



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: 1TR-GTH-P-04

Fecha: 29/01/2019

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Versión: 1

Página: 2 de 31

Objetivo: Mejorar las condiciones de Bienestar Social Laboral de los servidores del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, a través de programas y herramientas intelectuales, recreativas y culturales que fomenten la felicidad, el conocimiento de las fortalezas propias, las relaciones interpersonales, el desarrollo laboral.

Alcance: El presente Plan se extiende a todos los servidores del Idartes y su núcleo familiar de conformidad con lo estipulado en el Decreto 051 de 2017.

Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
Enero 2019	Área de Talento Humano	http://comunicarte.idartes.gov.co/SIG

HISTÓRICO DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2019	Emisión Inicial

Oficinas Participantes

Área de Talento Humano, Subdirección Administrativa y Financiera.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
 Carolina Yaneth Murillo Contratista Área de Talento Humano	 Armando Parra Garzón Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación	 Angélica Viviana Pérez Herrera Profesional Universitario Área de Talento Humano Claudia Lorena Basto Profesional Especializado Área de Talento Humano Liliana Valencia Mejía Subdirectora Administrativa y Financiera	 Luis Fernando Mejía Castro Jefe Oficina Asesora de Planeación

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 3 de 31

TABLA DE CONTENIDO.

INTRODUCCIÓN.....	4
PRINCIPIOS.....	5
MARCO NORMATIVO	6
OBJETIVOS.....	11
<i>OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</i>	<i>11</i>
<i>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....</i>	<i>12</i>
METODOLOGÍA	14
ESTRATEGIAS DE APROPIACIÓN	14
DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES 2019.....	14
CRONOGRAMA	29

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 4 de 31

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social de los empleados deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda del mejoramiento en las condiciones laborales y de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los miembros que están a su servicio.

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el talento humano el cual se convierte en el activo más importante que ésta posee, en este sentido, las Políticas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público. El éxito de la Política dependerá de la manera como ésta se implemente, de tal modo que pueda contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales además de propiciar una adecuada cultura organizacional, fomento de valores y creación de un buen clima organizacional.

Acorde con los anteriores planteamientos, nuestro Plan de Bienestar Social busca responder a las necesidades y expectativas de todos nuestros funcionarios y colaboradores y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, al mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promoverá el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con nuestra entidad.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 5 de 31

PRINCIPIOS

Participación: Hace referencia al rol activo de los servidores en la construcción institucional en las diferentes etapas de la planificación, ejecución y seguimiento de los diferentes programas y actividades a desarrollar, así como el ejercicio del control y veeduría como mecanismos del desarrollo de la política.

Universalidad: La Política de Bienestar Social Laboral se encuentra encaminada a la participación y beneficio de todos los servidores sin distinción alguna dentro de los parámetros establecidos por la Ley. De igual manera lo que se busca con esta Política es mejorar las condiciones de calidad de vida y las posibilidades de desarrollo de las personas que trabajan para la administración distrital, independientemente de su forma de vinculación.

Integralidad: La planeación y ejecución de los planes de Bienestar Social se deben articular con la Misión y Visión institucionales, así como apuntar al cumplimiento del logro de metas y objetivos institucionales los cuales deben estar claros y definidos.

Eficiencia: Siempre se propenderá por el aprovechamiento y la optimización de los recursos disponibles para las entidades beneficiando a los servidores en el mayor número de campos y aspectos posibles, mediante la adecuada coordinación de esfuerzos y la optimización de los presupuestos. Se pretende que haya una concordancia entre la planeación y la ejecución de los programas de Bienestar Social, de modo que estos sean llevados efectivamente a la práctica y logren impactar de manera positiva a la población objetivo.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 4 de 31

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social de los empleados deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda del mejoramiento en las condiciones laborales y de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los miembros que están a su servicio.

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el talento humano el cual se convierte en el activo más importante que ésta posee, en este sentido, las Políticas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público. El éxito de la Política dependerá de la manera como ésta se implemente, de tal modo que pueda contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales además de propiciar una adecuada cultura organizacional, fomento de valores y creación de un buen clima organizacional.

