

**RESOLUCIÓN NÚMERO \_\_\_\_\_ 000004 DE 5 DE ENERO DE 2026**

*"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 2026"*

**LA MINISTRA DEL DEPORTE**

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 0250 de 2025, y demás normas reglamentarias, y

**C O N S I D E R A N D O:**

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*

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000004 DE 5 DE ENERO DE 2026**

*"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 2026"*

*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.*

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.*

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**

**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

*"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 2026"*

**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.*
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, dicho Plan de Bienestar e Incentivos 2026, se elabora a partir de los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar a saber "Equilibrio psicosocial", "Salud mental", "Diversidad e inclusión", "Transformación digital" e "Identidad y vocación por el servicio público" estructurados en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023-2026 que tiene como objetivo principal aumentar la calidad de vida de los colaboradores a través de un enfoque diverso y equitativo

Que, en concordancia con lo anterior, y con el fin de elaborar un Plan Institucional de

**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

*"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 2026"*

Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos de la vigencia 2026, en el cual, las actividades a desarrollar se encuentren acorde con las necesidades de los funcionarios del MINISTERIO DE DEPORTE, el Grupo Interno de Trabajo -GIT- Talento Humano de la Secretaría 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:**

**Resultado de la Encuesta Interna**

Para conocer las expectativas y necesidades de los funcionarios del Ministerio del Deporte respecto a las actividades del Plan de Bienestar, el Grupo de Talento Humano creó un instrumento bajo la modalidad de encuesta digital por la aplicación Forms de office 365 "con el fin de diseñar un plan que atienda el sentir al interior de la Entidad. La encuesta tuvo la participación de 51 funcionarios, a continuación, se describen los puntos más relevantes:

7. Por favor, indique su grado de acuerdo o interés del 1 (menos) al 5 (más) para las siguientes afirmaciones:

[Más detalles](#)

● 1   ● 2   ● 3   ● 4   ● 5

Me gustaría participar en actividades deportivas y recreativas organizadas por el Ministerio



Me interesa participar en eventos culturales, artísticos o de emprendimiento



Considero valioso que se promueva el salario emocional (día libre, tardes de bienestar, etc.).



El equilibrio entre mi trabajo y mi vida personal es adecuado.



Me gustaría tener más opciones de trabajo flexible o remoto.



Me siento motivado(a) y reconocido(a) en mi labor diaria.

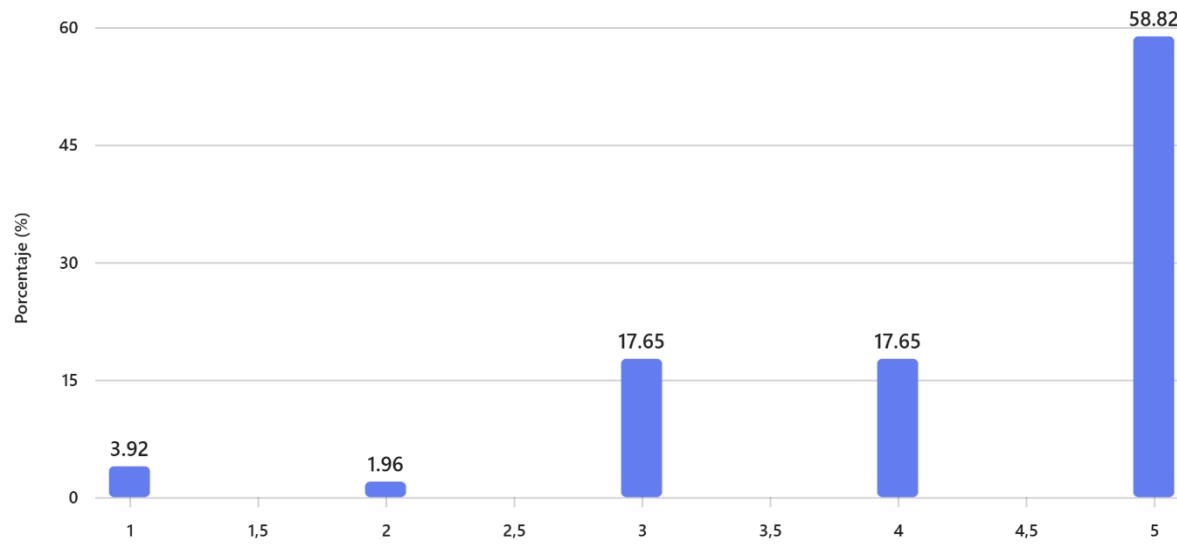
100%                    0%                    100%

