



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

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 30/01/2020
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página: 2 de 22

Objetivo: Propiciar para los servidores del Instituto Distrital de las Artes – Idartes y su núcleo familiar, las condiciones necesarias que contribuyan a aumentar su grado de felicidad, a través de programas y herramientas sociales, recreativas y culturales contribuyendo y reforzando el conocimiento de las fortalezas propias, las relaciones interpersonales y el desarrollo laboral.

Alcance: El presente Plan se extiende a todos los servidores del Idartes y su núcleo familiar.

Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
Enero 2020	Área de Talento Humano	http://comunicarte.idartes.gov.co/SIG

HISTÓRICO DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2019	Emisión Inicial
2	Enero 2020	Se el plan de acuerdo con las necesidades identificadas con base en los instrumentos aplicados por el área de Talento Humano

Oficinas Participantes

Área de Talento Humano, Subdirección Administrativa y Financiera.

Elaboró:  Elsy Cristina Pinzón Linares Profesional Especializado Área de Talento Humano	Revisó:  Camila Crespo Murillo Contratista Oficina Asesora de Planeación	Aprobó:  Robertson Gloncarlo Alvarado Camacho Profesional Especializado Área de Talento Humano	Avaló:  Carlos Alfonso Gaitán Sánchez Jefe Oficina Asesora de Planeación
 Carolina Yaneth Murillo Contratista Área de Talento Humano		 Adriana Maria Cruz Rivera Subdirectora Administrativa y Financiera	

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

 <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: 30/01/2020</p>
	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>Versión: 02</p>
		<p>Página: 3 de 22</p>

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
PRINCIPIOS	5
MARCO NORMATIVO	6
OBJETIVOS.....	8
<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	8
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	9
METODOLOGÍA	9
DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES 2020	11
<i>PROGRAMAS DE BIENESTAR</i>	11
<i>PROGRAMA DE INCENTIVOS</i>	14
SEGUIMIENTO.....	22

 <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
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2020
		Versión: 02
		Página: 4 de 22

INTRODUCCIÓN

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el Talento Humano el cual se convierte en su activo más importante. Así las cosas, las Políticas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público. El éxito del desarrollo y apropiación de estas dependerá de la manera en que se implementen al interior de la Entidad de tal modo que puedan contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales además de propiciar una adecuada cultura organizacional, fomento de valores y creación de un buen clima organizacional.

En este sentido, se entiende que el Bienestar de los empleados consiste en brindar las condiciones laborales que garanticen la dignidad humana y promuevan la calidad de vida en general, por cuanto ello se verá no solo reflejado en los resultados individuales, sino en los organizacionales.

Acorde con los anteriores planteamientos, el Plan de Bienestar e Incentivos busca responder a las necesidades y expectativas de todos nuestros funcionarios y colaboradores y está orientado a propiciar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; con lo cual aumentarán 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: 30/01/2020
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página: 5 de 22

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 independientemente de su forma de vinculación.

Integralidad: La Política de Bienestar Social Laboral se articula con la Misión y Visión y apunta 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 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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2020
		Versión: 02
		Página: 6 de 22

MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia 1990.**
- **Ley 100 de 1993:** *"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones."*
- **Ley 489 de 1998:** *"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones"*.
- **Ley 952 de 2019:** *"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."*
- **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."*
- **Ley 1857 de 2017,** *"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"*
- **Ley 1811 de 2016** *"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito"*
- **Ley 1960 de 2019,** *"por la cual se modifica la ley 909 de 2004. El Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Especialmente en su (...) artículo 3 Literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 "*
- **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"*
- **Decreto Ley 1572 de 1998,** Título IV: De los panes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

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

Código: 1TR-GTH-P-04

Fecha: 30/01/2020

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Versión: 02

Página: 7 de 22

- **Decreto 1227 de 2005** "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998."
- **Decreto 1083 de 2015:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."
- **Decreto 492 de 2019 Art. 6°** "Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia en el gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones"
- **Resolución 087 de 2018** "Por la cual se adopta la Política de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de las Artes – Idartes"
- **Resolución 675 de 2018** "Por la cual se establecen y adoptan los lineamientos para que los funcionarios del Instituto Distrital de las Artes – Idartes, accedan a los incentivos de los que trata la Ley 1811 de 2016"
- **Circular Externa 037 de 2019** "Presentación de Instrumentos de medición de clima laboral distrital y de ambiente laboral"

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2020
		Versión: 02
		Página: 8 de 22

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propiciar para los servidores del Instituto Distrital de las Artes – Idartes y su núcleo familiar, las condiciones necesarias que contribuyan a aumentar su grado de felicidad, a través de programas y herramientas sociales, recreativas y culturales contribuyendo y reforzando el conocimiento de las fortalezas propias, las relaciones interpersonales y el desarrollo laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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 de la excelencia en el desempeño laboral en los diferentes niveles jerárquicos y de grupos de trabajo.
- Elevar la calidad de vida laboral de los funcionarios promoviendo mejoras en el clima organizacional, fortaleciendo la cultura del servicio y facilitando mecanismos de adaptación al cambio.



- 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.

INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

- Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (CONPES 7 de 2019)
- Aportes y sugerencias de las Directivas de fecha 24 y 27 de enero de 2020
- Aportes y sugerencias de las organizaciones Sindicales de fecha 27 de enero de 2020
- Aportes y sugerencias de la Comisión de Personal de fecha 28 de enero de 2020.
- Resultados de la encuesta de Identificación de necesidades lanzada en diciembre de 2019.
- Autodiagnóstico de Talento humano del modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG
- Acuerdo Final de la Etapa de Negociación de fecha 17 de abril de 2018.
- Evaluación de las actividades de Bienestar 2019
- Resultados la Medición de Clima Laboral en 2018 -2019
- Resultados Riesgo batería de Riesgo Psicosocial

METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020 se estructura teniendo en cuenta que deben realizarse actividades dirigidas a los funcionarios y a su grupo familiar en las siguientes áreas:

- **Área Cultural:** actividades para estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar, relacionados con las artes.
- **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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 30/01/2020
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página: 10 de 22

- **Área Social y Reconocimiento:** 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. Dentro de estas actividades están la conmemoración de fechas especiales, el reconocimiento a la labor de los servidores públicos mediante la entrega de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios y equipos de trabajo de la Entidad.
- **Área de Convivencia Institucional:** para 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; lo que se convierte en 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 y equipos de trabajo. Dentro de ellas están los campeonatos y concursos.

Dichas actividades estarán enmarcadas dentro de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano adoptada mediante el documento CONPES 7 de 2019 y la estrategia del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital *Elige ser feliz, nosotros te ayudamos* el cual comprende que comprende las estrategias de:

- Relaciones Interpersonales
- Estados mentales positivos
- Conocimiento de las fortalezas propias
- Propósito de vida, entre otros.

Para el desarrollo de la estrategia se elegirá un proveedor idóneo, con experiencia en la ejecución de programas de bienestar que pueden coordinarse y complementarse con los recursos humanos, de infraestructura y demás con los que cuenta la entidad.

Adicionalmente, para lograr impactar sensibilizar, motivar al mayor número de personas frente a los diferentes eventos que realice la Entidad se procurará comunicar, atender y hacer participe de todas las actividades programadas a los servidores de la Entidad y se coordinarán las actividades con diferentes entidades oficiales que prestan apoyo en materia de Bienestar Social.



DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES 2020

El presupuesto oficial para ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2020 es de **DOSCIENTOS CUARENTA MILLONES DE PESOS MCTE. (\$240.000.000.00)** el cual se distribuirá para atender programas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, realizando 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 de la vigencia, una vez se haya dado su adjudicación al mejor proponente, así como actividades derivadas de la gestión Institucional e Interinstitucional.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Está conformado por los programas de protección y servicios sociales mediante las 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 estas.