Acorde con los anteriores planteamientos, nuestro Plan de Bienestar Social busca responder a las necesidades y expectativas de todos nuestros funcionarios y colaboradores y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, al mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promoverá el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con nuestra entidad.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 6 de 31

MARCO NORMATIVO

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

(...) **Artículo 262:** "Servicios sociales complementarios para la tercera edad. El Estado a través de sus autoridades y entidades, y con la participación de la comunidad y organizaciones no gubernamentales prestarán servicios sociales para la tercera edad conforme a lo establecido en los siguientes literales:

(...) **c)** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación.

Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

(...) **Artículo 26:** "El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distinguen por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones."

Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado

(...) **Artículo 19:** "*Programas Anuales.* Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Ley 734 de 2002

Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

(...) "**Artículo 33.** Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

(...) 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-04
29/01/2019

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 7 de 31

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”

Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

(...) **Artículo 36. Objetivos de la capacitación.** (...) **Parágrafo.** “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.”

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

(...) **Artículo 2.2.10.1** Programas 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:

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 la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente,

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 8 de 31

los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

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.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

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

Artículo 2.2.10.6. 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.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 9 de 31

formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. 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.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. 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 empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

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

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

(...) **Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	<p>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	Versión: 1
		Página: 10 de 31

3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 11 de 31

mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

(...) **Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

OBJETIVOS

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar mecanismos que permitan orientar la planeación, ejecución, desarrollo y seguimiento de los programas de Bienestar Social, en concordancia con la normativa vigente y los planes institucionales, así como con las necesidades de los servidores de la Entidad.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad, creatividad, la participación de los servidores públicos del Instituto, así como la eficiencia y la efectividad del desempeño.
- 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 educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Brindar oportunidades de estímulos e incentivos a los funcionarios involucrando su núcleo familiar mediante la promoción de eventos socio-culturales.
- Reconocer y premiar los resultados del excelencia desempeño laboral en los diferentes niveles jerárquicos y de grupos de trabajo.
- Elevar la calidad de vida laboral de los funcionarios promoviendo las mejoras en el clima organizacional fortaleciendo la cultura del servicio y facilitando mecanismos de adaptación al cambio.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 12 de 31

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Incentivar la implementación de actividades de preparación para la jubilación de los servidores de la entidad.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del instituto distrital de las Artes – Idartes, nace a partir del análisis del diagnóstico de las necesidades que arrojó la Encuesta de identificación de necesidades de Bienestar y Capacitación 2019, realizada del 15 al 25 de noviembre de 2018, siendo ésta uno de los insumos para la realización del Plan y su respectivo cronograma de actividades. Adicional a ello, se tuvieron en cuenta la medición de Clima Laboral a los funcionarios de la Entidad en los años 2017 y 2018 respectivamente. Como referente normativo se tuvo en cuenta los lineamientos del Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG y los que dicta el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

La encuesta, después de lanzar una campaña de expectativa en coordinación con la OAC, fue respondida por 80 personas que representan el 67% del total de funcionarios del Idartes.

De acuerdo con los resultados de los procesos de diagnóstico, el Área de Talento Humano programará actividades dirigidas a los funcionarios y a su grupo familiar, de conformidad con el presupuesto asignado en la vigencia para tal fin, desde los siguientes cuatro (4) aspectos:

- **Área Cultural:** Tiene por objeto desarrollar actividades que estimulen la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración.
- **Área Deportiva:** El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de los funcionarios.
- **Área Social y Reconocimiento:** Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones Interpersonales en los diferentes espacios y escenarios. En el IDARTES, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos,

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 13 de 31

promoviendo la integración y el sano esparcimiento. Por último, serán entregados Bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios y equipos de trabajo de la Entidad. ¹

- Área de Convivencia Institucional:** Con la realización de actividades para apropiar la convivencia institucional se busca afianzar los valores tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

1. ¹ Guía de Estímulos para los Servidores Públicos – Versión 1 – Función Pública, septiembre 2018

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 14 de 31

METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019, se llevará a cabo en el desarrollo de actividades recreativas, culturales y deportivas, a través de las cuales se abordarán los ejes fundamentales que hacen parte de la estrategia: *Elige ser feliz, nosotros te ayudamos* que son: Relaciones Interpersonales, Estados mentales positivos, Conocimiento de las fortalezas propias y propósito de vida, entre otros. Dicho desarrollo se dará a través de un contratista idóneo en la ejecución de los programas de bienestar, así como de la gestión institucional acogiendo a los principios de coordinación y complementariedad dentro de las instituciones a través de su factor humano capacitado para tal fin y con la infraestructura para ello, a partir de la identificación de las necesidades de los funcionarios y con los siguientes insumos:

- Normatividad vigente aplicable.
- Resultado encuesta de expectativas y preferencias en materia de bienestar social.
- Resultado de la encuesta de Clima Laboral.
- Resultado de la Evaluación de Desempeño Laboral.
- Presupuesto asignado para el Bienestar Social de los funcionarios por el Idartes.

ESTRATEGIAS DE APROPIACIÓN

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la Entidad.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Entidad.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.
- Otorgar la Jornada libre con ocasión del cumpleaños a los servidores de la Entidad.

DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES 2019.

El presupuesto oficial para ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2019 es de **DOSCIENTOS DIEZ**

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 15 de 31

MILLONES DE PESOS MCTE. (\$210.000.000.oo)

Los programas y actividades se encuentran distribuidas en dos componentes. El primero, son las actividades que serán objeto de un proceso de contratación bajo la modalidad de Selección Abreviada - Menor Cuantía a través de la Plataforma SECOP II y cuya ejecución se dará a lo largo del año una vez se haya dado su adjudicación al mejor proponente.

El segundo componente se encuentra orientado a la Gestión Institucional e Interinstitucional la cual se dará en coordinación entre el Área de Talento Humano y las diferentes áreas del Idartes, así como con las diferentes Entidades Distritales que tengan una articulación con nuestro propósito principal que es generar e incidir en el mejoramiento de la calidad de vida de quienes hacen parte del Idartes.

El bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral. Los Programas de Bienestar Social han de desarrollar ambos componentes y basarse en una meticulosa identificación de necesidades.

Por un lado, la protección y servicios sociales definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998) detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 16 de 31

Los programas relacionados con este componente son:

* Deportivos, recreativos y vacacionales * Artísticos y culturales * Promoción y prevención de la salud * Capacitación informal en artes o artesanías * Promoción de programas de vivienda * Educación formal.

Por otro lado, la calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

Los campos atendidos son los siguientes: ¹

* Clima laboral * Cambio organizacional * Desvinculación asistida y retiro.²

Dentro del componente protección y servicios sociales existen dos programas que son transversales a todas las dimensiones del mismo, pues recogen iniciativas o actividades de diversa índole y que apuntan a la recreación, el deporte, la cultura, los programas de vivienda, la salud, entre otros. Estos dos programas son Servimos y Entorno Laboral Saludable, por lo que se ampliará un poco la explicación sobre los mismos.

Programa Servimos:

Este programa surge en noviembre de 2016 y tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades. Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas.

El programa está en constante crecimiento y aumento en el número de alianzas, que en este momento se concentran en seis líneas principales de acción, a saber:

* Educación * Turismo y recreación * Vivienda * Seguros * Salud * Cultura y medio ambiente

2. ² Guía de Estímulos para los Servidores Públicos – Versión 1 – Función Pública, septiembre 2018

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 17 de 31

Entorno Laboral Saludable (ELS)

La estrategia de ELS para el sector público colombiano (liderada en conjunto entre el Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Función Pública) tiene como principal propósito promover dentro de las entidades públicas modos, estilos y condiciones de vida saludables y, de esta manera, no solo reducir los niveles de morbilidad sino aumentar los niveles de calidad de vida de las personas tanto a nivel individual como de su familia y comunidad

Teniendo en cuenta estos componentes, las siguientes son las actividades por desarrollar en la presente vigencia son:

PRIORIDADES MIPG	ACTIVIDAD
Deportivos, recreativos y vacacionales	Caminata de integración
	Día de la Familia
	Vacaciones recreativas para niños hijos de funcionarios
	Pases dobles para cine
	Actividad de día de los niños
	Bonos Navideños para hijos de funcionarios
	Actividad de Empoderamiento Institucional y premiación de mejores funcionarios
	Torneo de Ping Pong y Bolos
	Clases de Baile Moderno
	Polla Copa América
	Celebración día del Niño
Artísticos y culturales	Cursos Libres de Cocina
	Juernes Idartes
Promoción y prevención de la salud	Semana de la salud
Educación en artes y artesanías	Charla con el Maestro Jaime Cerón
	Talleres de Experiencias Artísticas
Promoción de programas de vivienda	Feria de servicios Integrales, Financieros y de Vivienda
Clima laboral	Incentivo de Transporte
	Jornada libre con ocasión de Cumpleaños
	Compensación en tiempo para descanso de Semana Santa y Fin de Año
	Celebración día de la Mujer

