de la entidad.

Página 3 de 9

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000289 DEL 31 DE MARZO 2023

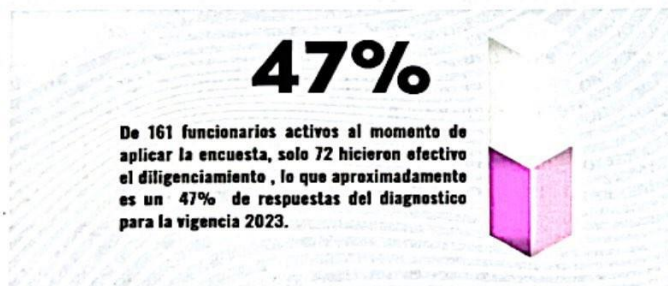
"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023"

Que, como resultado del anterior diagnóstico, se tuvieron los siguientes resultados:

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 161 funcionarios

activos de planta en el Ministerio del Deporte, de los cuales 72 hicieron efectivo el diligenciamiento.



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Página 4 de 9

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000289 DEL 31 DE MARZO 2023

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023"

Resultado diagnóstico de necesidades

Resultado actividades deportivas

Las actividades deportivas de mayor interés para los funcionarios fueron en su orden, **bolos**, natación, fútbol y atletismo.

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

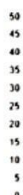
● Fútbol	17
● Voleibol	14
● Baloncesto	7
● Tenis de mesa	10
● Bolos	42
● Ciclismo	24
● Atletismo	17
● Ajedrez	5
● Natación	41
● Tenis	8

Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Resultado actividades recreativas.

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

● Caminatas ecológicas	47
● Carreras de observación	12
● Juegos de mesa	9
● Aeróbicos	16
● Actividades de integración	36
● Ciclo Paseos	20



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

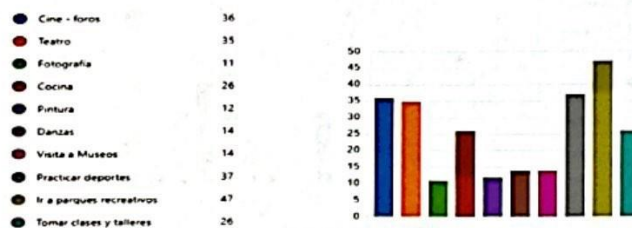
RESOLUCIÓN No. 000289 DEL 31 DE MARZO 2023

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023"

Las **caminatas ecológicas** según los datos arrojados es la actividad recreativa preferida por los funcionarios, seguido de las **actividades de integración** y la realización de **ciclo paseos**, 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.

Resultados actividades con núcleo familiar

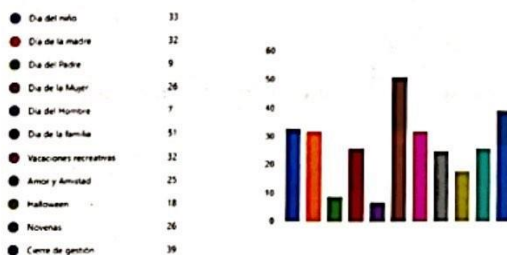
¿Qué actividades son de tu interés y te gustaría realizar junto con tu familia en tu tiempo libre?



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

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 **salidas a parques recreativos, cines – foros, visitas a teatro**, son las actividades de mayor preferencia.

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



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000289 DEL 31 DE MARZO 2023

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023"

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, vacaciones recreativas y de más fechas especiales** son los temas que piden sean tratados con mayor relevancia para la presente vigencia 2023.

Promoción de programas de calidad de vida.

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

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

Fondo Nacional del Ahorro	41
Cajas de compensación	16
Bancos	15

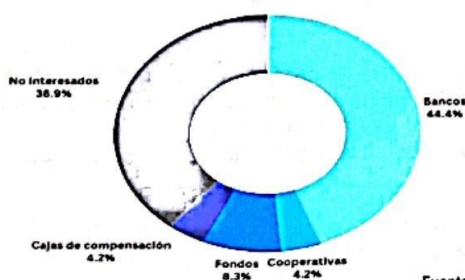


Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

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

¿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

Página 7 de 9

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000289 DEL 31 DE MARZO 2023

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023"

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**.

Que, por otro lado, así mismo, el Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, deben integrar los Planes Institucionales y Estratégicos y publicarlos en la página web de su entidad, estableciendo un plazo para ello, los cuales deben ser aprobados previamente por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de cada entidad.