Conforma a cada ítem se realizó la estadística de respuesta de los encuestados arrojando los siguientes resultados:

**¿Me gustaría participar en actividades deportivas y recreativas organizadas por el Ministerio?**

**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

*"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 2026"*



El análisis realizado muestra un alto interés institucional (promedio 4.25 sobre 5) en participar en actividades deportivas y recreativas, con un 58.82% de respuestas en nivel máximo (5). Esto tiene implicaciones directas para el bienestar social institucional, Un interés tan elevado indica que las actividades deportivas y recreativas son percibidas como espacios para integración, trabajo en equipo y fortalecimiento del sentido de pertenencia. Esto contribuye a mejorar el clima laboral y la cultura organizacional, reduciendo la fragmentación entre áreas y promoviendo valores institucionales.

**¿Me interesa participar en eventos culturales, artísticos o de emprendimiento?**

El análisis de las respuestas sobre el interés en participar en eventos culturales, artísticos o de emprendimiento revela un panorama muy positivo para el bienestar social institucional:



**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

*"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 2026"*

Solo un 7.84% mostró muy poco interés (nivel 1) y un 3.92% bajo interés (nivel 2), lo que indica que la resistencia es mínima.

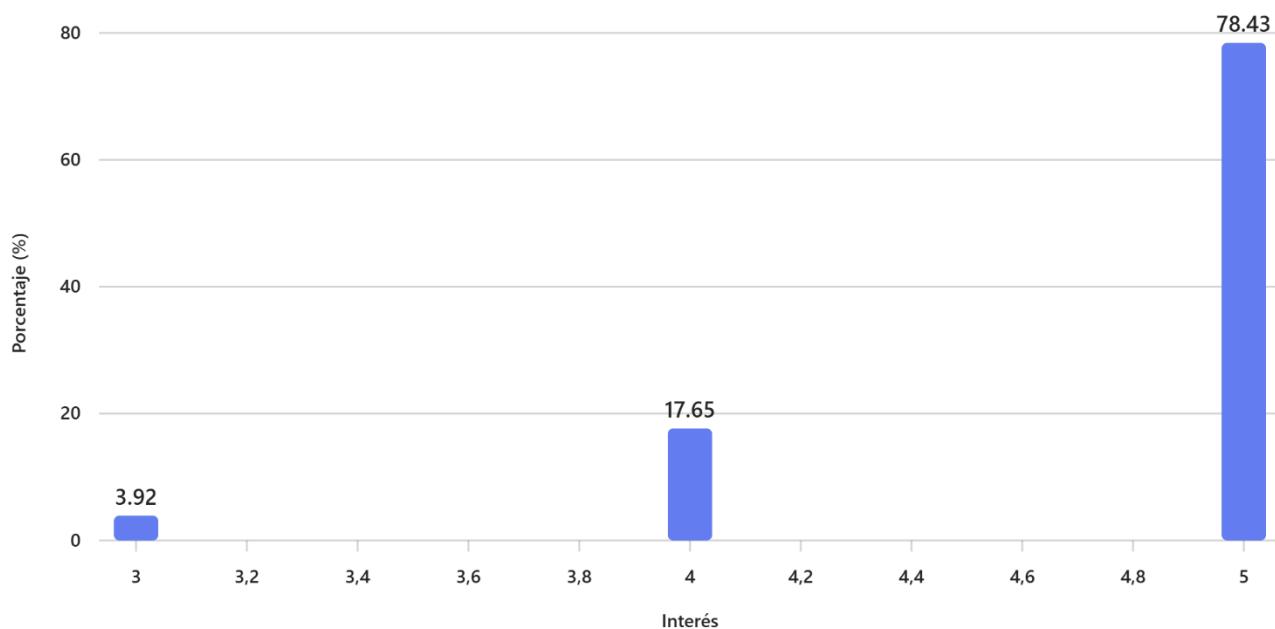
Dentro de las actividades de bienestar enfocadas a estas alternativas se podrían mencionar:

**Eventos culturales:** cine, teatro, conciertos, ferias artesanales, festivales de talento interno.

**Actividades artísticas:** talleres de danza, música, pintura, manualidades.

**Emprendimiento:** ferias empresariales, cursos de innovación y creatividad

**¿Considero valioso que se promueva el salario emocional (día libre, tardes de bienestar, etc.)?**



El análisis sobre la percepción del salario emocional (beneficios como días libres, tardes de bienestar, pausas activas) muestra resultados contundentes:

78.43% de los funcionarios encuestados calificaron con 5 (máximo interés) la importancia de estas iniciativas, mientras que 17.65% otorgaron nivel 4, sumando un 90.2% que considera altamente valioso promover el salario emocional.

