

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 1 de 15
		Versión: 1

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2026



**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE
DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR**

Subdirección Administrativa y Financiera

VERSIÓN 1.0

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 2 de 15
		Versión: 1

Tabla de contenido

<i>Subdirección Administrativa y Financiera</i>	1
1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
1.1. INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
1.1.1. OBJETIVO GENERAL	4
1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. MARCO NORMATIVO	4
3. RESPONSABLES	5
4. ETAPAS DEL DESARROLLO	5
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	6
6. BENEFICIARIOS	6
7. COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7
8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	8
8.1. ACTIVIDADES A EJECUTAR PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	9
• APOYO PARA MONTURAS DE LENTES	9
8.2. ACTIVIDADES A EJECUTAR PROGRAMA DE INCENTIVOS	10
• APOYO PARA EDUCACIÓN SUPERIOR PARA SERVIDORES PUBLICOS DEL INSTITUTO.	12
• ESTIMULO EN ESPECIE POR PERMANENCIA LABORAL –	14
9. PRESUPUESTO Y ENTIDADES DE APOYO	14

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 3 de 15
		Versión: 1

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Departamental de Deportes y Recreación de Bolívar tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de sus funcionarios, indistintamente de su vinculación, promoviendo el sentido de pertenencia y el agrado por las labores que realizan, para lo cual se construyó el presente Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales tomando como base los siguientes insumos: Resultado de las encuestas de necesidades de bienestar, Resultado de la encuesta de clima laboral, directivas Presidenciales de austeridad en el gasto los cuales reflejan las necesidades y preferencias de los funcionarios en cada una de las dependencias.

Es obligación de las entidades públicas desarrollar actividades en busca de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado y su núcleo familiar elevando los niveles satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, y así garantizar un buen ambiente laboral con el fin de cumplir las metas y objetivos institucionales y, para reconocer o premiar el desempeño sobresaliente del funcionario, tanto individual o por equipos de trabajo tal como lo establece en los Decretos 1227 de 2005, 1567 de 1998 que regulan el Sistema de Estímulos e Incentivos y los programas de Bienestar Social para los empleados públicos y demás orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Toda entidad tiene la responsabilidad de proteger sus recursos, en especial el humano, toda vez que se trata del elemento más importante en una organización; el funcionario es quien Planea, ejecuta, controla y mejora la gestión de las entidades. Aún más, dentro del Modelo integrado de Planeación y Gestión “MIPG”, se le asignó una Dimensión, y se le identifica como la más importante: Talento humano.

Plan de Bienestar Social se construyó con la participación de todos los servidores públicos de la entidad, para lo cual, se efectuó proceso participativo a través de una encuesta virtual de los servidores públicos de la entidad, determinando para nuestro plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

Para la elaboración del Plan de Bienestar Social y el Plan de incentivos de la entidad se ha tenido en cuenta elementos fundamentales para el desarrollo del ser para lograr el hacer de las labores implementando acciones en las cuales se aproveche lo mejor de cada uno de los servidores públicos de la entidad,

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 4 de 15
		Versión: 1

reconociendo como fundamental el recurso humano en el cumplimiento de la visión, misión, principios y objetivos institucionales, por lo que la meta consiste en la participación del personal comprometido e idóneo y competente para el mejoramiento del bienestar y talento humano de los empleados de la entidad.

OBJETIVOS

1.1.1. OBJETIVO GENERAL

El Programa de Bienestar Social del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar- IDERBOL, pretende propiciar en la entidad la mejora de la calidad de vida de los empleados y su desempeño laboral generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar a través del programa de bienestar e incentivos.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Generar en los servidores públicos Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar- IDERBOL un sentido de pertenencia y compromiso a través del reconocimiento del trabajo y resultado logrado.
- b) Reconocer el desempeño exitoso y la antigüedad de los servidores públicos.
- c) Generar la integración del servidor público a la cultura organizacional
- d) Incentivar a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento por el buen desempeño de su labor.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998, por medio del cual se establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para empleados del estado.
- Decreto 1227 de 2005 ART. 65, por medio del cual se establece los planes de capacitación de las entidades públicas.
- Decreto 1227 de 2005 ART. 69, por medio del cual se establece que las entidades deben organizar el programa de estímulos.
- Ley 734 de 2002: Artículo 33, numerales 4 y 5 Dispone que: “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 5 de 15
		Versión: 1

como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales”.