Que, en cumplimiento de lo anterior, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio del Deporte, en sesión de fecha 30 de enero 2023, aprobó el plan de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos que se desarrollará durante la vigencia 2023 en el Ministerio del Deporte.

Que, de acuerdo con lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023.

Que, en consideración a todo lo expuesto anteriormente;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCION. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL. Adoptar el Plan de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la Vigencia 2023, de conformidad con los anexos No. 1 y 2., los cuales hacen parte integral de la presente Resolución y cuyas actividades quedarán supeditadas hasta agotar el presupuesto.

ARTÍCULO SEGUNDO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Página 8 de 9

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. 000289 DEL 31 DE MARZO 2023

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023"

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


ASTRID BIBIANA RODRÍGUEZ CORTÉS
Ministra del Deporte

Aprobó	Javier Salinas Vargas	Asesor Despacho Ministra	Firma 
Aprobó	Fabio Alberto Álzate Carreño	Secretario General	Firma 
Revisó	Fredy Arevalo	Fredy Arevalo – Abogado Contratista Secretana General	Firma 

Página 9 de 9

Ministerio del Deporte
Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030
Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747
Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Anexo 1.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2023

MINISTERIO DEL DEPORTE



MINISTERIO DEL DEPORTE 2023

MARIA ISABEL URRUTIA
MINISTRA DEL DEPORTE

FABIO ALBERTO ALZATE CARREÑO
Secretario General

WILSON ARLEY QUIMBAYO OSPINA
Coordinador Grupo Talento Humano

COMISION DE PERSONAL

MIGUEL ANTONIO DE LA HOZ GARCIA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

JAVIER HERNANDO SALINAS VARGAS
Asesor Despacho del Ministro
Representantes de la Entidad ante la Comisión de Personal

MARLYN DEL CARMEN LORDUY URUETA
MARIO GIOVANNI MONROY HERNÁNDEZ
Representantes de los empleados ante la Comisión de Personal

WILSON ARLEY QUIMBAYO OSPINA
Coordinador Grupo Talento Humano
Secretario



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	8
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	10
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 de programas de calidad de vida.....	14
6. METAS	15
7. PRESUPUESTO AÑO 2023	15
9. ENTIDADES DE APOYO	16
10. CONTENIDO DEL PROGRAMA	16
10.1. Área de calidad de vida laboral.....	16
10.1.2 Bienestar	16
10.1.3.Incentivos:	18
10.2. Área de protección y servicios sociales.....	18
11. EVIDENCIAS DEL PLAN	19
11.1 Registro de asistencia.....	19
11.2 Registro de evaluación de la actividad.....	19
12. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS	19
13. ANEXO ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023.....	19



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.

Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

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 2023, 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 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 2023, a partir de sus resultados.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 2023
Funcionarios

Ayúdanos a construir el diagnóstico de los planes del GIT de Talento Humano, Plan de Bienestar y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la vigencia 2023.

Clic aquí

Del 21 al 29 de diciembre de 2022

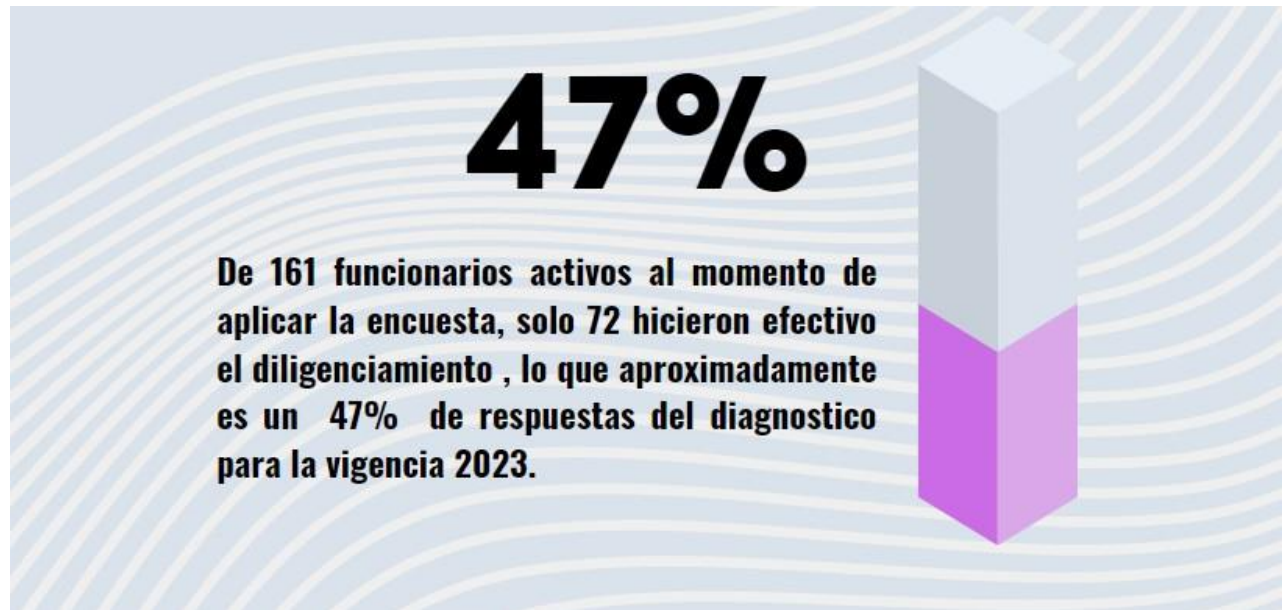
Trabajamos cada día para mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios y sus familias.

