

RESOLUCIÓN NÚMERO 000086 DE 22 DE FEBRERO 2024

“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 2024”

EL MINISTRO DEL DEPORTE (E)

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales, en especial las que le confiere la Ley 489 de 1998, Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, Decreto 0182 de 2024 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, modificada por la Ley 1960 de 2019, 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 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 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.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000086 DE 22 DE FEBRERO 2024

“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 2024”

Que adicionalmente se deberá tener en cuenta que según la Circular Externa número 100-010 del 21 de noviembre de 2014, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se imparten orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos, señala:

(...) la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente (...).

Los estudios de pregrado, especialización, posgrado, diplomados y demás estudios de educación superior se consideran como de educación formal, por consiguiente, la financiación de los mismos forma parte de los programas de bienestar social y deben regirse por las normas propias del sistema de estímulos contenidas en el Decreto Ley 1083 de 2015.

En este orden de ideas, para efectos de la aplicación de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, se entiende por educación formal la que comprende: (a) los niveles señalados en el Artículo 11 de la Ley 115 de 1994 y (b) la educación superior, reglamentada específicamente por la Ley 30 de 1992, la Ley 749 de 2002, la Ley 1188 de 2008 y diversos decretos reglamentarios, en la que se encuentran los programas de pregrado y de postgrado.

De conformidad con lo anterior, los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y en concepto del Consejo de Estado los empleados nombrados en provisionalidad y sus familias, es decir, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor, tienen derecho a la financiación de la educación formal, que hace parte de los programas de bienestar social”.

Que la ley 1960 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 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”.*

Que a su vez, el artículo 2.2.10.1 de la norma ibidem, 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 antes citada, establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los 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.*

RESOLUCIÓN NÚMERO 000086 DE 22 DE FEBRERO 2024

“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 2024”

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 de 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”.

Que, el decreto antes enunciado 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 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 Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos de la vigencia 2024, 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 de la Secretaria General, creó un instrumento metodológico para el diagnóstico de las mismas, el cual fue aplicado a los funcionarios de la entidad.

Que, como resultado del anterior diagnóstico, se obtuvieron 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 157 funcionarios activos de planta en el Ministerio del Deporte, de los cuales 69 hicieron efectivo el diligenciamiento.

ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 2024

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



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

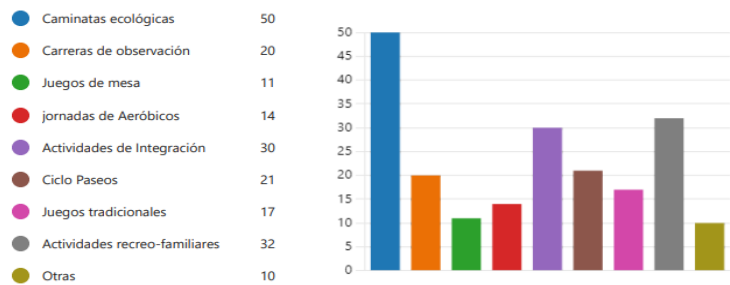
Resultado diagnóstico de necesidades

Resultado actividades recreativas.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000086 DE 22 DE FEBRERO 2024

“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 2024”

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

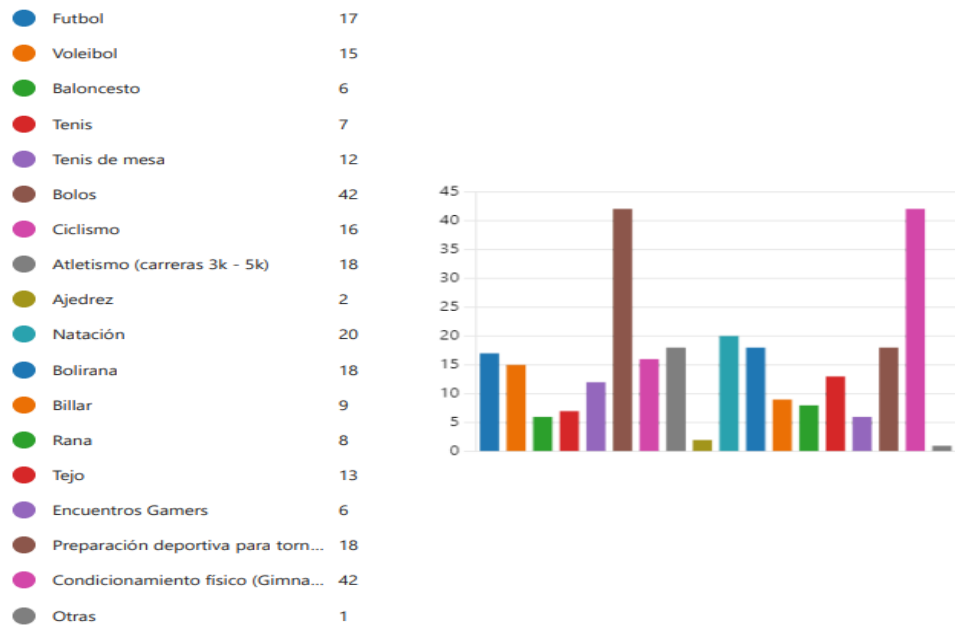


Fuente: Datos - Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Como se evidencia en la gráfica anterior, las caminatas ecológicas son las actividades recreativas preferidas por los funcionarios, seguido de las actividades recreo-familiares y la realización de actividades de integración, comparado con otras actividades como juegos de mesa, los cuales no generaron un interés muy alto.

Resultado actividades deportivas

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



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

De igual manera, durante la vigencia se buscará la realización de actividades deportivas, estas con miras a lograr el bienestar de los funcionarios del Ministerio del Deporte, tales como: Futbol, voleibol, deportes tradicionales (tejo, mini tejo, rana, Bolirana etc.).