- La ley 909 de 2004 Ley 909 de 2004: En el párrafo del artículo 36 establece que: “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”.
- El Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública:

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

3. RESPONSABLES

La Subgerencia Administrativa y Financiera, asume la responsabilidad de identificar, consolidar y analizar las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias. Utilizando las herramientas disponibles para este propósito, llevará a cabo la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. Además, se encargará del seguimiento y evaluación del programa de Bienestar e Incentivos. Estos aspectos contarán con la participación y gestión del Comité Institucional de gestión y desempeño, y estarán respaldados por la comisión de personal, conforme a los términos establecidos en la normativa institucional aplicable.

4. ETAPAS DEL DESARROLLO

En el marco del programa de Bienestar Laboral e Incentivos y en concordancia con las directrices del plan nacional de bienestar, se ejecutarán las siguientes etapas a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para el período 2026:

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 6 de 15
		Versión: 1

Evaluación y Diagnóstico:

Durante esta fase, se realizará una evaluación de la percepción de los servidores públicos con respecto al programa de bienestar social, estímulos e incentivos del período 2025. También se llevará a cabo la identificación de nuevas necesidades y oportunidades mediante el uso de herramientas de recolección de información. El objetivo es proyectar mejoras para el período 2026.

Diseño y Formulación:

Con base en la información recopilada, su análisis y la identificación de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos que se implementarán durante el período 2026.

Seguimiento y Evaluación:

Durante esta etapa, los responsables del proceso deberán evaluar el grado de satisfacción y participación en cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Será responsabilidad de la Subgerencia administrativa y Financiera, con la colaboración del Comité Institucional de Gestion y Desempeño y la asistencia de la comisión de personal, llevar a cabo la supervisión y revisión del presente Plan.

En este contexto, se llevará a cabo un seguimiento trimestral de las acciones con el objetivo de asegurar que se cumplan durante el año 2026.

La Evaluacion del Plan de bienestar e Incentivos 2026 se realizara de acuerdo con el plan de acción anexo y los indicadores planteados para cada uno de los programas proyectados.

6. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados del Instituto Departamental de Deportes y Recreacion de bolivar atendiendo el Decreto 894 de 2017, que (Modifica el literal g) del artículo 6 del

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 7 de 15
		Versión: 1

Decreto Ley 1567 de 1998, que cumplan con las condiciones descritas más adelante.

Empleados con un (1) año laboral cumplido en el instituto.

En ningún caso podrá ser beneficiario el empleado que haya sido objeto de sanción disciplinaria en el último año.

7. COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se refiere a la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, fortaleciendo su motivación y el rendimiento laboral, logrando generar impacto positivo en la entidad en aspectos de productividad como de relaciones interpersonales.

Que el artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
3. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Que el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, señala que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes 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 así mismo, el párrafo del artículo ibidem señala que los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 8 de 15
		Versión: 1

Que el Decreto 894 de 2017, (Modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servidores públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Que el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, expone que los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Que el Decreto 1083 de 2015 en el título 10, artículo 2.2.10.8., dispone que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que las normas descritas buscan impactar positivamente generando un cambio institucional en la Entidad, reflejado en las evaluaciones de las actividades para la participación de los servidores públicos y en el cumplimiento de los Acuerdos de Negociación Colectiva suscrito con la entidad territorial.

8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La política de bienestar social de la entidad, debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, así como también, dar respuesta al empleado dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al colaborador en la implementación de los planes y programas de la organización.

La administración, consciente de la necesidad que el personal labore en un ambiente agradable, de respeto mutuo, motivados y con voluntad de servicio, ha diseñado con base en los resultados de las encuestas y las directrices impartidas

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 9 de 15
		Versión: 1

por parte de la gerencia, directores y jefes de área de la Entidad, el Plan de Bienestar. El área encargada de la ejecución y administración del plan de bienestar es el área administrativa, a través de la cual se van a recibir todas las