MINISTERIO DEL DEPORTE



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 161 funcionarios activos de planta en el Ministerio del Deporte, de los cuales 72 hicieron efectivo el diligenciamiento.



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

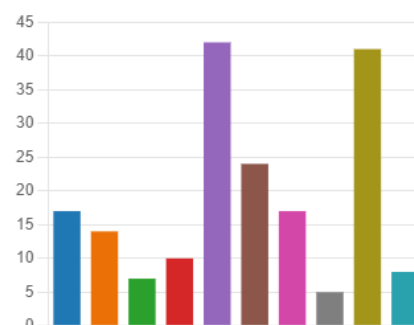
5.2.1 Resultados diagnóstico de necesidades

5.2.2 Resultado actividades deportivas

Las actividades deportivas de mayor interés para los funcionarios fueron en su orden, **bolos, natación** futbol y atletismo.

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

Futbol	17
Voleibol	14
Baloncesto	7
Tenis de mesa	10
Bolos	42
Ciclismo	24
Atletismo	17
Ajedrez	5
Natación	41
Tenis	8

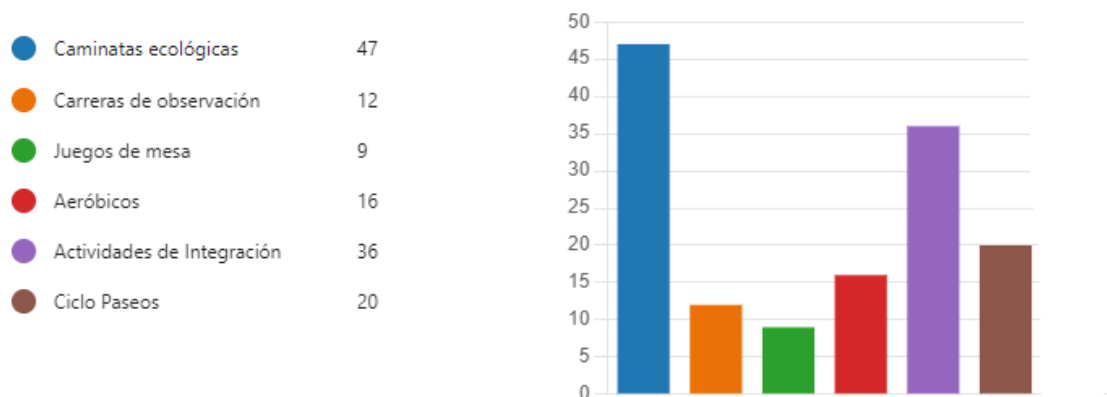


Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano



5.2.2.1 Resultado actividades recreativas.

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

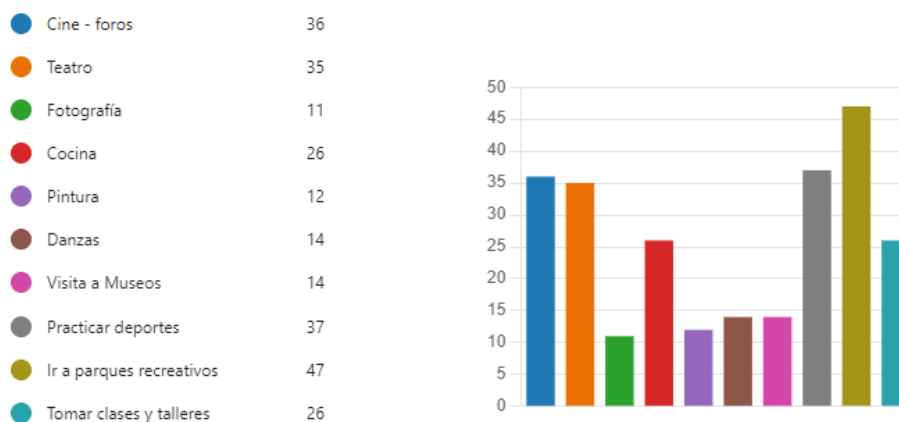


Fuente: Datos - Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Las **caminatas ecológicas** según los datos arrojados es la actividad recreativa preferida por los funcionarios, seguido de las **actividades de integración** y la realización de **ciclo paseos**, 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.

5.2.2.2 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



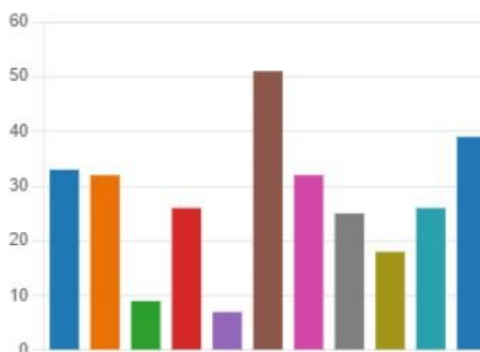
El plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, tiene como finalidad el bienestar laboral del funcionario, pero también la participación familiar, esto con la finalidad de que cada uno de los funcionarios del Ministerio del Deporte comparta tanto de manera individual como familiar 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 **salidas a parques recreativos, cines – foros, visitas a teatro**, son las actividades de mayor preferencia.

5.2.2.3. Actividades más relevantes

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

● Día del niño	33
● Día de la madre	32
● Día del Padre	9
● Día de la Mujer	26
● Día del Hombre	7
● Día de la familia	51
● Vacaciones recreativas	32
● Amor y Amistad	25
● Halloween	18
● Novenas	26
● Cierre de gestión	39



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 , vacaciones recreativas y de mas fechas especiales** son los temas que piden sean tratados con mayor relevancia para la presente vigencia 2023.



5.2.2.4. Promoción de programas de 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?

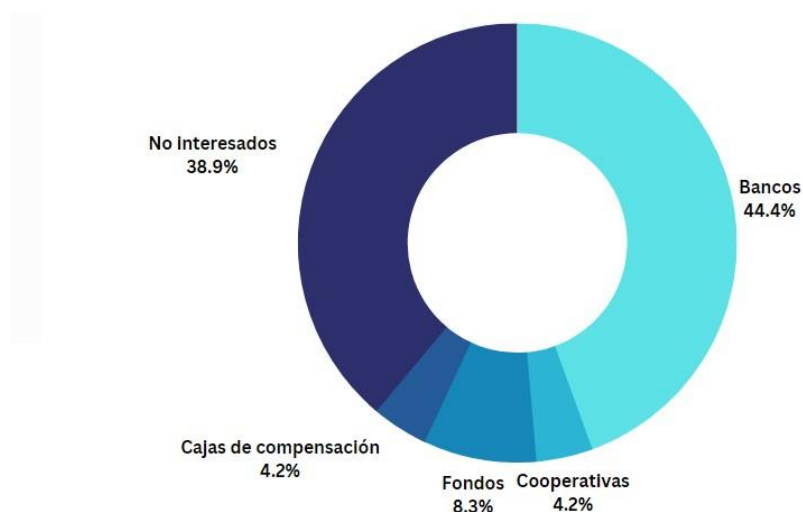


Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Según se evidencia el **Fondo Nacional de Ahorro** se posicionan 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?



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

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:

No. de Actividades Ejecutadas

No. de Actividades Programadas

7. PRESUPUESTO AÑO 2023

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 2023, se ha incluido destinar e invertir recursos en el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, una asignación correspondiente a TRESCIENTOS MILLONES DE PESOS MCTE (\$300.000.000.00).