Comprende el desarrollo de las siguientes actividades:

Dimensión	Actividad
Deportivas, recreativas y vacacionales	Caminatas de integración
	Celebración Día de la Familia Salida en tren a Nemocón
	Vacaciones recreativas para niños hijos de funcionarios
	Entrega de entradas para eventos (cine, teatro, eventos musicales, etc.)
	Celebración día de los niños
	Match Recreativo
	Entrega de Bonos Navideños para hijos de funcionarios
	Actividad de Empoderamiento Institucional y premiación de mejores funcionarios



Dimensión	Actividad
	Torneo de Bolos
	Clases de Baile, Danza contemporánea, Zumba, Acondicionamiento Físico, Yoga, Pilates etc.
	Biciusuarios
Artísticas y culturales	Cursos Libres de Cocina
	Juernes Idartes
	Actividad de Integración de disfraces.
	Novena Navideña
Promoción y prevención de la salud	Sala Amiga de Lactancia - Tiempo compartido con tu bebé
	Tiquetes Bonos de Spa
Promoción de programas de vivienda	Feria de servicios Integrales, Financieros y de Vivienda
Educación formal	Feria Servimos

Asimismo, existen dos programas transversales que abarcan todas las dimensiones: Servimos y Entorno Laboral Saludable, por lo que requieren una mención especial.

Programa Servimos: Surgió en noviembre de 2016 y tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el acceso a ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, 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 ha estado en constante crecimiento y en este momento se concentra en seis líneas principales de acción: Educación, Turismo y recreación, Vivienda, Seguros, Salud y, Cultura y medio ambiente.

Las actividades a desarrollar son:



DIMENSIÓN	ACTIVIDAD
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, Día del Hombre, Día de la Secretaria, Día del Conductor.
	Almuerzo bimensual con la Directora con ocasión al Cumpleaños.
	Celebración Día del Servidor Público
	Concurso de Decoración Navideña
Preparación de desvinculación	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	Match Recreativo

Dentro de estas actividades es importante mencionar que se debe realizar la Medición de Clima Laboral de conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Aunado a lo anterior y con el fin de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DACSD para la vigencia 2020, ha presentado el nuevo instrumento de "medición de Clima Laboral Distrital y de Ambiente Laboral" en donde se estandarizó para todas las entidades un instrumento en donde se incluye a funcionarios sin personal a cargo, con personal a cargo y contratistas. Su aplicación es de obligatorio cumplimiento a partir del 2 semestre de 2020 y será dividida por Sectores. Para el Idartes se encuentra prevista su aplicación en el mes de junio de 2020.

De otra parte, se viene trabajando en la preparación de pre - pensionados con el objetivo de generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que permitan a este grupo de personas comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 30/01/2020
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página: 14 de 22

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.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

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.
- Propiciar un desarrollo integral de los servidores que genere un mejor desempeño.
- 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.

Serán beneficiarios de todos los servidores de la entidad, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y acorde con las determinaciones que, en tal sentido, se adopten.

La gestión de los programas de incentivos está a cargo del Comité de Incentivos cuya conformación es la siguiente:

- 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 secretario del Comité 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. 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.

Este Comité determinará los incentivos a otorgar pudiendo ser¹:

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.

Para la vigencia del año 2020, 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 (incluidos los Gerentes).
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.

No pecuniarios: Son de carácter flexible y dentro de ellos están: 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.

¹ Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.

 <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: 30/01/2020</p>
	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>Versión: 02</p>
		<p>Página: 16 de 22</p>

Los incentivos no pecuniarios estarán sujetos a la asignación de recursos, al cumplimiento de requisitos y demás aspectos necesarios que deben reunir tanto los mejores empleados como los equipos de trabajo.

En este sentido el Comité de incentivos debe:

- Seleccionar el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción del 2019
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad del 2019.
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa del Idartes del 2019
- Seleccionar los mejores equipos de trabajo del Idartes en el 2019.
- 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.

Selección de los mejores empleados

Para acceder a los incentivos los funcionarios deben:

- 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).

Para seleccionar los mejores empleados, 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 una vez esté en firme la calificación anual de servicios de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y empleados de Carrera en sus diferentes niveles.

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 suscribirá un acta por todos sus miembros y la 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.

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



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:

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

ACTIVIDAD	PUNTOS
Participación en actividades de actualización de procesos y procedimientos del año inmediatamente anterior.	2
Participación en Comisión de Personal, Comité de Convivencia o Copasst del año inmediatamente anterior	2
Participación en Brigadas de Emergencias	2
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 de integridad de la entidad del año inmediatamente anterior	2

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.

Selección de los mejores equipos de trabajo

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."

En este sentido, las siguientes son los requisitos de participación de los equipos de trabajo:

1. Deben estar conformados por mínimo tres (3) y máximo cinco (5) empleados de carrera

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
		Fecha: 30/01/2020
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página: 18 de 22

- administrativa, de la misma dependencia o de diferente dependencia de la Entidad.
2. No pueden tener algún integrante cuya vinculación sea en provisionalidad, temporalidad o contratista.
 3. Un servidor solo puede integrar un (1) equipo de trabajo.
 4. Deben proponer y desarrollar un proyecto, que deberá presentar y sustentar al Comité de Incentivos.
 5. El equipo debe designar un coordinador quien 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.
 6. 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.
 7. Se podrá modificar su conformación previa solicitud por escrito al Comité de Incentivos por una única vez antes de la presentación y sustentación del proyecto.

Los proyectos propuestos deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- Promover la mejora continua, permitiendo el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad.
- Ser sostenibles en el tiempo garantizando que sus resultados o productos se seguirán desarrollando como mínimo por dos (2) años.

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 coordinador 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.

Serán causales de rechazo de los equipos y/o proyectos:

- No cumplir con la totalidad de los requisitos y criterios mencionados.
- 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.
- Si alguno de los integrantes del equipo no puede participar, los demás integrantes deberán continuar con el proceso siempre y cuando se cumpla con los requisitos.

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.

El proceso de selección será:

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. Revisión por parte del 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 cuyos formatos y demás información requerida se establecerá en un documento oficial el cual se socializará a través

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2020
		Versión: 02
		Página: 20 de 22

de la intranet de la Entidad.

6. Sustentación y presentación pública del proyecto, a la que es obligatoria la asistencia de todos los integrantes del equipo y del Comité de Incentivos, 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 integrante del mismo.
7. Consolidación de los resultados de las evaluaciones de la revisión y entrega del resultado de los tres equipos ganadores al Área de Talento Humano.
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.
8. Publicación de resultados. Los trabajos de los equipos ganadores serán publicados en la intranet para conocimiento de toda la entidad.
9. Proclamación y premiación en acto público de los mejores equipos de trabajo.

El Comité de Incentivos evaluará los proyectos teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Innovación y creatividad: El resultado del proyecto debe originarse en el proceso creativo del grupo, desarrollando aspectos innovadores, originales y destacados para la entidad.
- Cumplimiento de objetivos y cronograma, los cuales se medirán a través del análisis de logros en relación con los objetivos propuestos.
- Eficiencia en la realización del trabajo: Se determinará con base en la utilización de recursos, oportunidad y observancia del cronograma.
- 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.
- 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.

Cada uno de estos factores tendrá una puntuación y si la sumatoria de las mismas no supera los 75 puntos se descalifica el proyecto:



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			

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.

Los 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.

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.

 <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: 30/01/2020
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 02
		Página: 22 de 22

El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo se 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 a 75 puntos 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 75 puntos deberá ser premiado.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020

La ejecución de las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2020 está sujeta a la adjudicación de los procesos a través de la plataforma SECOP II y los resultados de la gestión interinstitucional. Su publicación se hará de manera trimestral y divulgada a través del correo de Bienestar.

SEGUIMIENTO

Además, de la evaluación de las actividades que permitirán ajustar el tipo, frecuencia, de las actividades, entre otros. Con el fin de verificar la ejecución del plan se hará un seguimiento de las actividades programadas frente a las ejecutadas a través del siguiente indicador:

Nombre:	Porcentaje de ejecución de actividades
Objetivo:	Verificar que el plan de Bienestar e Incentivos se está ejecutando
Fórmula:	$\frac{\text{No. de actividades ejecutadas en el periodo} * 0.25}{\text{No. de programadas en el periodo}}$
Frecuencia:	Trimestral
Resultado esperado:	25 trimestral para que la sumatoria al finalizar el año sea de 100
Unidad de medida	%