8.1. ACTIVIDADES A EJECUTAR PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

- **ACTIVIDAD DE NAVIDAD O FIN DE AÑO:** se organizara a fin de año laboral, a través de la Direccion general y la Subgerencia administrativa y financiera, actividad de integración de los empleados.
- **CELEBRACION DE CUMPLEAÑOS:** Se realizarán las siguientes actividades:
 1. Celebración de cumpleaños de los empleados que conforman la planta de personal de IDERBOL, el cual estará a cargo de cada dependencia donde se encuentre asignado y se realizara a través de una celebración colectiva que se llevara a cabo el ultimo viernes de cada mes.
 2. Se otorgara incentivo no pecunario basado en salario emocional: Descando remunerado de un (1) día para el funcionario de planta correspondiente a la Fecha de su cumpleaños, siempre que este sea un día hábil o laboral.
- **APOYO PARA MONTURAS DE LENTES**
Reconocerá a sus empleados por una vez al año, la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), para la vigencia 2026, por concepto de auxilio de monturas para lentes, previa orden oftalmológica formulada por su respectiva EPS o por un Centro Oftalmológico acreditado y Soporte con el valor a pagar. El reconocimiento y pago de este auxilio será reglamentado por la subgerencia administrativa y financiera.
- **CLIMA ORGANIZACIONAL:** Con el objetivo de cultivar un entorno laboral gratificante y propicio para el bienestar y progreso de los colaboradores, se planea implementar medidas que aseguren condiciones de trabajo orientadas a satisfacer sus necesidades, fomentar la motivación y potenciar el desempeño laboral. Este enfoque busca generar un impacto positivo dentro de la organización, tanto en términos de productividad como en la promoción de relaciones interpersonales positivas. La finalidad de esta iniciativa es contribuir de manera significativa a la mejora constante del clima organizacional, mediante acciones diseñadas para fortalecer la

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 10 de 15
		Versión: 1

comunicación, potenciar las habilidades de liderazgo en el equipo directivo, mejorar las relaciones laborales y fomentar el trabajo en equipo.

8.2. ACTIVIDADES A EJECUTAR PROGRAMA DE INCENTIVOS

• APOYO PARA GASTOS DE EDUCACIÓN FORMAL:

IDERBOL en aras de incentivar la educación otorgará anualmente a sus empleados públicos administrativos que tengan hijos en edad escolar que se encuentren cursando estudios de educación formal en instituciones debidamente acreditadas por el Ministerio de Educación o quien haga sus veces, una suma equivalente a dos (2) SMMLV el cual se pagará al empleado en la vigencia 2026, y que goza de las siguientes características:

1. Cobija a los empleados públicos de Iderbol, indistintamente de la clase de nombramiento (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionalidad, periodo fijo).
2. Se debe pagar anualmente al empleado, por una sola vez, indistintamente de si éste tiene uno o varios hijos. Cuando dos empleados tengan un hijo en común, el auxilio se pagará a uno de ellos.
3. El empleado debe entregar los soportes para ser beneficiario del incentivo.
4. Para su reconocimiento se debe expedir acto administrativo.
5. Este incentivo no constituye factor prestacional, ni salarial.
6. Este beneficio se pagará con cargo a la fuente de financiación recursos propios.
7. Se otorgará al empleado con hijo que cursen estudios universitarios en universidades debidamente acreditadas por el Ministerio de Educación.
8. En el caso del apoyo para gastos de educación formal, el servidor público deberá optar si solicita el beneficio para él o para su hijo menor de 25 años, de modo que estos son excluyentes.

Clase de estudios

Debe estar cursando el hijo del empleado para poder acceder al incentivo educativo.

De conformidad con lo señalado por el Ministerio de Educación Nacional, el sistema educativo colombiano lo conforman: la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 11 de 15
		Versión: 1

grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller.), y la educación superior (preprago).

Las Instituciones de Educación Superior (IES) son las entidades que cuentan, con arreglo a las normas legales, con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano, las cuales según su carácter académico se clasifican en:

- Instituciones Técnicas Profesionales
- Instituciones Tecnológicas
- Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas
- Universidades (Pregarado)

En cuanto a los Niveles de la Educación Superior:

- Nivel Técnico Profesional (relativo a programas Técnicos Profesionales).
- Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos).
- Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios).