RUBRO	DESCRIPCION	VALOR
	SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL	\$300.000.000
TOTAL		\$300.000.000

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

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.

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:

10.1.2.1 Actividades deportivas:

- Tenis
- Fútbol
- Baloncesto
- Tenis de mesa
- Ciclismo
- Ajedrez
- Natación
- Torneo de bolos
- Torneo de Atletismo
- Torneo de voleibol
- Torneo de rana
- Olimpiadas o Juegos Internos Mindeporte

10.1.2.2 Actividades recreativas:

- Caminata ecológica
- vacaciones recreativas para los hijos.
- Carreras de observación e integración.
- Ciclo-paseos
- Visita parque recreativos
- Aerobicos
- Juegos tradicionales.
-



10.1.2.3 Actividades Integración:

- Cierre de gestión
- Celebraciones navideñas
- Programa para la preparación del retiro (pre -pensionados)
- Conmemoración fechas especiales
- Actividades familiares
- Halloween

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:

- Celebración de fecha especial de los funcionarios (cumpleaños)
- Uso de la bicicleta
- Reconocimientos a ganadores de actividades deportivas y recreativas.
- Apoyo a la educación formal
- Reconocimientos al mejor funcionario
- Reconocimiento a la antigüedad laboral
- Incentivo funcionarios Servicio Integral al Ciudadano

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, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	
ACTIVIDAD	
ENERO - ABRIL	
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 2023	
PUBLICACIÓN RESOLUCIÓN 2023 Y PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR	
CIRCULAR INTERNA SEMANA SANTA	
INCENTIVO AL USO DE LA BICICLETA	
FERIA DE SERVICIOS CAJA DE COMPENSACION	
CONMEMORACIÓN DIA DE LA MUJER	
CONMEMORACIÓN DÍA DEL HOMBRE	
DIA MUNDIAL DE LA ACTIVIDAD FISICA (SE APOYO ESTA ACTIVIDAD)	
CELEBRACION DIA DE LA SECRETARIA 2023	
DIA DEL NIÑO	
MAYO - AGOSTO	
JUEGOS INTERNOS MINDEPORTE 2023 O OLIMPIADAS MINDEPORTE 2023	
CELEBRACIÓN DÍA DE LA MADRE	
CAMINATA ECOLOGICA	
PRIMERA CIRCULAR INTERNA DIA DE LA FAMILIA	
CELEBRACION DEL DIA DEL PADRE:	
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	
PRIMERAS VACACIONES RECREATIVAS 2023	
CELEBRACIÓN 4 AÑOS CUMPLEAÑOS MINDEPORTE:	
CAMINATA ECOLOGICA	
JORNADA DE ADOPCIÓN ANIMAL	
INVITACION A ACTIVIDAD - LIDERAZGO TRABAJO EN EQUIPO - EXTREMA PARQUE TEMATICO	
TORNEO DE BOLOS MINDEPORTE 2023	



SEPTIEMBRE - DICIEMBRE
ENTREGA DEL DIA DEL AMOR Y LA AMISTAD
INSCRIPCIONES CONCURSO DE HALLOWEEN.
DIVULGACIÓN E INVITACION ACTIVIDAD PROGRAMA PREPENSIONADOS 2023
PROGRAMA SERVIMOS
ENTREGA INCENTIVO ACTIVIDAD PREPENSIONADOS
CIRCULAR INTERNA COMPENSACION FIN DE AÑO.
INVITACION CHARLA INFORMATIVA - ACTIVIDAD VACACIONES RECREATIVAS 2023
SEGUNDAS VACACIONES RECREATIVAS 2023
TALLER DE ESTIMULACION PARA PADRES
SEGUNDA - CIRCULAR INTERNA DIA DE LA FAMILIA.
CONCURSO DE HALLOWEEN
CAMINATA ECOLOGICA
ENTREGA INCENTIVO COLABORADORES CON FUNCIONES DE ATENCION AL CIUDADANO
PUBLICACION MEJOR FUNCIONARIO 2023
CELEBRACION NOVENAS NAVIDEÑAS.
EVENTO CIERRE FIN DE AÑO E INCENTIVOS NAVIDEÑOS
ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN DURENTE TODA LA VIGENCIA
APOYO CONVOCATORIA E INSCRIPCION JUEGOS DE LA FUNCION PUBLICA 2023
PUBLICACIÓN CUMPLEAÑOS MES DE ENERO A DICIEMBRE
VISITAS OFICINA O FERIA MENSUAL DE LA CAJA DE COMPENSACION
TRIVIAS EVENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES
VISITAS COMERCIALES
TRAMITE APOYOS INCENTIVOS EDUCACION FORMAL



Anexo 2.