**Actividades relevantes que podrían impactar como plan de mejora asociadas al salario emocional:**

**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

*"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 2026"*

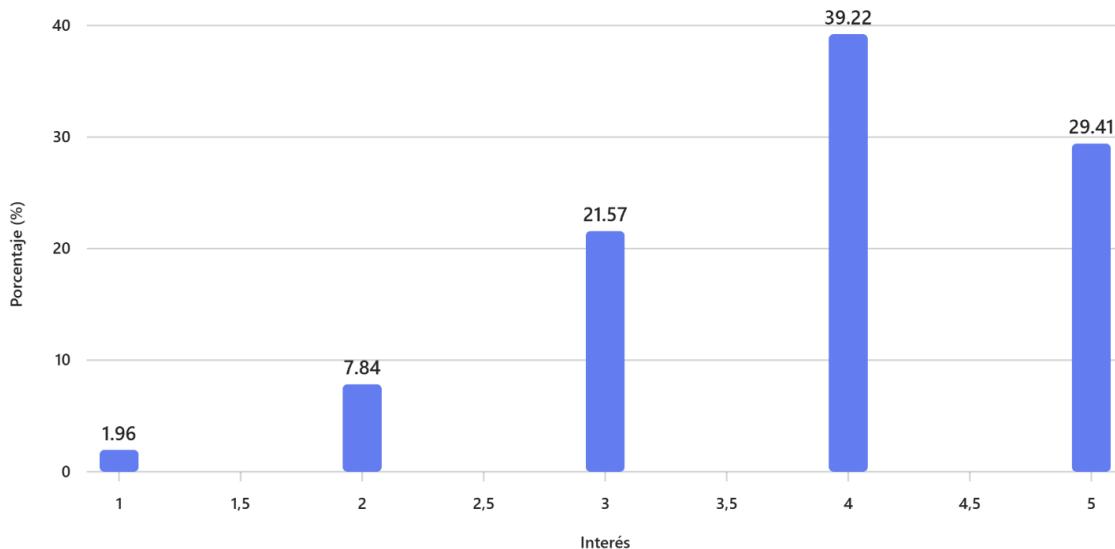
- Tardes de bienestar con actividades recreativas y culturales.
- Días libres programados para recuperación y equilibrio personal.
- Pausas activas y espacios de descanso dentro de la jornada laboral.
- Reconocimiento emocional mediante eventos internos y mensajes institucionales.

Este resultado evidencia que los funcionarios encuestados valoran profundamente las estrategias que reconocen su esfuerzo más allá del salario económico. El salario emocional se convierte en un factor clave para mejorar el clima organizacional, reducir el estrés y fortalecer la motivación.

Además, contribuye a la prevención de riesgos psicosociales, incrementa la satisfacción laboral y refuerza la identidad institucional.

En este contexto, el Ministerio tiene una oportunidad estratégica para consolidar un programa integral de bienestar que incluya beneficios flexibles, actividades de autocuidado y espacios de desconexión laboral, alineados con los ejes de la función pública: salud mental, equilibrio psicosocial, inclusión y vocación por el servicio público.

**¿El equilibrio entre mi trabajo y mi vida personal es adecuado.?**



El análisis sobre la percepción del equilibrio entre trabajo y vida personal muestra una tendencia positiva, aunque con áreas de mejora importantes:

**Resultados principales:**

El 29.41% de los funcionarios encuestados considera que su equilibrio es totalmente

**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

*"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 2026"*

adecuado (nivel 5), mientras que el 39.22% lo califica como alto (nivel 4). En conjunto, 62.75% percibe un buen balance.

Sin embargo, un 21.57% se ubica en nivel medio (3), y un 9.8% en niveles bajos (1 y 2), lo que indica que existe un grupo significativo que enfrenta dificultades para armonizar sus responsabilidades laborales y personales.