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

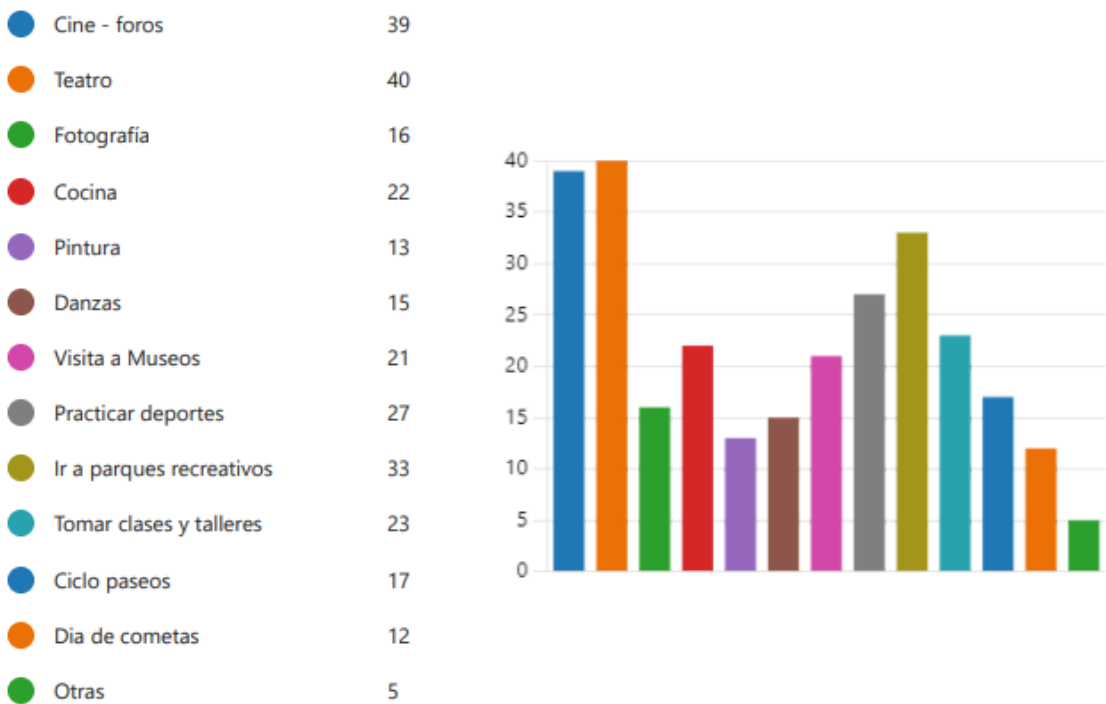
RESOLUCIÓN NÚMERO 000086 DE 22 DE FEBRERO 2024

“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 2024”

Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

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 el objetivo de lograr que cada uno de los funcionarios del Ministerio del Deporte comparta 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 fueron las visitas a teatro, cines – foros, salidas a parques recreativos, siendo para los funcionarios las actividades de mayor preferencia.

De igual manera, las actividades familiares de cocina y práctica de deportes, reflejan un alto interés por parte de los funcionarios.

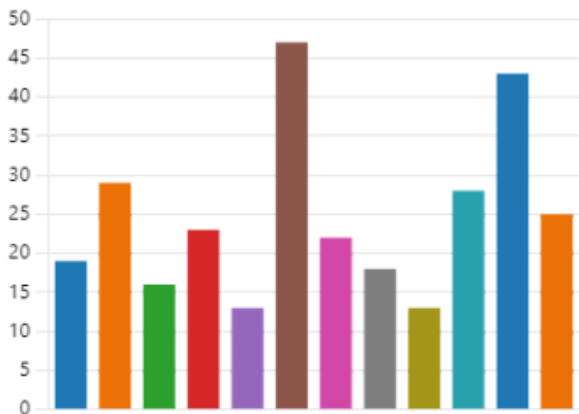
RESOLUCIÓN NÚMERO 000086 DE 22 DE FEBRERO 2024

“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 2024”

Actividades consideradas más relevantes

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

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



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

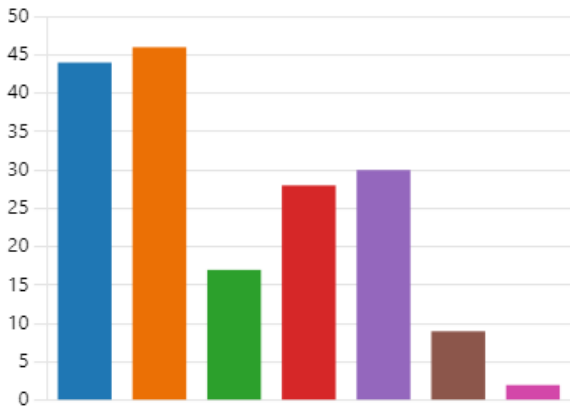
En la encuesta realizada, se le preguntó a los funcionarios de la entidad, cual es la actividad que ellos consideran más importante y de mayor interés de realización, arrojando como resultado, las del día de la familia, cierre de gestión, día de la madre, así como las que corresponden actividades navideñas; temas que piden sean tratados con mayor relevancia para la vigencia 2024.

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

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

Más detalles

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



RESOLUCIÓN NÚMERO 000086 DE 22 DE FEBRERO 2024

“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 2024”

Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Promoción mejoramiento de la 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?

[Más detalles](#)

Información

Fondo Nacional del Ahorro	36
Cajas de compensación	16
Bancos	16

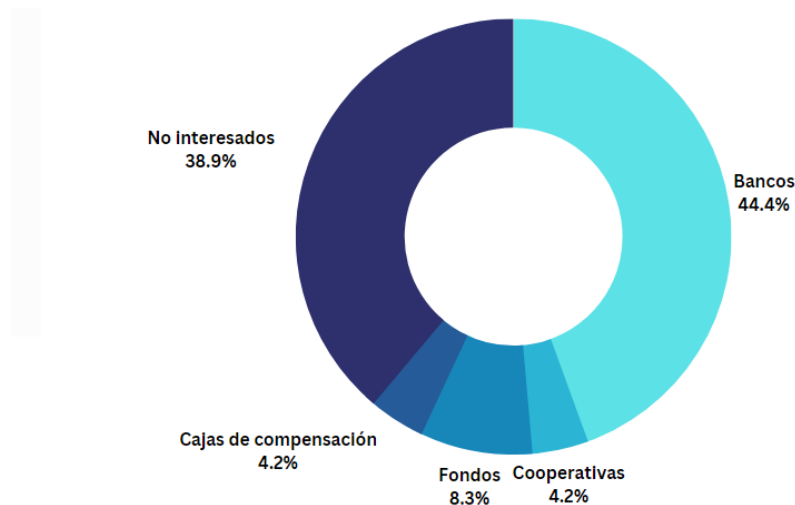


Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Según se evidencia el Fondo Nacional de Ahorro, se posiciona en el primer lugar como la entidad preferida para los funcionarios para 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

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.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000086 DE 22 DE FEBRERO 2024

“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 2024”

¿Te gustaría conocer sobre servicios exequiales?

