



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 2 de 29 |

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 2022 | 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 actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas con base en los instrumentos aplicados por el área de talento humano |
| 3 | Enero 2021 | Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano |
| 4 | Enero 2022 | Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano |

Oficinas Participantes

SAF - Talento Humano, Subdirección Administrativa y Financiera.

| | | |
|--|---------------------------------------|-------------------|
|  BOGOTÁ | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 3 de 29 |

| Elaboró: | Revisó: | Aprobó: | Avaló: |
|--|---|--|---|
| 28/01/2022 | 28/01/2022 | | |
| Paola Andrea Velásquez Baquero Contratista SAF - Talento Humano | Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho Contratista Subdirección Administrativa Financiera | 31/01/2022 | |
| | | Adriana María Cruz Rivera Subdirectora Administrativa y Financiera | 31/01/2022 |
| | 28/01/2022 | | Carlos Alfonso Gaitán Sánchez Jefe Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información |
| | 28/01/2022 | | |
| | Luis Leonardo Moreno Contratista Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información | | |

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 4 de 29 |

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| PRINCIPIOS | 6 |
| MARCO NORMATIVO | 7 |
| OBJETIVOS | 10 |
| <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i> | <i>10</i> |
| DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES | 10 |
| METODOLOGÍA | 11 |
| DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES 2022 | |
| <i>PROGRAMAS DE BIENESTAR</i> | <i>16</i> |
| <i>PROGRAMA DE INCENTIVOS</i> | <i>19</i> |
| SEGUIMIENTO | 28 |

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 5 de 29 |

INTRODUCCIÓN

La Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030, ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral, documento CONPES 7 de 2019 y la estrategia del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través de cuatro ejes: 1. Conocimiento de las fortalezas propias, que busca generar empatía y compromiso del funcionario y su familia hacia la entidad, generando espacios de conmemoración de fechas especiales y reconocimiento a su labor; 2. Estados mentales positivos, en el cual se trabaja en fomentar actividades en sus tiempos libres que les permita impactar su ser y el de su entorno laboral y familiar; 3. Propósito de vida, cada individuo tiene una razón de ser en esta vida y puede lograrlo desarrollando actividades que generen ese reconocimiento y ese potencial que tienen para lograr sus sueños y de sus familias; 4. Relaciones Interpersonales, los seres humanos siempre desarrollamos un papel activo al interior de los entornos porque constantemente estamos en contacto con el otro y es aquí donde el Instituto juega un papel muy importante en búsqueda del crecimiento personal, familiar, profesional e institucional de sus funcionarios.

Y este es nuestro punto de partida, la responsabilidad que tiene IDARTES de velar por su activo más importante el Talento Humano. Así las cosas, el Bienestar Social y la Felicidad Laboral se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público. El éxito e impacto de estos componentes dependerá de la manera en que se implementen y se apropien al interior de la Entidad, de ahí que las estrategias, planes y programas estén orientados a fortalecer la cultura organizacional, el fomento de valores, el mejoramiento en la calidad de vida y un buen ambiente laboral.

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 y permita alinear la estrategia organizacional multinivel (individual, equipo de trabajo, institucional). Acorde con los anteriores planteamientos, el Plan de Bienestar e Incentivos 2022, busca responder a las necesidades y expectativas de todos nuestros funcionarios, orientado a propiciar condiciones óptimas para desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia aumentando los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el compromiso, identidad institucional y sentido de

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 6 de 29 |

pertenencia con nuestra Entidad, logrando un equilibrio entre lo familiar y lo laboral.

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.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia 1990.**

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 7 de 29 |

- 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 planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

- Decreto 1227 de 2005** *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.”*

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 8 de 29 |

- 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”
- Decreto 492 de 2019 Art. 8,** Bienestar. Para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASC, para promover la participación de los servidores públicos en estos espacios.