Armonizando el artículo 9 del acuerdo laboral en cita, con las definiciones extraídas de la página web del Ministerio de Educación Nacional, las leyes civiles y la jurisprudencia colombiana, se tiene que:

- Los hijos de los empleados deben estar en edad escolar o universitaria, siendo el máximo 25 años (si están estudiando y no tienen independencia económica).
- Los hijos de los empleados en el rango de edad señalado en el ítem anterior deben estar adelantando estudios de preescolar (prejardín, Jardín y Transición), educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller) y/o de educación superior formal o para el desarrollo humano en cualquiera de los niveles de pregrado (técnico profesional, tecnológico o profesional).
- Cuando el hijo del empleado esté cursando estudios de educación superior, la institución educativa donde los adelante debe estar acreditada por el Ministerio de Educación Nacional. No aplica para los hijos de los funcionarios que estén cursando estudios en el exterior.

Funcionario encargado de recibir y verificar la información que proporcione el empleado y documentos que debe aportar este último.

se tiene que, para garantizar la debida aplicación del beneficio educativo, el empleado que desee acceder a dicho incentivo deberá aportar:

Si se va a solicitar el auxilio educativo por primera vez o por hijo por quien

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 12 de 15
		Versión: 1

nunca se ha solicitado:

- Copia de la cédula de ciudadanía del funcionario.
- Copia del registro Civil de Nacimiento del hijo válida para acreditar parentesco.
- Copia de la Tarjeta de Identidad del hijo o constancia de trámite (Si tiene 7 años o más)
- Copia de la cédula de ciudadanía del hijo o constancia de trámite (Si tiene 18 años o más)
- Certificado de estudios expedido por la Institución Educativa donde esté matriculado el hijo del funcionario, la cual debe indicar el nombre completo y el número de identificación. En tratándose de las instituciones de educación superior, el certificado debe acreditar el nivel de estudio de pregrado (técnico profesional, tecnológico o universitario) y el código o acto administrativo por el cual el MEN haya acreditado o aprobado la IES. No aplica para funcionarios con hijos que estén cursando estudios en el exterior.
- En caso de tratarse de primer semestre, se deberá aportar documento de admisión de la institución de educación, pre matricula o documento equivalente.

Si se va a solicitar el auxilio educativo por hijo por quien se ha solicitado en vigencias anteriores:

- Certificado de estudios expedido por la Institución Educativa donde esté matriculado el hijo del funcionario, la cual debe indicar el nombre completo y el número de identificación. En tratándose de las instituciones de educación superior, el certificado debe acreditar el nivel de estudio de pregrado (técnico profesional, tecnológico o universitario) y el código o acto administrativo por el cual el MEN haya acreditado o aprobado la IES. No aplica para funcionarios con hijos que estén cursando estudios en el exterior.
- **APOYO PARA EDUCACIÓN SUPERIOR PARA SERVIDORES PUBLICOS DEL INSTITUTO.**

IDERBOL en aras de incentivar la educación otorgará anualmente a sus empleados públicos administrativos, una suma equivalente a dos (2) SMMLV el cual se pagará sin distinción de su forma de vinculación, que estén adelantando estudios de pregrado, postgrado o complementarios como diplomados o cursos; el cual se reconocerá una vez al año o por semestre, según la forma de matrícula en cada caso particular, y que goza de las siguientes características:

- El empleado público beneficiario con el incentivo educativo de educación superior, para acceder al apoyo económico por parte del Instituto, debe escoger el área en pregrado o postgrado con temas relacionados con las funciones

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 13 de 15
		Versión: 1

misionales de la entidad o afines al desempeño y ejecución de sus funciones, en este sentido, se obliga a socializar y aplicar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del programa. Para acceder al incentivo, el funcionario deberá, cumplir los siguientes requisitos:

- A) Acreditar tiempo de servicios continuo en el Instituto no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, en el caso que se trata de empleados de carrera administrativa.
- d) Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño de competencias gerenciales en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, en el caso que se trata de empleados de del nivel directivo y asesor.
- e) La evaluación del desempeño no será requisito cuando se trata de solicitudes de incentivos presentadas por empleados vinculados a la entidad en nombramiento provisional o de libre nombramiento y remosion.
- f) Carta Solicitud
- g) Recibo de Matricula o prematricula, según en caso, el cual deberá contener que incluya nombre del estudiante, valor a cancelar, nombre de la institución educativa, NIT o RUT, entidad bancaria, número y tipo de cuenta con la especificación del valor del respectivo.
- h) El solicitante debe surtir y cumplir con los requisitos mínimos de inscripción y selección en el establecimiento educativo donde va a cursar el programa, anexar carta de aceptación o listado de admitido de la universidad.
- i) Certificación de la cuenta Bancaria de la Universidad donde se hará el desembolso.