¿Te gustaría conocer sobre servicios exequiales?

Más detalles

Información

Sí	34
No	34



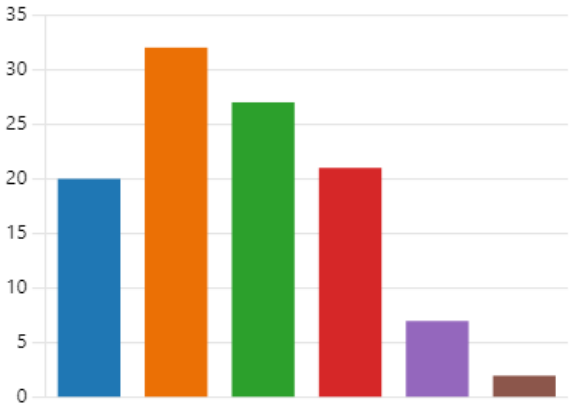
Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Prioridad Financiera

¿Cuál es tu prioridad financiera?

Más detalles

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



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Procedimiento para la Adopción del Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos 2024:

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. En este sentido, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio del Deporte, mediante acta No. 1 de sesión extraordinaria de fecha 30 de enero 2024, aprobó el Plan de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos que se desarrollará durante la vigencia 2024.

Que, de acuerdo con lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos del Ministerio del Deporte para la vigencia 2024.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000086 DE 22 DE FEBRERO 2024

“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 2024”

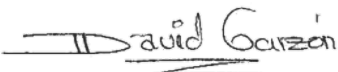
En consideración a lo expuesto anteriormente;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCION. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS: Adoptar el Plan de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2024, 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 previsto para tal fin.

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

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


LUIS DAVID GARZÓN CHAVES
Ministro del Deporte (E)

Revisó:	Javier Hernando Salinas Vargas – Asesor del Despacho	Firma: 
Revisó:	Liseth Torres Poveda - Contratista Secretaría General	Firma: 
Revisó:	Luz Amparo Jiménez Pérez – Coordinadora GIT Talento Humano	Firma: 
Proyecto:	Lennys Isabel Solano H. – Contratista Profesional Especializado GIT Talento Humano	Firma: 
Proyecto:	Juan Sebastian Suarez Rippe – Contratista Profesional GIT Talento Humano	Firma: 

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

MINISTERIO DEL DEPORTE

MINISTERIO DEL DEPORTE 2024

ASTRID BIBIANA RODRÍGUEZ CORTES
MINISTRA DEL DEPORTE

LUIS DAVID GARZÓN CHAVES
SECRETARIO GENERAL

LUZ AMPARO JIMÉNEZ PÉREZ
COORDINADORA GIT TALENTO HUMANO

COMISIÓN DE PERSONAL

MIGUEL ANTONIO DE LA HOZ GARCÍA
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA

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

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

LUZ AMPARO JIMÉNEZ PÉREZ
COORDINADORA GIT TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

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

INTRODUCCION

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

Acorde con los lineamientos establecidos para la administración pública nacional, el Programa de Bienestar Social del Ministerio del Deporte, busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

El presente programa de bienestar pretende brindar las herramientas para ejecutar actividades adecuadas y oportunas en coherencia con las políticas del Ministerio del Deporte, los contenidos y estrategias del programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico y las expectativas de los servidores públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad.

Dentro de las estrategias para su implementación, se busca que estén alineados con los objetivos y metas de la entidad previstos en los planes anuales y de desarrollo, en concordancia con la planeación de la Secretaría General.

1. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

Decreto 1083 de 2015:

Artículo 2.2.10.1: “Programa de estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”

Artículo 2.2.10.2: Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.”

Artículo 2.2.10.3: Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos, lo define como “... programas de bienestar social que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

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

Código de Integridad

Ley 1952 de 2019. Numerales 4 y 5 del artículo 37. Dispone que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

DECRETO 1499 DE 2017 modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. Bienestar Social

Bienestar social El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

3. DIMENSIONES INTEGRALES SEGÚN MIPG

Con el objetivo de definir e integrar la medición de los planes institucionales, y las dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el plan de acción institucional a nuestro de bienestar social, estímulos e incentivos en la vigencia 2024, estos se consideran como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada.

Para la operación del MIPG, se incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación, conforme se relacionan a continuación:

- **Primera Dimensión:** Talento Humano.
- **Segunda Dimensión:** Estratégico Y Planeación.
- **Tercera Dimensión:** Gestión Con Valores Para El Resultado.
- **Cuarta Dimensión:** Cuarta Dimensión - Evaluación Para El Resultado
- **Dimensiones Transversales:**
- **Quinta Dimensión:** - Información y Comunicación
- **Sexta Dimensión:** - Gestión Del Conocimiento y La Innovación.
- **Séptima Dimensión:** - Control Interno.

A continuación, se relacionan los Planes alineados con los Institucionales y MIPG que identifican los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos:

3.1 Dimensión Talento Humano

En esta dimensión se gestiona el ciclo del servidor público (ingreso, permanencia y retiro de la entidad) de acuerdo con las prioridades estratégicas, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos.

De acuerdo con esta dimensión, se encuentran relacionados a su vez seis (6) planes institucionales que se describen a continuación:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan Institucional de Capacitación
3. Plan de bienestar e Incentivos
4. Plan Estratégico de Talento Humano
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

3.2 Dimensión direccionamiento estratégico y planeación

A través de esta dimensión se define la ruta estratégica que guiará la gestión institucional, con miras a garantizar los derechos y satisfacer los requerimientos de los funcionarios y usuarios, contribuyendo a fortalecer la confianza en los servicios y fines del Estado.

En el marco de esta dimensión se encuentran la política de Planeación Institucional que está orientada a definir los escenarios de actuación en cumplimiento de su objeto misional y funciones, alineado con el marco de las políticas nacionales en especial el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico y el respectivo Plan de Acción de la dependencia.

3.3 Dimensión gestión de valores para resultados

Esta dimensión orienta el desarrollo de actividades que conduzcan al logro de los resultados institucionales y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Se identifican los planes institucionales:

1. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
2. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
3. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
4. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

3.4 Dimensión evaluación de resultados

Impulsar el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer de manera objetiva los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y proyectos de inversión.

- Con la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional la cual pretende obtener información oportuna sobre el avance en el cumplimiento de las actividades y productos en el marco de los proyectos de los planes y programas establecidos
- Análisis y seguimiento al plan anual de adquisiciones.

3.5 Dimensión información y comunicación

Permitir un adecuado flujo de información a través de canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor a través del INTRANET, página WEB y el correo electrónico institucional.

- Política de Gestión Documental, y la Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción; así como el siguiente plan institucional:
- Seguridad digital de la información
- Participación atención ciudadana
- Plan Institucional de Archivos documentales de la Entidad

3.6 Dimensión gestión del conocimiento y la innovación

Apoyar los procesos continuos de aprendizaje a partir de la información, experiencias externas e internas basadas en la identificación, transmisión y fortalecimiento al desarrollo del conocimiento y saber institucional.

3.7 Dimensión control interno

Fortalecer el mejoramiento continuo a través de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste, a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios y su rendimiento laboral, generando entornos de convivencia, integración y esparcimiento familiar, a través de un plan integral, basado en las necesidades de los mismos.

4.2 Alcance

El plan de bienestar e incentivos buscará generar un clima laboral que desarrolle en sus servidores y contratistas motivación y calidez humana al interior de la entidad que redunde en el cumplimiento de la misión del Ministerio de Deporte.

4.3 Objetivos Específicos

- Estimular en todas las dependencias del Ministerio del Deporte, la participación y fortalecimiento del bienestar individual y colectivo.
- Comprometer a los líderes de las diferentes áreas con la masiva participación de los servidores y contratistas en las actividades programadas.
- Fomentar los principios y valores institucionales.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.
- Estimular a los empleados mediante los programas de Bienestar Social e Incentivos orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social con el fin de sentirse identificados como el componente relevante para el logro de los objetivos institucionales.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Desarrollar actividades que generen el uso de los tics, el liderazgo, el servicio, la creatividad en los entornos laborales de la entidad.
-

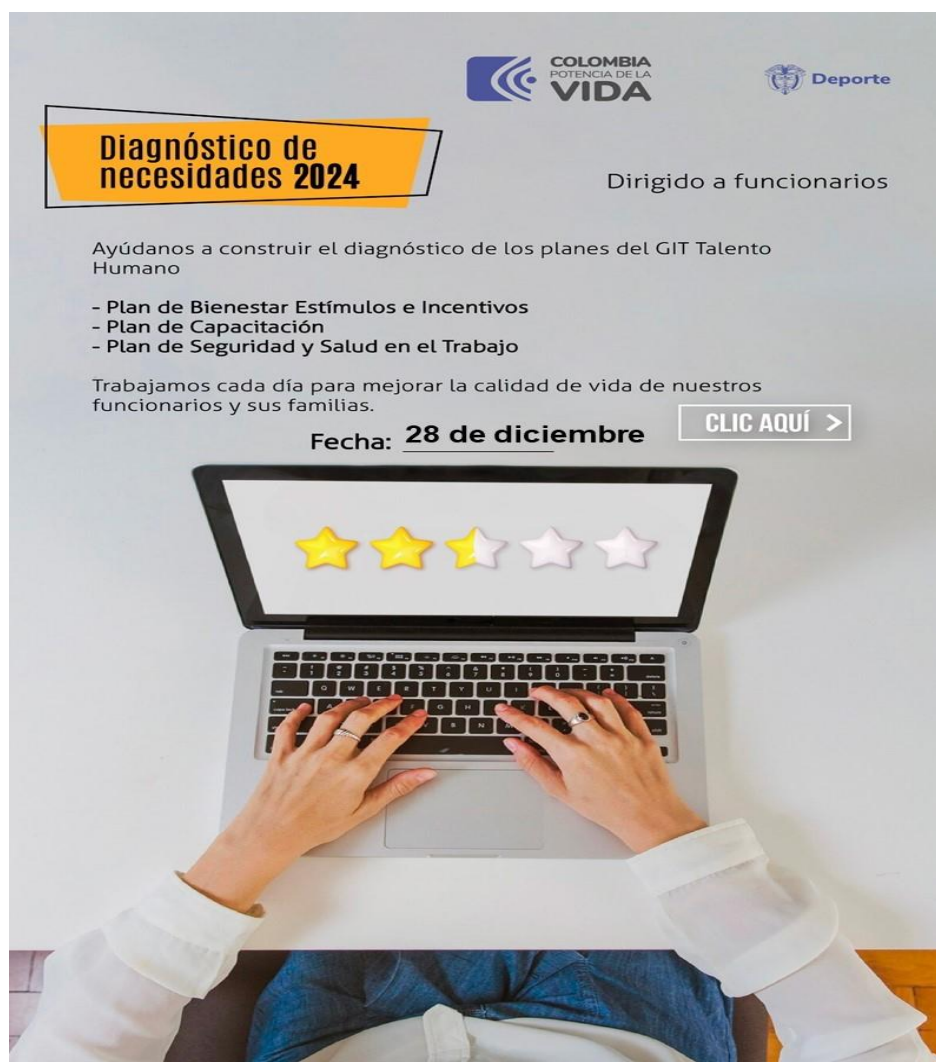
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se apoya en dos bases fundamentales que son: las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a política de calidad, objetivos corporativos, misión y visión del Ministerio del Deporte.

El objetivo de la aplicación de la herramienta es conocer la opinión de los servidores públicos en la planificación de todas las actividades que ayuden a mejorar su bienestar laboral, buscando satisfacer eficientemente las expectativas.