Decreto 442 de 2021 Art. 2, “Exigencia del carné de vacunación” “Las entidades territoriales deberán adicionar a los protocolos de bioseguridad vigentes, la presentación obligatoria del carné de vacunación contra el Covid-19 o certificado digital de vacunación disponible en el link: mivacuna.sipro.gov.co, en el que se evidencie, como mínimo, el inicio del esquema de vacunación, como requisito de ingreso a: (1) eventos presenciales de carácter público o privado que impliquen asistencia masiva y, u) bares, gastrobares, cines, discotecas, lugares de baile, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios deportivos, parques de diversiones y temáticos, museos y ferias.

- Documento CONPES 2019 N7** - Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030

OBJETIVOS

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 9 de 29 |

OBJETIVO GENERAL

Generar acciones que permitan y contribuyan al aumento de bienestar, desempeño laboral, equilibrio y calidad de vida para los servidores del Instituto Distrital de las Artes – Idartes y su núcleo familiar, con base en acciones sociales, recreativas, deportivas y culturales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- * Incrementar el nivel de satisfacción laboral de la comunidad institucional fomentando un bienestar íntegro en las vidas de los funcionarios.
- * Propender estrategias y procesos de acompañamiento a los servidores de la Entidad desde el momento de su ingreso, hasta su retiro de la misma, que den cumplimiento a las necesidades presentadas en materia de bienestar y propósito de vida.
- * Fomentar espacios y actividades que incrementen la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y hábitos saludables.

ALCANCE

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar e incentivos 2022, están encaminadas y orientadas a suplir las necesidades, búsqueda de la felicidad y el bienestar de todos los funcionarios que conforman la familia del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES y sus familias.

INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

- Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (CONPES 7 de 2019)
- Aportes y sugerencias de la Comisión de Personal de fecha 24 de enero de 2022.
- Aportes y sugerencias de las organizaciones Sindicales de fecha 24 de enero de 2022
- Resultados de la encuesta de Identificación de necesidades aplicada en diciembre de 2021

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 10 de 29 |

- Autodiagnóstico de Talento humano del modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG
- Oferta presentada por el DASCD el 21 de enero 2022.
- Oferta Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO

METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022 está estructurado en 4 áreas fundamentales para el crecimiento, mantenimiento y desarrollo de la felicidad laboral del funcionario y su núcleo familiar de la siguiente manera:

Área Cultural: Estimula la utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar, relacionados con las artes.

Área Deportiva: Busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y 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: 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: Afianzar los valores tanto a nivel individual como colectivo, logrando integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios y equipos de trabajo, por medio de 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 el modelo de bienestar para la felicidad laboral del Distrito Capital, a la fecha se está a la espera de la circular oficial y oferta de bienestar laboral 2022, por parte del DASD para robustecer las actividades y ejes del presente plan de bienestar institucional.

Relaciones Interpersonales

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 11 de 29 |

Estados mentales positivos
Conocimiento de las fortalezas propias
Propósito de vida

Relaciones interpersonales: Fomentar las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

Estados mentales positivos: Permitirle a los servidores y sus familias dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos.

Conocimiento de las fortalezas propias: Dirigido al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.

Propósito de vida: En pro del aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

Para el desarrollo de la estrategia y la ejecución de las actividades se tendrá en cuenta la contratación de un proveedor idóneo, con experiencia en ejecución de programas de bienestar que pueden coordinarse y complementarse con los recursos humanos, de infraestructura y demás con los que cuenta la entidad y oferta del DASCOD dirigida al Distrito Capital.

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 partícipe 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.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Durante el mes de diciembre 2021, por medio de correo electrónico desde el usuario de bienestar idartes, se invitó a todos los funcionarios de la Entidad a responder la Encuesta

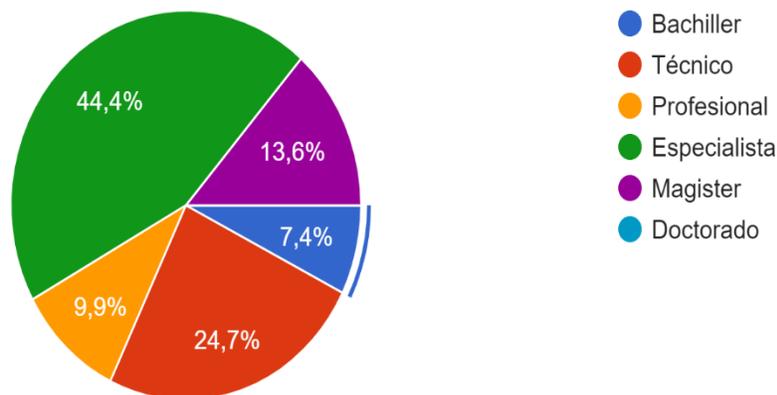
| | | |
|--|---------------------------------------|-------------------|
|  BOGOTÁ | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 12 de 29 |