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 18 de 31

	Celebración día del Hombre
	Celebración Día del Servidor Público
	Concurso de Decoración Navideña
Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio	Preparación al Pre - pensionado
Cultura organizacional	Actividad de Empoderamiento Institucional y premiación de mejores funcionarios
Programas de incentivos	Bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios de la Entidad
	Bonos de estímulos e incentivos para los mejores Equipos de Trabajo de la Entidad
Trabajo en equipo	jornadas de Match Recreativo
Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Socialización FRADEC
	Feria del programa servimos
Programa de entorno laboral saludable	Sensibilización Programa de entorno laboral saludable

- POLÍTICAS:** Las Políticas de Bienestar social e Incentivos se encuentran contenidas en la Resolución 087 del 7 de febrero de 2018 del Instituto Distrital de las Artes – Idartes.
- FINALIDADES:** El programa de incentivos del Instituto Distrital de la Artes - Idartes tiene las siguientes finalidades:
 - Garantizar que la gestión institucional y los procesos de Administración del Talento Humano, se manejen íntegramente en función del bienestar social y del desempeño eficiente del empleado público.
 - Estructurar un programa flexible de incentivos para el desempeño productivo y el desarrollo humano de los empleados.
 - Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo del empleado público y de los grupos de trabajo del IDARTES.
 - Consolidar el principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público en beneficio de los servidores de la Entidad

En el desarrollo de este programa se aplicarán los siguientes criterios: humanización del trabajo, equidad y justicia, sinergia, coherencia y articulación.

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-04
29/01/2019

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 19 de 31

3. **BENEFICIARIOS:** Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y acorde con las determinaciones que, en tal sentido, adopte la Entidad con base en la normatividad vigente.
4. **CONFORMACION DEL COMITÉ DE INCENTIVOS:** Para la gestión de los programas de incentivos, crease el Comité de Incentivos el cual estará integrado por cinco (5) integrantes de la siguiente manera:
- El Director de la Entidad o el funcionario que éste designe.
 - El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o el funcionario que éste designe.
 - Un (1) integrante de las organizaciones sindicales de la Entidad, designado por ellos mismos.
 - El Responsable del Área de Talento Humano.
 - Un (1) integrante de la Comisión de Personal designado por ellos mismos.

El Comité de Incentivos tendrá un secretario que será el responsable del Área de Talento Humano, quien actuará con voz, pero sin voto y será el encargado de levantar las actas de cada reunión y responderá por su archivo y custodia.

En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del Comité de Incentivos o de personal, sobre algún tema en particular a tratar en cada sesión, el Director del Idartes designará en su reemplazo a otro empleado de la Entidad para el efecto. En el caso de los representantes de los empleados miembros del Comité de Incentivos se acudirá en primera instancia a sus suplentes. En caso de persistir el conflicto, se acudirá al Jefe de la Oficina de Control Interno.

5. **FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS:** El Comité de Incentivos tendrá las siguientes funciones:
- Seleccionar anualmente el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
 - Seleccionar anualmente el mejor empleado de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.
 - Seleccionar anualmente el mejor empleado de Carrera Administrativa del IDARTES.
 - Seleccionar anualmente los mejores equipos de trabajo del IDARTES.
 - Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores empleados en los diferentes niveles y de los equipos de trabajo, conforme al procedimiento que aquí se establece.
6. **CLASES DE INCENTIVOS:** Los incentivos fijados en la presente resolución no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos y son de dos clases a saber:

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 20 de 31

PECUNIARIOS: Son reconocimientos económicos de hasta cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, que se distribuirán entre los seleccionados como mejores equipos de trabajo de la Entidad.