PLAN DE ESTIMULOS 2023

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1567 de 1998, "(...) Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

"...La gestión del talento humano, es entonces, el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo..." (Marco General Sistema Integrado de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG v2, página 31 julio 2018).

El modelo (MIPG), concibe al talento humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones, y, por tanto, es un factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

Las actividades planteadas derivan de las necesidades detectadas en el diagnóstico de necesidades, medición del clima organizacional y en el diagnóstico de riesgo psicosocial, dirigida a la protección, entretenimiento y aprendizaje del servidor y sus familias para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura, sentido ecológico y ambiental e incluso educación, manifestados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Para lograr estas actividades se requiere contar con los aliados estratégicos (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, entidades públicas), con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

OBJETIVOS

Contribuir al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), a través del desarrollo del plan de Estímulos e Incentivos, con el fin de generar acciones orientadas a estimular a los servidores públicos a través de programas de bienestar social con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso, manteniendo condiciones de trabajo saludables y un clima laboral propicio para que los servidores públicos, desarrollen sus funciones competentemente.

Orientar y optimizar las condiciones de los servidores del Ministerio y de esta manera mejorar la calidad de vida laboral y así mismo elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad logrando un compromiso con la Entidad.



PLAN DE ESTIMULOS 2023

MARCO JURÍDICO

- ▢ La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- ▢ Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los emplead”.
- ▢ Decreto 614 de 1984 “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país”.
- ▢ Ley 100 de 1993: Crea el Sistema de Seguridad Social Integral.
- ▢ Ley No. 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ▢ Decreto No. 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ▢ Decreto No. 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- ▢ Guía DE Estímulos para los Servidores Públicos emitida por el DAFP, 2018
- ▢ Ley No. 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, que en su artículo 37 señala, entre otros derechos de los servidores públicos; numeral 4 “...Participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones...” y numeral 5 “...Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...”
- ▢ Teletrabajo Ley 1221 de 2008 Decreto 1083 de 2015
- ▢ Resultados diagnósticos de necesidades 2020

PLAN DE ESTIMULOS

El sistema de Estímulos para los empleados del Estado *se define como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor (Artículo 13 decreto 1567 de 1998).*

El Sistema de Estímulos se implementa a través de:

- Plan de Bienestar e Incentivos 2023 del Ministerio del Deporte, está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se elaboró a partir de la propuesta de acciones que afecten positivamente el bienestar del trabajador y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El plan se enmarca en dos áreas a saber:
- **Calidad de Vida Laboral** La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Dentro de estos programas se encuentran actividades tales como Clima Laboral, Incentivos, Estilos de Dirección, Código de Integridad, etc.



PLAN DE ESTIMULOS 2023

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

Los Programas de estímulos buscan motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social:

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

OBJETIVOS.

- Reconocer en los servidores del Ministerio del Deporte los logros del desempeño en nivel **SOBRESALIENTE** con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional, acorde con la escala de evaluación establecida por la CNSC en el acuerdo 617 de 2018.
- Resaltar la participación y el logro de metas de los servidores en el desempeño de su labor y en el de su dependencia
- Fortalecer resultados institucionales establecidos en el plan estratégico y planes de acción.
- Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos y la calidad de los servicios al ciudadano.
- Incrementar una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo de los funcionarios del Ministerio.

BENEFICIARIOS

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

FUNDAMENTOS

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los cuales se establecerán con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 1º de febrero 2022 al 31 de enero de 2023, en niveles de excelencia.

TIPO DE INCENTIVOS

- **Incentivos Pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Incentivos No Pecuniarios: El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: Ascensos, Traslados, Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de investigaciones, Programas de turismo social, Puntaje para adjudicación de vivienda.

RESPONSABLE DE LA POLÍTICA

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



PLAN DE ESTIMULOS 2023

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

LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS POR NIVEL JERÁRQUICO

Serán Beneficiarios de la elección como mejores empleados de carrera de cada uno de 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 de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

El nivel de excelencia será la más alta calificación y se entenderá con una puntuación y/o calificación con el 100%, la cual está contemplada de conformidad con los parámetros establecidos en el sistema de evaluación del desempeño adoptado por la Entidad y la Comisión Nacional del Servicio del Civil - CNSC.