Diagnóstico de Necesidades, obteniendo los siguientes resultados:

Del personal de planta vinculado en el mes de diciembre 2021 a la Entidad a la fecha, el 77% respondió la encuesta, a continuación, se relacionan los gráficos más relevantes para la formulación y construcción del presente plan de bienestar:

Gráfica 1. Nivel educativo de los encuestados

Gráfico 2. Estado civil de los encuestados



| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|  BOGOTÁ | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Fecha: 28/01/2022 |
| | | Versión: 4 |
| | | Página: 13 de 29 |

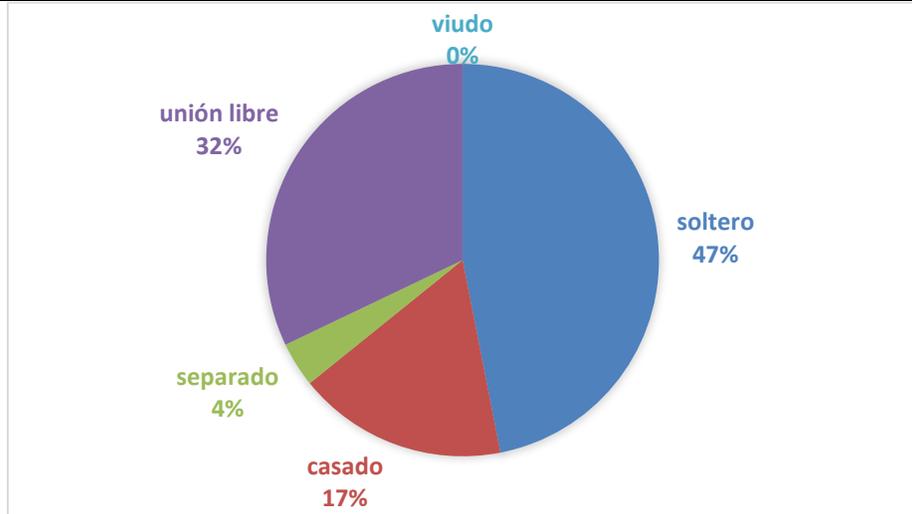


Gráfico 3. Número de hijos

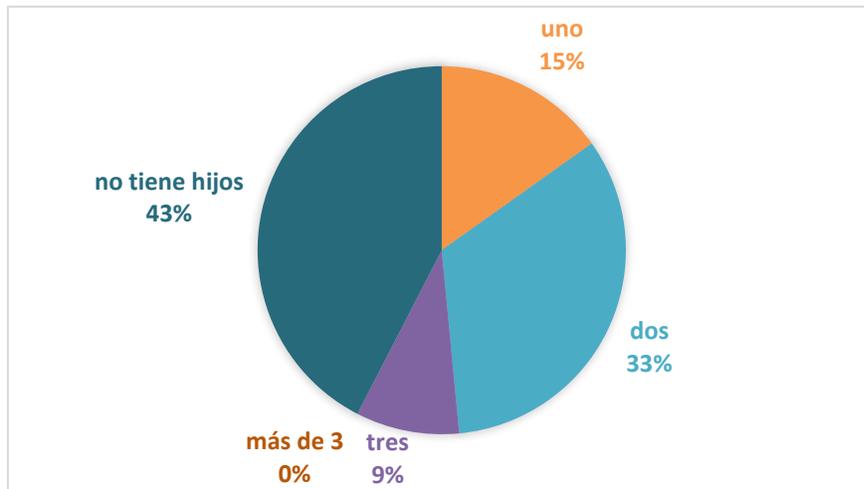


Gráfico 4. Mascotas de los funcionarios

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|  BOGOTÁ | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 14 de 29 |

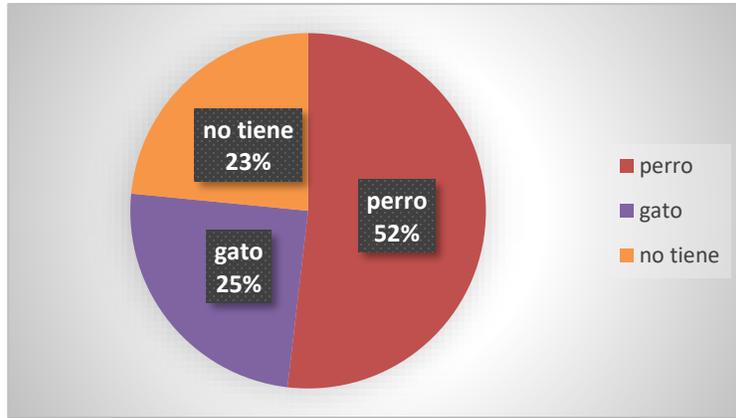
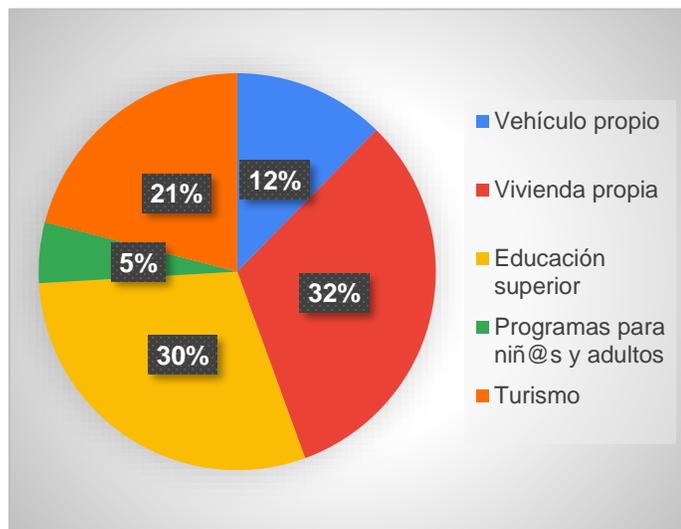


Gráfico 5. Prioridad para el 2022 de los funcionarios



En lo que concierne a las preferencias, intereses y actividades que los funcionarios sugieren que se fortalezcan en materia de bienestar, prevalecen las actividades y encuentros que permitan una integración familiar, así mismo expresaron que su interés para asistir a actividades de bienestar prima actividades como: spa, seguido de salidas ecológicas y actividades deportivas similares a gimnasio.

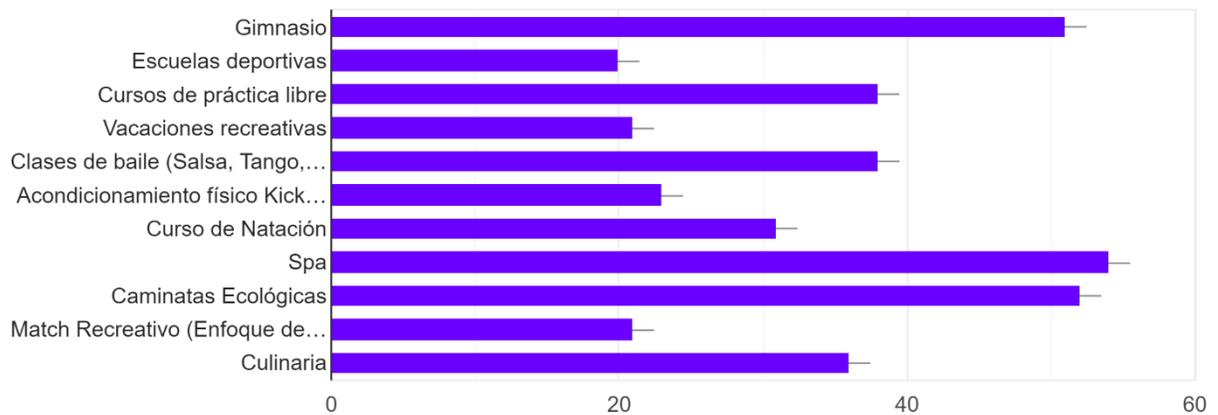
| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 15 de 29 |

Finalmente respondieron que les gustaría que dentro del plan de bienestar 2022, se incluyeran bonos para cena y bonos de cine, continuar involucrando la celebración y conmemoración de fechas especiales, cursos de culinaria y actividades de nutrición, belleza y cuidado.

La información reportada se valida en gráficas anexas a continuación

¿A cuál actividad te gustaría asistir?

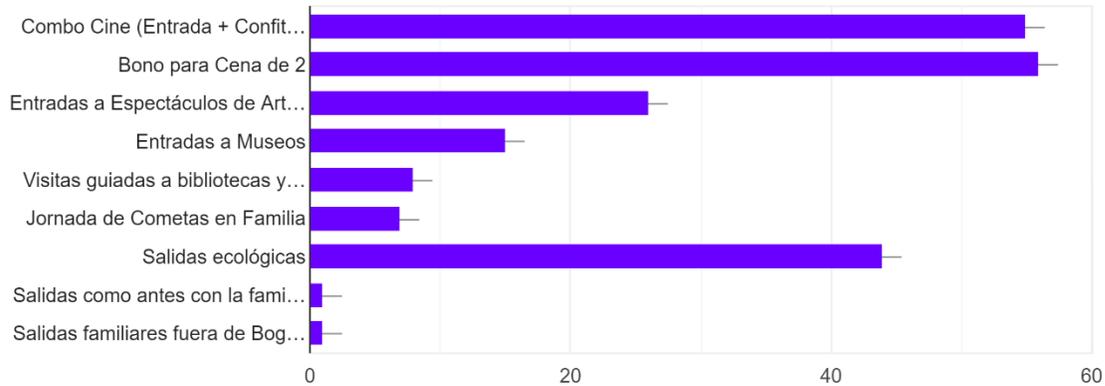
81 respuestas



| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 16 de 29 |

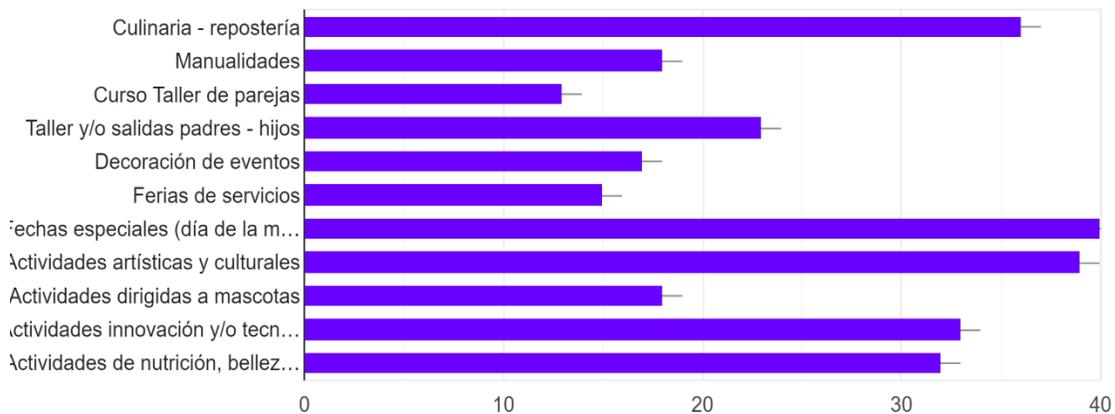
Qué actividad de fortalecimiento e integración familiar te gustaría incluir dentro del Plan de Bienestar

81 respuestas



¿De las siguientes actividades cuales te gustaría que se implementarán en el plan de bienestar?

81 respuestas



| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 17 de 29 |

DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES 2022

El presupuesto oficial para ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2022 es de **DOSCIENTOS TREINTA Y SEIS MILLONES DE PESOS MCTE. (\$236.000.000)** 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 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 |
|--|--|
| Conocimiento de las fortalezas propias | 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, día de la madre, día del padre, día del amor y la amistad, día del niño. |
| | Aniversario Idartes |
| | Compensatorio por día de cumpleaños |
| | Celebración Día del Servidor Público |



BOGOTÁ

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código:GTH-P-04

Fecha: 28/01/2022

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Versión: 4

Página: 18 de 29

| | |
|-------------------------------------|---|
| | Bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios de la Entidad |
| | Entrega de Bonos Navideños para hijos de funcionarios |
| | Bonos de estímulos e incentivos para los mejores Equipos de Trabajo de la Entidad |
| Propósito de vida | Cursos libres |
| | Feria de vivienda y educación superior – Cumpliendo sueños |
| | Programa de pre pensionados |
| | Convenios con instituciones educativas |
| | Convenios y tarifas preferenciales gimnasio |
| | Campaña y asesoría para vivienda propia |
| | Semana de la salud Idartes |
| | Promoviendo Hábitos saludables (gimnasio, deporte y salud) |
| | Biciusuarios |
| Relaciones Interpersonales | Match Recreativo |
| | Vacaciones recreativas para niños hijos de funcionarios |
| | Salidas ecológicas |
| | Actividad de empoderamiento |
| | Concursos lúdicos por equipos de trabajo |
| | Novena Navideña |
| Concurso Halloween por dependencias | |
| Estados mentales | Talleres, concursos y cursos libres |

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 19 de 29 |

| | |
|-----------|--|
| positivos | Celebración día de la familia (1 día por semestre) |
| | Bonos SPA |
| | Entrega de bonos para cine. |
| | Bonos para cena |
| | Cursos libres de Natación |
| | Cursos culinaria |

Dentro de estas actividades es importante mencionar que se realizará la Medición de Clima y ambiente Laboral de conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, su aplicación es de obligatorio cumplimiento y para el caso de Idartes se debe realizar nuevamente en la presente vigencia 2022.

De otra parte, se ha venido trabajando en el programa 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 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.

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 20 de 29 |

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:

La directora de la Entidad o el funcionario que ella designe.

El jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información 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.

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 21 de 29 |

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, la Directora 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 2022, 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.

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.

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

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 22 de 29 |

En este sentido el Comité de incentivos debe:

- Seleccionar el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción del 2021
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad del 2021.
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa del Idartes del 2021
- Seleccionar los mejores equipos de trabajo del Idartes en el 2021.
- 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).
- d) 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.

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

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 23 de 29 |

procederá de la siguiente manera:

1. 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:

| 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 |

| ACTIVIDAD | PUNTOS |
|--|--------|
| Participar de comité de gestores de integridad de la entidad del año inmediatamente anterior | 2 |

2. En caso de persistir el empate, se el comité será libre de decidir e implementar la estrategia para la selección 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:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 24 de 29 |

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 y Tecnologías de la Información.
- Carta de aval debidamente firmada y aprobada por el jefe el área a la que corresponda el proyecto postulado.

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 25 de 29 |

- Relación de los integrantes del proyecto.
- Nombre del coordinador del proyecto.

La Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información 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.

| | | |
|--|---------------------------------------|-------------------|
|  BOGOTÁ | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 26 de 29 |

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 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.

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 27 de 29 |

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

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|   | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 28 de 29 |

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.

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. Así mismo en caso de que ningún equipo desee participar de la estrategia el rubro destinado para el programa será destinado para otro beneficio e impacto para los funcionarios realizando evaluación y socialización con el comité de incentivos 2022.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

La ejecución de las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2022 está sujeta a la adjudicación de los procesos a través de la plataforma SECOP II y los resultados de la gestión interinstitucional.

SEGUIMIENTO

Para la evaluación del Plan de Bienestar se tendrán en cuenta los indicadores establecidos frente a la satisfacción de los funcionarios y ejecución del programa de bienestar institucional.

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código:GTH-P-04 |
| | | Fecha: 28/01/2022 |
| | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | Versión: 4 |
| | | Página: 29 de 29 |

La aplicación se realizará por sectores y previamente se les darán a conocer los lineamientos para su realización, al igual que el cronograma, el cual estará comprendido entre abril y diciembre de 2022