5.1 Encuesta diagnóstico de necesidades de bienestar

Para conocer las preferencias de las actividades de Bienestar de los funcionarios del Ministerio del Deporte, el Grupo de Talento Humano creó un instrumento bajo la modalidad de encuesta digital “*Diagnóstico de necesidades de bienestar*” con el fin de diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2024, a partir de sus resultados.



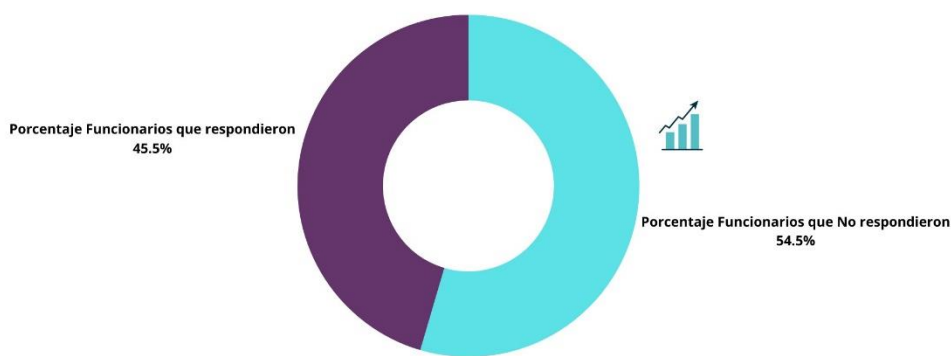
Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

5.2 Percepción de los encuestados

La encuesta del diagnóstico de necesidades del plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos fue divulgada por el correo de Talento Humano de la entidad a los 157 funcionarios activos de planta en el Ministerio del Deporte, de los cuales 69 hicieron efectivo el diligenciamiento.

ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 2024

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

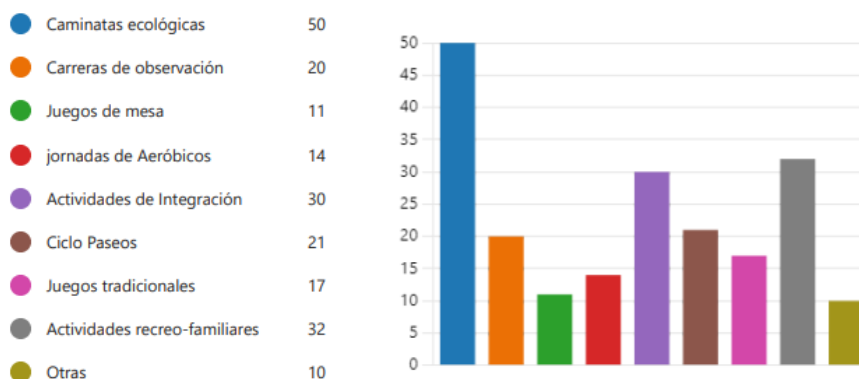


Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

5.2.1 Resultados diagnóstico de necesidades

5.2.2.1 Resultado actividades recreativas.

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



Fuente: Datos - Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

Las **caminatas ecológicas** según los datos arrojados es la actividad recreativa preferida por los funcionarios, seguido de las **actividades recreo-familiares** y la realización de **Actividades de integración**, comparado con otras actividades como **juegos de mesa**, los cuales no generaron un interés muy alto según los resultados que se muestran en la imagen.

5.2.2 Resultado actividades deportivas

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

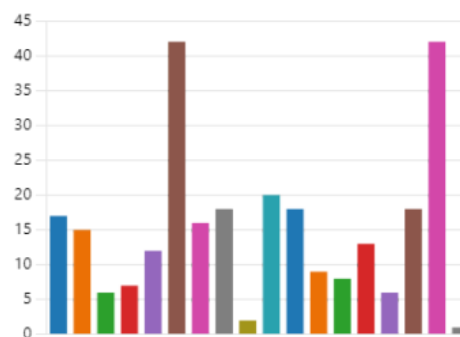
De igual manera durante la vigencia se buscará la realización actividades deportivas estas con el fin del mejoramiento del bienestar de los funcionarios del Ministerio del Deporte como:

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

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

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

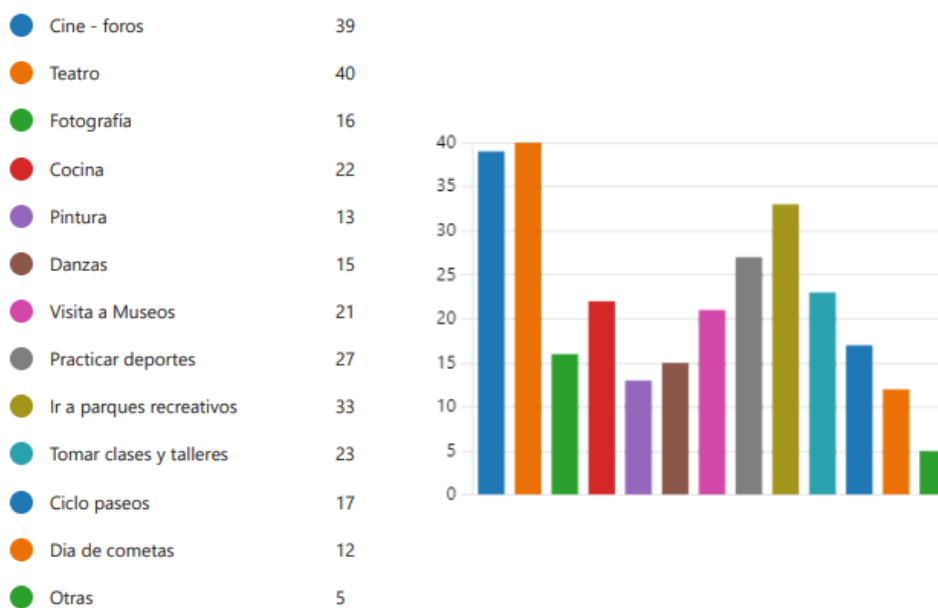
Futbol	17
Voleibol	15
Baloncesto	6
Tenis	7
Tenis de mesa	12
Bolos	42
Ciclismo	16
Atletismo (carreras 3k - 5k)	18
Ajedrez	2
Natación	20
Bolirana	18
Billar	9
Rana	8
Tejo	13
Encuentros Gamers	6
Preparación deportiva para torn...	18
Condicionamiento físico (Gimna...	42
Otras	1



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

5.2.2.2 Resultados actividades con núcleo familiar

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



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

El plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, tiene como finalidad el bienestar laboral del funcionario, pero también la participación familiar, esto con la finalidad de que cada uno de los funcionarios del Ministerio del Deporte comparta tanto de manera individual como familiar de las actividades que se desarrollen dentro y fuera de la entidad.

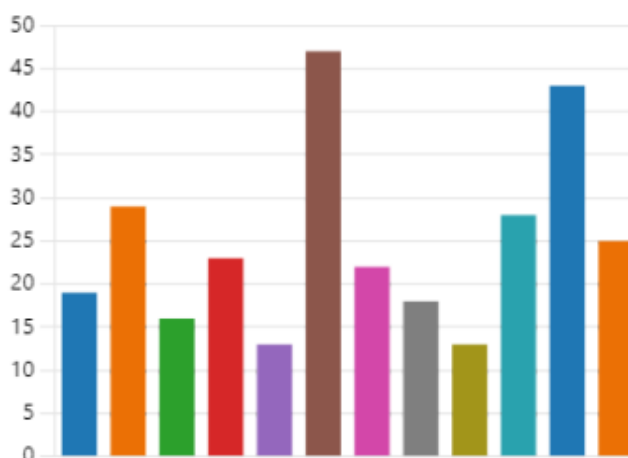
Las actividades en el tiempo libre, para compartir en familia, que generaron mayor interés según los resultados arrojados en la encuesta se puede evidenciar que las **visitas a teatro cines – foros, salidas a parques recreativos**, son las actividades de mayor preferencia.

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

5.2.2.3. Actividades consideradas más relevantes

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

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



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

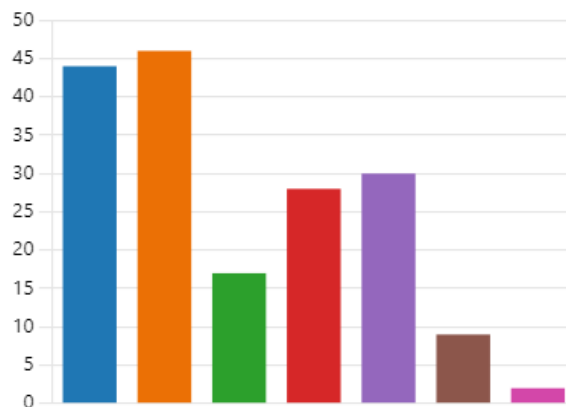
Según los datos recolectados de la encuesta, en donde se le pregunto a los funcionarios cual es la actividad que ellos creen más importante y de mayor interés de realización, se evidencio que la actividad del **día de la familia, cierre de gestión, día de la madre y actividades navideñas** son los temas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

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

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

[Más detalles](#)

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



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

5.2.2.4. Promoción mejoramiento de la calidad de vida.

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

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

[Más detalles](#)

 Información

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

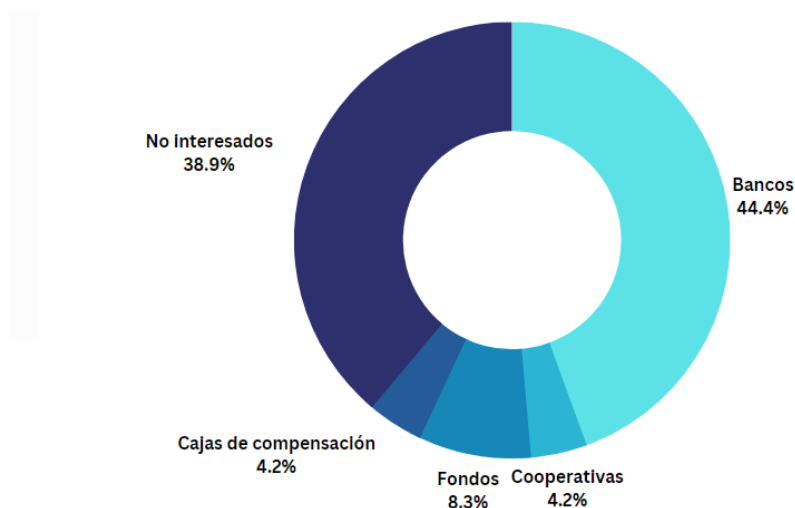


Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

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

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

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



Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

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

5.2.2.4.3. ¿Te gustaría conocer sobre servicios exequiales?

¿Te gustaría conocer sobre servicios exequiales?

[Más detalles](#)

Información

● Sí	34
● No	34



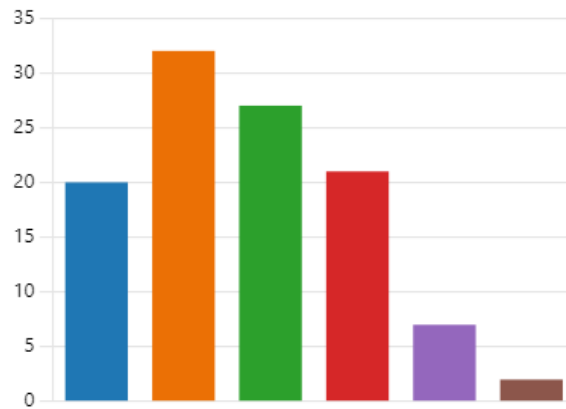
Fuente: Encuesta diagnóstico GIT Talento Humano

5.2.2.4.4. Prioridad Financiera:

¿Cuál es tu prioridad financiera?

[Más detalles](#)

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



6. METAS

Lograr el 100% de ejecución de todas las actividades programadas del Programa de Bienestar.

Para medir el cumplimiento o la eficacia de las actividades de Bienestar Social, se utiliza la siguiente fórmula:

No. de Actividades Ejecutadas

No. de Actividades Programadas

7. PRESUPUESTO AÑO 2024

La entidad apropiara en su respectivo presupuesto, los recursos requeridos para el efectivo cumplimiento de los programas de bienestar social que se adopten, para la vigencia 2024, se ha incluido destinar e invertir recursos en el plan institucional de bienestar social, una asignación correspondiente a MIL MILLONES DE PESOS MCTE (\$1.000.000.000.00).

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

8. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.

Acorde con lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, son beneficiarios de las políticas, planes y programas de Bienestar Social, todos los servidores públicos de la Entidad y sus familias. Dicho programa busca de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad.

9. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar social para los servidores públicos de la Entidad, contamos con el apoyo de las siguientes entidades, con las cuales se establecerán alianzas estratégicas:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
- Entidades Bancarias
- Entidades de Educación Superior
- Teatros
- Agencias vacacionales
- Federaciones

10. CONTENIDO DEL PROGRAMA

El plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos incluirá actividades que vaya en beneficio de los servidores públicos y de su núcleo familiar, pretende la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos de la entidad, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, laboral y cultural. Por lo anterior, en el diseño del programa de bienestar social, se definieron las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura de las necesidades de la población objeto.

10.1. Área de calidad de vida laboral

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional. De igual forma, se busca fortalecer los principios y valores organizacionales, reafirmando la cultura y mejorando el clima organizacional.

Algunas de las actividades propuestas:

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

10.1.2 Bienestar

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización, está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en la entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Para el desarrollo plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, se clasificaron las actividades a desarrollar en dos (2) ejes temáticos a saber:

- Brindar Espacio de Integración para funcionarios y sus familias
- Efectuar encuentros de cohesión social para funcionarios

A continuación, se describen algunas de las actividades más relevantes que se realizarán y en donde se enmarcan las más importantes:

10.1.2.1 Actividades deportivas:

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

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

10.1.2.2 Actividades recreativas y de Integración laboral y familiar:

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

10.1.3. Incentivos:

En el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos del Ministerio del Deporte mediante incentivos se quiere mejorar el clima laboral cumpliendo los lineamientos establecidos por la ley, mencionados a continuación:

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

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

10.1.4. Circulares

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

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

10.2. Área de protección y servicios sociales

Con su intervención se busca la realización de actividades que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo mantendrán constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

A continuación, se describen algunas de las actividades más relevantes que se realizarán:

- Talleres y charlas en temas de prevención, educación, promoción de la salud y desarrollo personal.
- Jornadas de asesoría institucional en temas de salud, pensión, riesgos laborales, servicios de la Caja de Compensación, vivienda (Campañas con diferentes entidades).

11. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

11.1 Registro de asistencia

Este registro debe ser diligenciado vía online por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

11.2 Registro de evaluación de la actividad

Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez ésta haya finalizado. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

12. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS

- Participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- Contar con el apoyo y la activa participación de los GIT y/o oficinas del Ministerio del Deporte.

13. ANEXO ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

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 ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

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 2024 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 ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

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 2023 al 31 de enero de 2024, en niveles de excelencia.

TIPO DE INCENTIVOS

- **Incentivos Pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la entidad, al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos 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

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

RESPONSABLE DE LA POLÍTICA:

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

ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS POR NIVEL JERÁRQUICO

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

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

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

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

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 nivelprofesional	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Mejor Empleado de carrera administrativa niveltécnico	Equivalentea 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Mejor Empleado de carrera administrativa nivelasistencial	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Mejor empleado de libre nombramiento y remoción	Equivalentea 1 SMMLV	Incentivo Pecuniario

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

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

Este reconocimiento será entregado en un evento de integración junto con los demás servidores públicos de la entidad.

Se reconocerá mediante publicación por los medios institucionales, a los funcionarios que fueron incluidos dentro de la votación y realizándole una mención especial.

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.

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.

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

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 reemplazado 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 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.

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.

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

INCENTIVOS DE APOYO EDUCACION FORMAL:

Implementar el incentivo de apoyo de créditos educativos a la educación formal de los funcionarios de carrera administrativa, provisional 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 2024 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.

Adicionalmente se deberá tener en cuenta que según la Circular Externa número 100-010 del 21 de noviembre de 2014 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se imparten orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos, señala:

*(...) la **educación formal**, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.*

(...)

Los estudios de pregrado, especialización, posgrado, diplomados y demás estudios de educación superior se consideran como de educación formal, por consiguiente, la financiación de los mismos, forma parte de los programas de bienestar social y deben regirse por las normas propias del sistema de estímulos contenidas en el Decreto Ley 1083 de 2015.

En este orden de ideas, para efectos de la aplicación de lo dispuesto en el Decreto [1083](#) de 2015, se entiende por educación formal la que comprende: (a) los niveles señalados en el Artículo [11](#) de la Ley 115 de 1994 y (b) la educación superior, reglamentada específicamente por la Ley [30](#) de 1992, la Ley [749](#) de 2002, la Ley [1188](#) de 2008 y diversos decretos reglamentarios, en la que se encuentran los programas de pregrado y de postgrado.

De conformidad con lo anterior, los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y en concepto del Consejo de Estado los empleados nombrados en provisionalidad y sus familias, es decir, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor, tienen derecho a la financiación de la educación formal, que hace parte de los programas de bienestar social.

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:

- Ser servidor público inscrito en carrera administrativa, provisional o de libre nombramiento y remoción del Ministerio del Deporte.
- Tener un (1) año de servicio continuo en la entidad al momento de la presentación de la solicitud.
- Acreditar una calificación en nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
- 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.
- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño evaluará la pertinencia del programa cuando se presenten solicitudes por primera vez.
- Deberá mantenerse un promedio mínimo de 3.5 sobre 5.0 o de 7.0 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.
- Aprobar todas las materias del semestre o periodo académico inmediatamente anterior objeto de este beneficio.

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

- Presentar certificado bancario de la entidad financiera en donde se realizará el pagode la matricula Los anteriores requisitos serán certificados por la coordinación del GITTalento Humano.

DOCUMENTOS REQUERIDOS

- a) Presentar por escrito ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño la solicitudpara 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 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 3.5 sobre 5.0 o de 7.5 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 mediante GESDOC, y donde para el primer semestre podrá ser radicada a partir del 1 de febrero de la presente vigencia, y de igual manera para el segundo semestre a partir del 15 de julio podrán ser radicadas.
- b) El GIT Talento Humano presentará ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su respectivo análisis y aprobación, lo cual quedará consignado enun acta de reunión, la cual se constituye en soporte del acto administrativo correspondiente.

De acuerdo con lo anterior la aprobación de los apoyos se presentarán en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño mas próximo, en sus sesiones ordinarias o extraordinarias, dado que estas son convocadas por la secretaria técnica del comité en este caso la Oficinas Asesora de Planeación.

- 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 APOYO.

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 deacuerdo 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	20
	De 6 a 10 años	25
	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	35
	Mayor que 6 SMMLV	30
SANCIONATORIO POR BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO	Por una (1) materia perdida en el periodo académico anterior se le restará puntaje	-30

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

CUANTÍA DEL INCENTIVO APOYO EDUCACIÓN FORMAL; El Ministerio del Deporte, previa disponibilidad presupuestal, otorgará el valor de la matrícula a los funcionarios cumplieron todos los requisitos, se desembolsarán según los siguientes montos:

- **Pregrado:** Cuatro (4) SMMLV
- **Especialización:** Cinco (5) SMMLV
- **Maestría:** Siete (7) SMMLV
- **Doctorado:** Ocho (8) SMMLV

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.

SERVIDORES PUBLICO BILINGÜES – INCENTIVO EDUCATIVO:

Los funcionarios de carrera, provisional y libre nombramiento y remoción podrán postularse para recibir el incentivo educativo para cursos programas de bilingüismo, siempre y cuando acrediten los requisitos y documentos que se relacionan a continuación:

- Ser servidor público inscrito en carrera administrativa, provisional o de librenombramiento y remoción del Ministerio del Deporte.
- Tener un (1) año de servicio continuo en la entidad al momento de la presentación de la solicitud.
- Acreditar una calificación en nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizara la aprobación del monto del incentivo.
- 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

- Presentar por escrito ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño la solicitud para hacer uso del incentivo educativo. (Formato solicitar al GIT Talento Humano)
- Adjuntar el recibo de pago expedido por la institución educativa legalmente reconocida para adelantar los estudios en programas de bilingüismo, el cual debe corresponder a la vigencia para la cual se solicita el apoyo del incentivo educativo.
- Adjuntar plan de estudios o pensum académico, de los módulos a cursar

ANÁLISIS DE SOLICITUD APOYO EDUCATIVO.

- 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.
- 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.
- La aprobación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño solo será realizará una única vez.

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

CUANTÍA DEL INCENTIVO APOYO EDUCACIÓN FORMAL:

El Ministerio del Deporte, previa disponibilidad presupuestal, otorgara un incentivo anual equivalente a tres (3) SMMLV, en la categorización de los niveles de inglés A, B y C y sus equivalentes en otra lengua

El pago de programa se realizará por módulos, ciclos o en un pago total, esto de acuerdo con como el centro de educación tenga establecido los pagos.

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.

AUXILIO ECONÓMICO DE GAFAS Y DISPOSITIVOS AUDITIVOS:

Serán beneficiarios del presente incentivo los funcionarios de la planta de personal del Ministerio del Deporte

De conformidad al acuerdo sindical suscrito por el Ministerio del Deporte y la Asociación Sindical ASMINDEP, de fecha 1 de agosto del 2023 el cual señala: *“El Ministerio del Deporte gestionara convenios con empresas que presten servicios de optometría y oftalmología para obtener tarifas preferenciales en las monturas, lentes y servicios para los servidores públicos de la entidad. Así mismo, otorgara un auxilio de trescientos mil pesos moneda legal corriente (\$300.000°) equivalente a un bono, a partir de la vigencia 2023 para la adquisición de gafas y dispositivos auditivos.”. (...)*

Por lo anterior, se implementa la reglamentación para el acceder al beneficio:

Para el otorgamiento del auxilio el deber de los funcionarios será:

- No haber solicitado auxilio por lentes por lo menos en los últimos diez (10) meses. **(esto cuando es por Segunda vez)**
- Carta de solicitud del auxilio o Solicitud mediante GESDOC al GIT de Talento Humano, intención de acceder al beneficio.
- Remitir fórmula o preinscripción médica del médico tratante la EPS, no mayor a 30 días, esta debe ser remitida a Talento Humano. (esta solo puede ser emitida por su EPS)
- Factura, recibo de pago y/o cuenta de cobro.

Esta información será estudiada, y será entregado el incentivo en la modalidad de bono físico en los 10 días siguientes a la aprobación de este, para que este mismo sea redimido en el establecimiento especializado.

Dicho presupuesto que estará dentro de los recursos asignados para bienestar de los servidores públicos.

BONO DE FIN DE AÑO:

El Ministerio del Deporte, entregará un bono de fin de año equivalente a Quinientos Cincuenta Mil pesos moneda corriente (\$550.000), el cual será entregado los primeros 20 días del mes de diciembre de 2024, presupuesto que estará dentro de los recursos asignados para bienestar de los servidores públicos.

BONO PARA HIJOS QUE DEPENDAN ECONÓMICAMENTE:

El Ministerio del Deporte, entregará un bono a los hijos de los funcionarios que dependan económicamente por un valor de Doscientos Veinte Mil pesos moneda corriente (\$220.000), el cual será entregado los primeros 20 días del mes de diciembre de 2024, presupuesto que estará dentro de los recursos asignados para bienestar de los servidores públicos.

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

INCENTIVO FUNCIONARIOS SERVICIO INTEGRAL AL CIUDADANO:

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

SELECCIÓN DE COLABORADORES CON FUNCIONES DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:

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

PRESUPUESTO AÑO 2024

La entidad apropiara en su respectivo presupuesto, los recursos requeridos para el efectivo cumplimiento el plan de incentivos que se adopte, para la vigencia 2024, se ha incluido destinar e invertir recursos en el plan estímulos e incentivos, una asignación correspondiente a SESENTA MILLONES PESOS MONEDA CORRIENTE

RUBRO	DESCRIPCION	VALOR
	INCENTIVOS	60.000.000
TOTAL		60.000.000