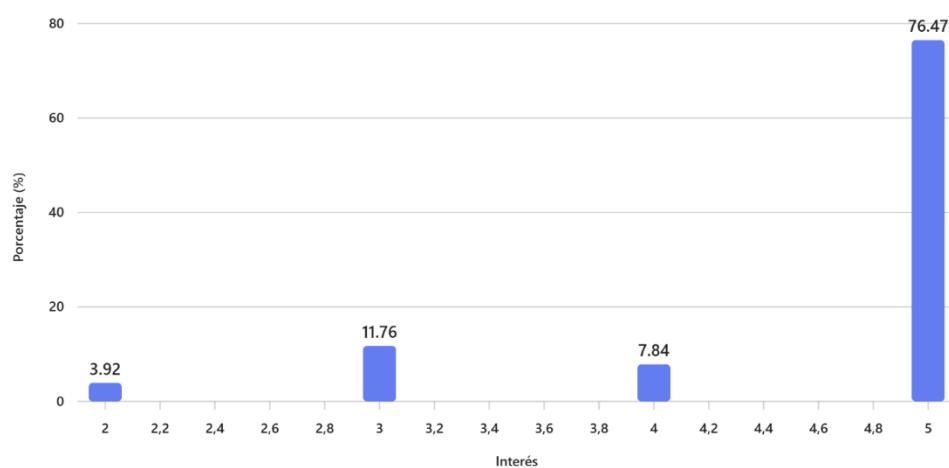
El promedio general fue 3.86 sobre 5, con una desviación estándar de 1.0, reflejando una percepción moderadamente positiva, pero con dispersión.

**Actividades relevantes que podrían impactar como plan de mejora:**

- Horarios flexibles y teletrabajo para facilitar la conciliación familiar.
- Promoción del derecho a la desconexión laboral, evitando sobrecarga fuera del horario.
- Espacios de autocuidado y pausas activas durante la jornada.
- Programas de bienestar emocional que incluyan talleres sobre manejo del estrés y mindfulness.
- Estos resultados evidencian que, aunque la mayoría percibe un equilibrio aceptable, hay una proporción relevante que necesita apoyo. Desde el enfoque de bienestar social institucional, esto implica diseñar actividades o estrategias que prioricen la salud mental y el equilibrio psicosocial, fortaleciendo la cultura organizacional hacia la flexibilidad, inclusión y bienestar integral.

Implementar estas acciones no solo mejora la calidad de vida laboral, sino que también reduce el estrés, incrementa la productividad y fortalece el compromiso institucional.

**¿Me gustaría tener más opciones de trabajo flexible o remoto?**



**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

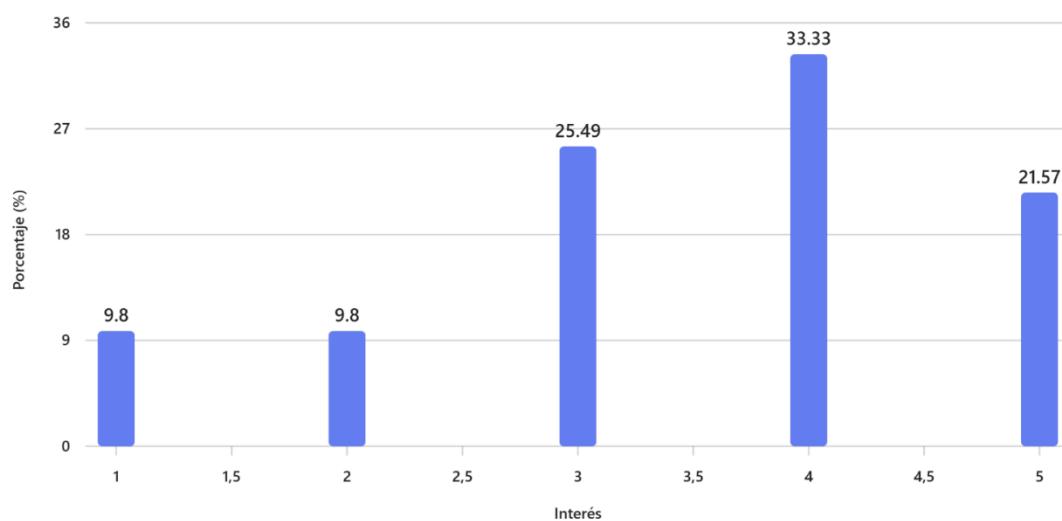
*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2026"*

Este resultado evidencia una necesidad clara de adaptar las condiciones laborales a modelos más flexibles que permitan a los funcionarios equilibrar mejor sus responsabilidades personales y profesionales. Desde el enfoque de bienestar social institucional.