NO PECUNIARIOS: Es el conjunto de programas flexibles que de manera específica se establecen así: traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, reconocimientos públicos a la labor meritoria, programas de turismo social, publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza del IDARTES en medios de circulación nacional e internacional siempre y cuando existan los recursos financieros para ello, sin perjuicio de los demás que establezca la Ley.

Los incentivos no pecuniarios sugeridos se plantean de conformidad con la asignación de recursos, cumplimiento de requisitos y demás aspectos necesarios que deben reunir tanto los mejores empleados como los equipos de trabajo.

Para la vigencia del año 2019, el IDARTES entregará incentivos representados en bonos por valor de \$1.000.000 de la siguiente manera:

1. Mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción.
2. Mejor funcionario de Carrera Administrativa de la Entidad.
3. Mejor funcionario de Carrera Administrativa del Nivel Profesional.
4. Mejor funcionario de Carrera Administrativa del Nivel Técnico.
5. Mejor funcionario de Carrera Administrativa del Nivel Asistencial.

6.1 REQUISITOS PARA ACCEDER A INCENTIVOS:

- a) Acreditar como mínimo un año de servicios continuos en el IDARTES.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño, correspondiente al último año de servicios (cuando aplique).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	<p>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: 1TR-GTH-P-04</p>
		<p>Fecha: 29/01/2019</p>
	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>Versión: 1</p>
		<p>Página: 21 de 31</p>

SELECCIÓN MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD

CRITERIOS PARA SELECCIONAR A LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD

En firme la calificación anual de servicios de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y empleados de Carrera en sus diferentes niveles, el responsable del Área de Talento Humano presentará al Comité de Incentivos, el listado de los empleados cuyas evaluaciones de desempeño hayan alcanzado el nivel de excelencia.

El Comité de Incentivos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo del listado, seleccionará el mejor, empleado de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa en sus diferentes niveles y el mejor de la Entidad, quienes serán los que hayan obtenido la más alta calificación dentro de sus niveles ocupacionales.

El Comité de Incentivos mediante acta suscrita por todos sus miembros, remitirá al Área de Talento Humano, para que en acto público y mediante acto administrativo se formalice la selección y se proceda a la asignación de los incentivos correspondientes.

PROCEDIMIENTO PARA DIRIMIR EMPATES

En caso de empate entre funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles que la conforman y el mejor de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:

Se calificarán los aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así:

Se evaluará su aporte personal mediante la siguiente tabla:

ACTIVIDAD	PUNTOS
Participación en actividades de actualización de procesos y procedimientos. Año inmediatamente anterior.	2
Participación en Comisión de Personal, Comité de Convivencia o Copasst. - Año inmediatamente anterior	2
Participación en Brigadas de Emergencias.	2

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 22 de 31

ACTIVIDAD	PUNTOS
Participación en el Grupo de auditores de calidad de la Entidad, (haber realizado Auditorias durante el año inmediatamente anterior)	2
Participar de comité de gestores éticos de la entidad año inmediatamente anterior.	2

En caso de persistir el empate, se hará sorteo público el día de la proclamación y entrega de los incentivos al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera Administrativa en sus distintos niveles y al mejor empleado de carrera del IDARTES.

7. CONFORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS MEJORES DE EQUIPOS DE TRABAJO.

Definición: De conformidad con el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005 *“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.”*

Requisitos para la conformación de los equipos de trabajo.

1. Los equipos de trabajo deberán estar conformados por un número máximo de cinco (5) y mínimo tres (3) servidores, los cuales deberán ser empleados de carrera administrativa.
2. Los integrantes de los equipos pueden ser de la misma dependencia o de diferentes dependencias de la Entidad.
3. No se conformarán equipos de trabajo con personas cuya vinculación sea en provisionalidad, temporalidad o contratistas.
4. Un servidor podrá hacer parte de solo un (1) equipo de trabajo.
5. La permanencia de los integrantes de los equipos de trabajo estará ligada a la vinculación que tengan con la Entidad y a la permanencia durante todo el periodo de desarrollo del proyecto.

Dentro del término anterior a la presentación y sustentación del proyecto, a los equipos de trabajo se les permitirá por una sola vez, la recomposición de sus integrantes, lo cual se deberá informar presentando por escrito dicha solicitud al Comité de Incentivos.