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

- 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.

PLAN DE ESTIMULOS 2023

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS:

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

RECONOCIMIENTO DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS

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

Mejor empleado de carrera administrativa nivel profesional	Equivalentea 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Mejor Empleado de carrera administrativa niveltécnico	Equivalentea 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Mejor Empleado de carrera administrativa nivelasistencial	Equivalentea 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Mejor empleado de libre nombramiento y remoción	Equivalentea 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario

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

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

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

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

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente ycoordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado



PLAN DE ESTIMULOS 2023

concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas de la entidad.

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

- Los equipos de trabajo al interior del Ministerio podrán integrarse con funcionarios de igual o diferente nivel jerárquico, inscritos en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
- Cuando el equipo esté conformado por tres (3) integrantes y un empleado sea sancionado disciplinariamente, deberá ser remplazado en un término no superior a los cinco (5) días hábiles, siguientes a la fecha de la sanción, en ningún caso podrá conformarse un equipo de dos (2) empleados.
- La elaboración y presentación del trabajo, experiencia o caso exitoso, deberá ser financiado en su totalidad por los integrantes del equipo, la Entidad podrá facilitar recursos físicos tales como instalaciones, insumos y equipos.
- La participación en las labores requeridas para el desarrollo del trabajo en equipo, no libera a los funcionarios del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo que desempeña y de su jornada laboral.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

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

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

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

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



PLAN DE ESTIMULOS 2023

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

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

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

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

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

MIEMBROS CON VOZ, PERO SIN VOTO:

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

FUNCIONES DEL JURADO EVALUADOR. Las funciones que debe desarrollar el jurado evaluador son las siguientes:

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

INCENTIVOS DE APOYO EDUCACION FORMAL:

Implementar el incentivo de apoyo de créditos educativos a la educación formal de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio del Deporte para cursar programas de educación superior en las modalidades de pregrado y posgrado en una institución educativa legalmente reconocida en el territorio nacional, dentro del marco de Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos vigencia 2023 del Ministerio del Deporte.

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

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

PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DEL CRÉDITO EDUCATIVO

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



PLAN DE ESTIMULOS 2023

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

DOCUMENTOS REQUERIDOS

- a) Presentar por escrito ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño la solicitud para hacer uso del incentivo de crédito educativo. (Formato solicitar al GIT Talento Humano)
- b) Adjuntar el recibo de pago expedido por la institución educativa legalmente reconocida para adelantar los estudios en Colombia, en la que se indique el semestre o periodo del programa académico a cursar, el cual debe corresponder a la vigencia para la cual se solicita el apoyo educativo para la educación formal.
- c) Adjuntar plan de estudios o pensum académico, donde conste la totalidad de los semestres o periodos académicos y materias que comprende el programa (este requisito solo aplica a las solicitudes por primera vez).
- d) Adjuntar certificado de notas expedido por la respectiva institución educativa, en el cual se acredite el promedio de semestre o materias cursadas de mínimo de 4.0 sobre 5.0 o de 8.0 sobre 10.0. Aplica para las personas que tuvieron el beneficio en el semestre o periodo anterior, o que solicitan el apoyo con estudios adelantados.

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.
- b) El GIT Talento Humano presentará ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su respectivo análisis y aprobación, lo cual quedará consignado en un acta de reunión, la cual se constituye en soporte del acto administrativo correspondiente.
- c) El GIT Talento Humano comunicará a los interesados la decisión adoptada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño e indicará el trámite a que haya lugar.

CRITERIOS PARA ASIGNACIÓN DEL CRÉDITO.

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

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

PLAN DE ESTIMULOS 2023

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

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

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

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

PRESUPUESTO AÑO 2023

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

RUBRO	DESCRIPCION	VALOR
	INCENTIVOS	\$30.000.000
TOTAL		\$30.000.000



PLAN DE ESTIMULOS 2023

INCENTIVO FUNCIONARIOS SERVICIO INTEGRAL AL CIUDADANO:

De acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 167 de 1998, ley 909 de 2004, decreto 894 de 2017), los colaboradores de la entidad que tengan asignadas funciones de atención al ciudadano, deberán recibir un incentivo con el fin de reconocer esta labor.

SELECCIÓN DE COLABORADORES CON FUNCIONES DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:

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