El 76.47% de los funcionarios expresó el máximo interés (nivel 5) en contar con más opciones de trabajo flexible o remoto, mientras que el 7.84% lo calificó como alto (nivel 4). En conjunto, 88.24% de los encuestados manifestó una fuerte preferencia por esquemas laborales más flexibles. Solo 11.76% se ubicó en nivel medio (3) y 3.92% en nivel bajo (2), sin respuestas en nivel 1.

Estas acciones no solo mejoran la calidad de vida laboral, sino que también incrementan la motivación y fortalecen el compromiso institucional, alineándose con los ejes de la función pública: equilibrio psicosocial, salud mental y transformación digital.

### **¿Me siento motivado(a) y reconocido(a) en mi labor diaria?**



El análisis sobre la percepción de motivación y reconocimiento en la labor diaria revela una situación que requiere atención estratégica:

Solo el 21.57% de los funcionarios manifestó el máximo nivel de acuerdo (5), mientras que el 33.33% lo calificó como alto (nivel 4). En conjunto, 52.94% se siente motivado y reconocido en su trabajo.

Sin embargo, un 25.49% se ubica en nivel medio (3) y un 17.65% en niveles bajos (1 y 2), lo que indica que una parte significativa no se siente plenamente valorada.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000004 DE 5 DE ENERO DE 2026**

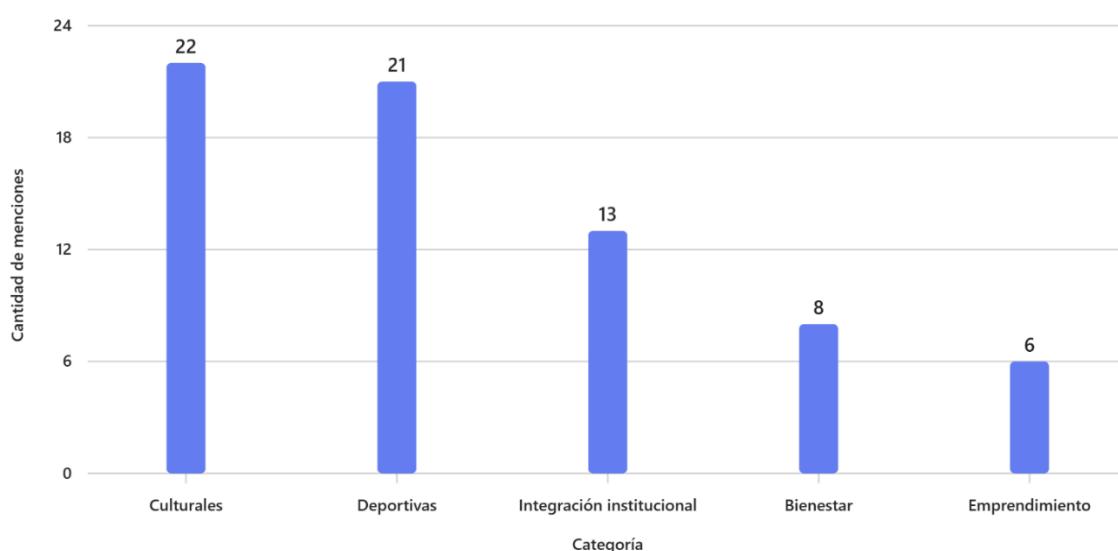
*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2026"*

**Actividades relevantes que podrían impactar como plan de mejora:**

- Programas de reconocimiento público (premios, menciones en reuniones).
- Retroalimentación positiva y espacios de escucha activa para fortalecer la comunicación.
- Celebración de logros individuales y colectivos mediante eventos internos.
- Campañas internas para promover la cultura del agradecimiento y la valoración del trabajo.
- Este resultado evidencia que la motivación y el reconocimiento son factores críticos para el clima organizacional. La falta de percepción positiva en estos aspectos puede generar desgaste emocional, baja productividad y desmotivación.

Por ello, es fundamental implementar estrategias que refuerzen la identidad institucional y la vocación por el servicio público, alineadas con los ejes de la función pública. Estas acciones son fundamentales para incrementar la motivación, reducir el desgaste emocional y fortalecer el compromiso institucional, alineándose con los ejes de la función pública: identidad, vocación por el servicio público y equilibrio psicosocial.

Así mismo, en este diagnóstico se solicitó a los encuestados indicar cuáles actividades culturales, deportivas o de bienestar les gustaría que se implementaran. Según los datos obtenidos de las respuestas, se arrojaron los siguientes resultados:



Se identificaron 5 categorías principales y se calcularon las menciones y porcentajes sobre el total de respuestas:

**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

*"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 2026"*

- **Culturales: 22 menciones (43.14%)**

Incluye cine, teatro, música, danza, talleres de arte, conciertos, visitas a museos y actividades creativas.