PARÁGRAFO: Cada equipo de trabajo designará un coordinador que será el encargado de interactuar con el Comité de Incentivos cuando éste lo requiera y de presentar y sustentar el respectivo trabajo cuando a ello haya lugar.

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-04
29/01/2019

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 23 de 31

Condiciones de los proyectos presentados por los Equipos de trabajo.

Los proyectos que en la Entidad se postulan para la selección de los mejores equipos de trabajo deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- Mejora continua: El proyecto debe permitir el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad.
- Sostenibilidad en el tiempo: El proyecto debe garantizar que sus resultados o productos se seguirán desarrollando como mínimo por dos (2) años.

Requisitos para la inscripción del proyecto de equipos de trabajo.

Las inscripciones de los equipos de trabajo se realizarán dentro de los términos establecidos por el Comité de Incentivos, previa fijación del cronograma que para el efecto se determine. Dicho cronograma podrá ser ajustado siempre y cuando las circunstancias así lo ameriten previa divulgación a través de la Intranet y/o los canales oficiales de la Entidad.

La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos se debe realizar mediante radicación oficial dirigida al jefe del Área de Talento Humano adjuntando los siguientes documentos:

- Ficha técnica de descripción del proyecto
- Concepto de viabilidad del proyecto emitido por la Oficina Asesora de Planeación.
- Carta de aval debidamente firmada y aprobada por el jefe el área a la que corresponda el proyecto postulado.
- Relación de los integrantes del proyecto.
- Nombre del líder del proyecto.

La Oficina Asesora de Planeación brindará apoyo a los empleados interesados en formular proyectos de interés para la Entidad, en las cuales se asesorará a los integrantes del equipo en el diligenciamiento de los formatos de inscripción, descripción de los proyectos y la respectiva metodología.

Rechazo de la postulación. Son causales de Rechazo:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	<p>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: 1TR-GTH-P-04</p>
		<p>Fecha: 29/01/2019</p>
	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>Versión: 1</p>
		<p>Página: 24 de 31</p>

- No cumplir con la totalidad de los requisitos y criterios que se encuentra contenidos en el presente acto administrativo y los que lo modifiquen o adicionen. La postulación podrá ser anulada en cualquier fase del proceso, en caso de que se hubiere aceptado la inscripción de algún servidor o equipo de trabajo sin el cumplimiento de los requisitos señalados. Si la anulación recae sobre alguno de los integrantes del equipo, los demás integrantes deberán continuar con el proceso.
- No diligenciar completamente los formularios y/o formatos establecidos para tal fin.
- No cumplir con los plazos establecidos para cada una de las etapas del proceso.
- Ser miembro del Comité de Incentivos.

Etapas del proceso de selección:

1. Divulgación de la convocatoria para conformar equipos de trabajo y desarrollar los proyectos.
2. Inscripción de proyectos y equipos ante el Comité de Incentivos en el Área de Talento Humano.
3. Los proyectos serán revisados por el Comité de Incentivos para confirmar el cumplimiento del lleno de los requisitos y posteriormente la inscripción verificando:
 - Nombre del Proyecto
 - Integrantes del equipo
 - Nombre del líder del proyecto.
 - Correo electrónico del líder.
4. Comunicación de aceptación por parte del Comité de Incentivos a todos los equipos que cumplan.
5. Desarrollo y seguimiento de los equipos y sus proyectos.
6. Presentación Pública
7. Presentación de los resultados por parte del equipo evaluador y el Comité de Incentivos.
8. Proclamación y premiación en acto público de los mejores equipos de trabajo.

Conformación del Equipo Evaluador. El equipo evaluador estará conformado por el Comité de Incentivos de la Entidad.

Funciones del equipo evaluador:

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-04
29/01/2019

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 25 de 31

- Evaluar los proyectos teniendo en cuenta como mínimo los siguientes factores:
 - Cumplimiento de objetivos y cronograma
 - Funcionamiento del equipo de trabajo
 - Mejoramiento en la prestación del servicio o mejoramiento de los procesos y/o procedimientos del área o la Entidad en general.
 - El proyecto, para ser evaluado debe haber concluido.

- Evaluar y calificar los trabajos presentados basados en la evaluación de resultados, la calidad de los mismos y su impacto en el mejoramiento de los procesos y/o procedimientos del área o la Entidad en general, la eficiencia con la que se haya realizado su labor y su funcionamiento de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.
 - Asistir a la sustentación pública programada.
 - Presentar informe debidamente firmado al comité de Incentivos sobre el resultado de las evaluaciones.

Desarrollo y seguimiento a los proyectos: el procedimiento para el desarrollo y seguimiento a los proyectos, los formatos y demás información requerida se establecerá en un documento oficial el cual se socializará a través de la intranet de la Entidad.

Calificación de los proyectos. El Comité de Incentivos revisará y calificará los trabajos de conformidad con los siguientes aspectos:

- a) **Innovación y creatividad:** El resultado del proyecto debe originarse en el proceso creativo del grupo, desarrollando aspectos innovadores, originales y destacados para la entidad.

- b) **Cumplimiento de los objetivos previstos:** Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales se medirán a través del análisis de logros en relación con los objetivos propuestos.

- c) **Eficiencia en la realización del trabajo:** Se determinará con base en la utilización de recursos, oportunidad y observancia del cronograma.

- d) **Trabajo en equipo:** Aporte de cada uno de los miembros para el desarrollo de trabajo, rol desempeñado en el grupo, cumplimiento de tareas asignadas, contribución a los resultados, interacción.

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-04
29/01/2019
1

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 26 de 31

e) **Utilidad del trabajo:** En los siguientes aspectos: a) Beneficios efectivamente alcanzados, b) Tamaño de la población beneficiada en forma directa por el trabajo, c) Ahorro en tiempo, d) Ahorro en costos, e) Situaciones críticas superadas y f) Mejoramiento de procesos.

El otorgamiento de incentivos a los equipos de trabajo exigirá una calificación mínima de setenta y cinco (75) puntos, según los siguientes criterios:

1. Innovación y Creatividad
2. Cumplimiento de los objetivos previstos
3. Eficiencia en la realización del trabajo
4. Trabajo en equipo
5. Utilidad del trabajo

La puntuación otorgada será distribuida de la siguiente manera:

VARIABLE	VALOR	VALOR	VALOR
	Superior a lo esperado entre 26 y 40	De acuerdo a lo esperado entre 11 y 25	Por debajo de lo esperado entre 0 y 10
1. Innovación y Creatividad			
2. Cumplimiento de los objetivos previstos			
3. Eficiencia en la realización del trabajo			
4. Trabajo en equipo			
5. Utilidad del trabajo			

PARÁGRAFO: El Comité de Incentivos, podrá apoyarse en el concepto técnico del Director General, subdirectores, Jefes de Oficina Asesora, Asesores y Gerentes dependiendo del tema del trabajo presentado.

Sustentación: Para la sustentación oficial de los proyectos es obligatoria la asistencia de todos los integrantes del equipo, a menos que por causa justificada no pueda asistir. El orden de la presentación de los proyectos será en el mismo orden de inscripción y radicación en el Área de Talento Humano. Tanto los miembros del Comité de Incentivos y el equipo evaluador como los asistentes podrán realizar observaciones y preguntas a cualquier

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 29/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 1
		Página: 27 de 31

integrante del mismo.

Descalificación de Equipos de Trabajo: Se podrán descalificar bajo las siguientes circunstancias:

- Por el retiro de uno o más integrantes del equipo que no permita integrarlo con el mínimo de miembros requerido (tres 3).
- Por incumplimiento en la sustentación del proyecto.
- Por no cumplir con las revisiones programadas.
- Cuando se compruebe que el proyecto ha sido presentado o desarrollado con anterioridad por otras personas.

Equipos Ganadores: El equipo evaluador consolidará los resultados de las evaluaciones de la revisión y entregará el resultado de los tres equipos ganadores al Área de Talento Humano.

Empates: Si existe empate entre dos o más equipos de trabajo, este será dirimido por sorteo en presencia del Comité de Incentivos, el Equipo Evaluador y los miembros de los equipos empatados.

Publicación de los proyectos ganadores: Los trabajos de los equipos ganadores serán publicados en la intranet para conocimiento de toda la entidad.

Premiación e Incentivos para los equipos de trabajo: Los incentivos otorgados a los Equipos de Trabajo serán distribuidos de la siguiente manera:

- Al primer lugar, Incentivo Pecuniario: Bonos electrónicos por valor de \$3.500.0000
- Al segundo lugar: Incentivo Pecuniario: Bonos electrónicos por valor de \$1.000.0000
- Al Tercer lugar: Incentivo no Pecuniario. Serán otorgados de acuerdo a lo mencionado en el Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998 y redimidos por los Funcionarios ganadores de acuerdo a su preferencia en:
 - Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional
 - Programas de turismo social.
 - Puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Causales para declarar desierto el proceso: El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo se



cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno, todo lo anterior, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

El fin es orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2019

Para la ejecución de las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2019 se debe tener en cuenta que algunas de ellas estarán sujetas a la adjudicación de los procesos a través de la plataforma SECOP II.

CRONOGRAMA													
ITEM	DESCRIPCIÓN BIEN, OBRA Y/O SERVICIO	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
1	Caminata de integración: Dos (2) jornadas ecológicas en Cundinamarca.												
2	Día de la Familia: (Pasadía completo fuera de Bogotá) Dos (2) jornadas cada una de 1 día en clima cálido.												
3	Vacaciones recreativas para niños hijos de funcionarios (5-16 años) Dos (2) jornadas cada una con programación de cinco (5) días.												
4	Pases dobles para cine: (Pases de cine de formato 2D).												
5	Bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios de la Entidad.												
6	Bonos de estímulos e incentivos para los mejores Equipos de Trabajo de la Entidad.												
7	Actividad de día de los niños: (Actividad lúdica para niños Halloween).												

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 28 de 31

declarará desierto bajo las siguientes circunstancias:

- Que ninguno de los proyectos tenga aval del comité de Incentivos de la Entidad.
- Que se presente un solo equipo de trabajo a la convocatoria.
- Que ninguno de los proyectos obtenga una evaluación satisfactoria superior al 80% por parte del Equipo evaluador.

Nota: En caso de que los equipos inscritos se retiren y sólo quede un equipo, éste deberá ser evaluado y en caso de obtener una calificación superior al 80% deberá ser premiado.

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.

Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

El Instituto Distrital de las Artes – Idartes aplicó la encuesta en el mes de diciembre de 2018 a 44 Servidores de todos los niveles, elegidos de forma aleatoria de acuerdo a lo estipulado por el DAFP en donde se brinda orientación a las entidades sobre la aplicación del instrumento, la tabulación e interpretación de los resultados y comunicación de los resultados, así como la encuesta para evaluarlo.

Programa de Pre pensionados: Concebido para las personas que se encuentran próximas a su retiro laboral, orientado a generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender que un

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-04
29/01/2019



CRONOGRAMA

ITEM	DESCRIPCIÓN BIEN, OBRA Y/O SERVICIO	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
8	Bonos Navideños para hijos de funcionarios.												
9	Actividad de Empoderamiento Institucional y premiación de mejores funcionarios.												
10	Torneo de Ping Pong y Bolos												
11	Cursos Libres de Cocina.												
12	Dos (2) jornadas de Match Recreativo .												
13	Incentivo de Transporte - Tarjetas y/o recargas de Tarjeta Tu llave.												
14	Clases de Danza.												
15	Polla Copa América												
16	Jornada libre con ocasión de Cumpleaños.												
17	Compensación en tiempo para descanso de Semana Santa y Fin de Año.												
18	Feria de servicios Integrales, Financieros y de Vivienda.												
19	Charla con el Maestro Jaime Cerón.												
20	Celebración día de la Mujer												
21	Celebración día del Hombre												
22	Celebración día del Servidor Público												
23	Celebración día del Niño												

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: 1TR-GTH-P-04

Fecha: 29/01/2019

Versión: 1

Página: 31 de 31

CRONOGRAMA

ITEM	DESCRIPCIÓN BIEN, OBRA Y/O SERVICIO	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
24	Concurso de Decoración Navideña												
25	Juernes Idartes												
26	Talleres de experiencias artísticas												
27	Socialización FRADEC												
28	Sensibilización Programa de entorno laboral saludable y plan de bienestar vigente para el año.												
29	Feria del programa servimos												
30	Semana de la salud												
31	Preparación al Pre - pensionado												