El reconocimiento del incentivo para educación superior tendrá las siguientes condiciones de acceso

-Cuando el funcionario, se encuentre cursando programas de Pregrado y posgrados el incentivo solo cubrirá los valores de matricula del programa, de acuerdo con la reglamentación de cada institución educativa; es decir el beneficio no se extenderá para gastos de tesis o derechos de grado.

-Los beneficiarios del estímulo económico deberán aportar copia del título obtenido a la terminación del programa. El incumplimiento de este requisito tendrá por consecuencia que el empleado público deba reintegrar la totalidad del auxilio otorgado.

-Cuando el funcionario del incentivo de educación superior no tenga continuidad en el programa educativo deberá presentar ante el instituto por escritos las razones por las cuales aplazo o no continuo con la formación, los cuales deberán ser analizados por la Subgerencia Administrativa y Financiera a efectos de lograr acceder nuevamente al beneficio; en todo caso el programa académico deberá ser concluido so pena de reintegrototal de los recursos.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 14 de 15
		Versión: 1

-En caso que decida cambiar de programa de posgrado o pregrado solo podrá aspirar nuevamente al apoyo ofrecido por IDERBOL una vez transcurridos 18 meses posteriores al otorgamiento del beneficio.

-Una vez culminado el programa académico por parte del funcionario, solo se podrá solicitar nuevamente el incentivo para educación superior luego de haber transcurrido mínimo dieciocho (18) meses contados a partir de la fecha del grado del respectivo programa apoyado por IDERBOL.

-Los interesados en Incentivos de educación superior para programas de pregrado no pueden estar cursando más de un programa de Pregrado ni poseer título profesional.

-El incentivo educativo de educación superior no podrá emplearse para cubrir el mismo semestre o período para el que se había utilizado previamente, ni para conceptos distintos a la matrícula.

-El programa académico apoyado a favor de funcionarios de la entidad deberá desarrollarse en horas no laborales. En caso que, el Instituto no cancele en la fecha establecida en los recibos de matrícula presentado, IDERBOL procederá a realizar reembolso correspondiente, cuando el funcionario hubiere asumido el valor del mismo, para lo cual el funcionario deberá aportar los siguiente documentos: a) Copia del recibo de pago con la constancia de pagado b) Carta de solicitud de reembolso.

• **ESTIMULO EN ESPECIE POR PERMANENCIA LABORAL –**

IDERBOL pagará el beneficio por antigüedad, de la siguiente forma:

Pagará por una (1) sola vez el 80% del SMLMV en la vigencia 2026, a todos aquellos empleados administrativos que, a 30 de junio de 2026, tengan cinco (5) años o más de servicios continuos en la entidad, este pago se hará en el mes de septiembre de 2026, dicho beneficio no constituirá factor salarial ni prestacional.

NOTA: Todo reconocimiento estará sujeto a la existencia de recursos en el presupuesto general de la entidad para temas relacionados con el bienestar social e incentivos y a disponibilidades y el respectivo flujo de caja.

9. PRESUPUESTO Y ENTIDADES DE APOYO

Para la presente vigencia por el rubro de Bienestar de la Entidad, la Dirección administrativa y financiera, Coordinara las actividades que requieran contratación y/o ejecución para el desarrollo satisfactorio del programa.

Es importante destacar que el Plan de Bienestar e Incentivos no se nutre únicamente de los fondos asignados para el bienestar en cada periodo, sino también de las iniciativas proporcionadas por colaboradores externos, como la

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 15 de 15
		Versión: 1

Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL), la caja de compensación y otras entidades. Estas colaboraciones no representan un impacto negativo en el presupuesto asignado y forman parte de las responsabilidades de estas entidades para desarrollar actividades relacionadas con el bienestar y otros temas afines.

10. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de Acta y/o Acto Administrativo aprobación	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción del Cambio
1	Acta Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 001-2026	Steffi Chalave	Edgardo Olarte	Julio Cesar Morelos Nassi	Creación del documento.