- **Deportivas: 21 menciones (41.18%)**

Actividades como fútbol, voleibol, caminatas, ciclismo, natación, torneos internos y juegos deportivos.

- **Integración institucional: 13 menciones (25.49%)**

Eventos para fortalecer la unión entre funcionarios y familias, actividades grupales y jornadas recreativas.

- **Bienestar: 8 menciones (15.69%)**

Sesiones de yoga, meditación, mindfulness, pausas activas, talleres de manejo del estrés y salud mental.

- **Emprendimiento: 6 menciones (11.76%)**

Ferias empresariales, talleres de innovación y actividades para fomentar proyectos de emprendimiento.

El análisis muestra que las actividades culturales y deportivas son las más demandadas, con más del 40% de las menciones cada una, lo que refleja una fuerte preferencia por espacios recreativos y artísticos que promuevan la integración y el bienestar físico. La integración institucional ocupa el tercer lugar, lo que indica la necesidad de fortalecer el sentido de pertenencia y cohesión entre funcionarios.

Las actividades de bienestar y emprendimiento, aunque con menor frecuencia, son relevantes para atender la salud mental y el desarrollo personal.

Conforme a resultados anteriores se definen que lo más pertinente dentro del Plan de Bienestar es:

- Priorizar actividades culturales y deportivas en la agenda anual, como cine, teatro, torneos internos y caminatas.
- Diseñar programas de integración institucional que incluyan eventos familiares y jornadas recreativas.
- Incorporar acciones de bienestar emocional (mindfulness, pausas activas, talleres de manejo del estrés).
- Fomentar el emprendimiento mediante ferias y capacitaciones que impulsen la creatividad y la innovación.

- **Bienestar Emocional y Psicosocial**

Los datos recopilados revelan que un porcentaje significativo de servidores públicos manifiesta altos niveles de estrés laboral. Entre las principales causas identificadas se

**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

*"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 2026"*

encuentran la carga laboral excesiva, los plazos ajustados y la necesidad de una mayor flexibilidad en la jornada laboral. En este sentido, se evidenció la demanda de estrategias de apoyo psicológico, así como la implementación de prácticas de trabajo que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y personal.

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

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

- **Inclusión y Diversidad**

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

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

Es fundamental conocer a los funcionarios con sus intereses y condiciones particulares, de igual forma fortalecer los canales de comunicación y promoción de estas actividades, asegurando que la información llegue de manera clara y efectiva a todos los funcionarios. Asimismo, es clave establecer espacios de retroalimentación donde los servidores puedan expresar sus expectativas y sugerencias, permitiendo así una mayor apropiación y sentido de pertenencia hacia estas iniciativas de bienestar.

- **Capacitación y Desarrollo Profesional**

Los servidores públicos manifestaron la necesidad de contar con programas de capacitación continua, especialmente en competencias digitales y liderazgo. En este

**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

*"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 2026"*

aspecto, se requiere fortalecer el acceso a herramientas tecnológicas y capacitaciones en nuevas tecnologías, en línea con la transformación digital de la administración pública.

### **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
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte
- Federaciones

### **Procedimiento para la Adopción del Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos 2026:**

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 sesión ordinaria Comité Institucional de Gestión y Desempeño de fecha 22 de diciembre de 2025, aprobó el Plan de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos que se desarrollará durante la vigencia 2026.

En consideración a lo expuesto anteriormente,

### **R E S U E L V E:**

**ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN. 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 en la vigencia 2026, de conformidad con los anexos Nos. 1,2 y 3 los cuales hacen parte integral de la presente Resolución, y cuyas actividades quedarán supeditadas hasta agotar el presupuesto previsto para tal propósito.



**RESOLUCIÓN NÚMERO** 000004 **DE** 5 DE ENERO DE 2026

*"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 2026"*

**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**

MINISTRA DEL DEPORTE

Aprobó:	Fabricio José Guzmán Martínez Asesor del Despacho de la Ministra	Firma:
Revisó:	Oscar Albeiro Figueroa Mosquera Secretario General	Firma:
Revisó:	Diego Armando Velásquez Bernal Coordinador GIT Talento Humano	Firma:
Proyecto:	Juan Sebastián Suarez Rippe Profesional contratista GIT Talento Humano	Firma: