



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023



INSTITUTO DISTRITAL
DE LAS ARTES
IDARTES

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 25/01/2023
		Versión: 5
		Página: 2 de 23

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 2023	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
5	Enero 2023	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: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 3 de 23

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
<p>24/01/2023</p> <p>Paola Andrea Velásquez Baquero Contratista SAF - Talento Humano</p>	<p>25/01/2023</p> <p>Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho Contratista Subdirección Administrativa Financiera</p>	<p>26/01/2023</p> <p>Laura Catalina Martínez López Profesional Especializado SAF - Talento Humano</p>	<p>27/01/2023</p> <p>Diana Marcela Reyes Toledo Jefe Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información</p>
	<p>25/01/2023</p> <p>Luis Leonardo Moreno Contratista Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información</p>	<p>27/01/2023</p> <p>Liliana Morales Ortiz Subdirectora Administrativa y Financiera</p>	

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 4 de 23

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: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 5 de 23

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

 ALCALDÍA MAJOR DE BOGOTÁ D.C.	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 6 de 23

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 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.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 7 de 23

MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia 1990.

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 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 “

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 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 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 100 de 1993: *“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan 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*

Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 8 de 23

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”

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 DASCDD, 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@sispro.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

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 9 de 23

OBJETIVOS

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 26 de enero de 2023.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 10 de 23

- Aportes y sugerencias de la Organización Sindical de fecha 26 de enero de 2023.
- Resultados de la encuesta de Identificación de necesidades aplicada en enero de 2023
- Autodiagnóstico de Talento humano del modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG
- Oferta presentada por el DASCD el 17 de enero de 2023.
- Informe clima laboral DASCD el 02 de enero 2023

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

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 11 de 23

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, publicado mediante Circular Externa DASCD No 002 del 17 de Enero de 2023 Lineamientos Planeación Estratégica de Talento Humano, para robustecer las actividades y ejes del presente plan de bienestar institucional.



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 DASCD dirigida al Distrito Capital.

Adicionalmente, para lograr impactar sensibilizar, motivar al mayor número de

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 12 de 23

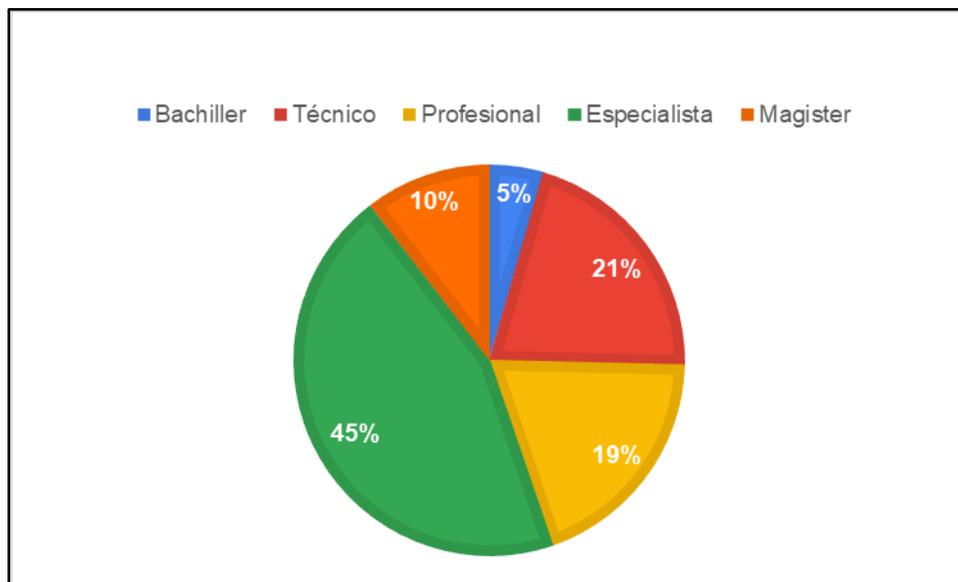
personas frente a los diferentes eventos que realice la Entidad se procurará comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la Entidad y se coordinarán las actividades con diferentes entidades oficiales que prestan apoyo en materia de Bienestar Social.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Durante el mes de enero de 2023, por medio de correo electrónico desde el usuario de bienestar Idartes, se invitó a todos los funcionarios de la Entidad a responder la Encuesta Diagnóstico de Necesidades, obteniendo los siguientes resultados:

Del personal de planta que se encontraba vinculado durante el mes de enero de 2023 a la Entidad, el 72% respondió la encuesta, a continuación, se relacionan los gráficos más relevantes que permitieron la formulación y construcción del presente plan de bienestar:

Gráfica 1. Nivel educativo de los encuestados



 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 25/01/2023
		Versión: 5
		Página: 13 de 23

Gráfico 2. Estado civil de los encuestados

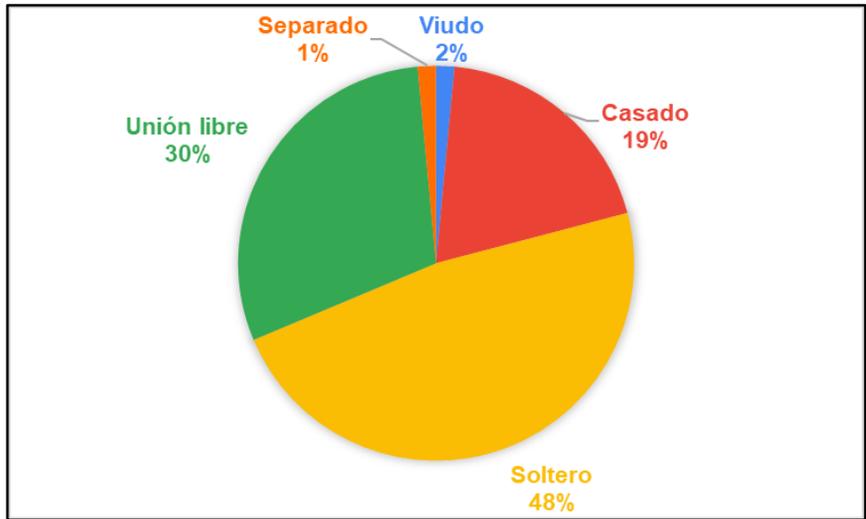
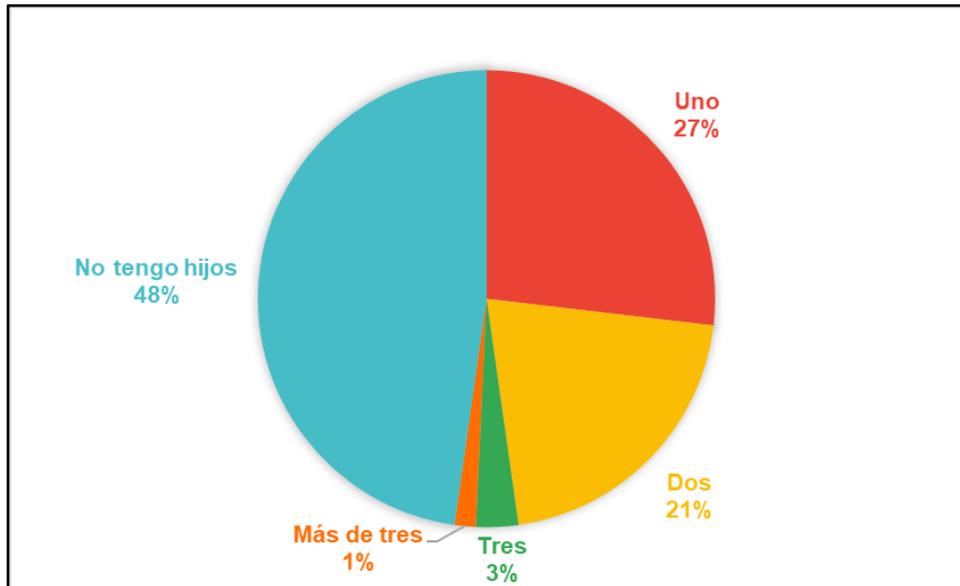


Gráfico 3. Número de hijos



 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: 25/01/2023
		Versión: 5
		Página: 14 de 23

Gráfico 4. Mascotas de los funcionarios

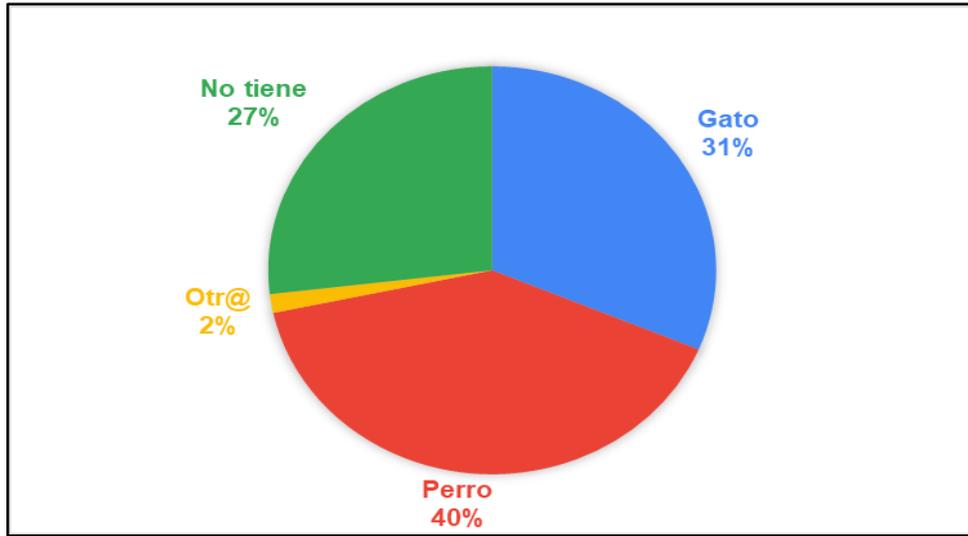
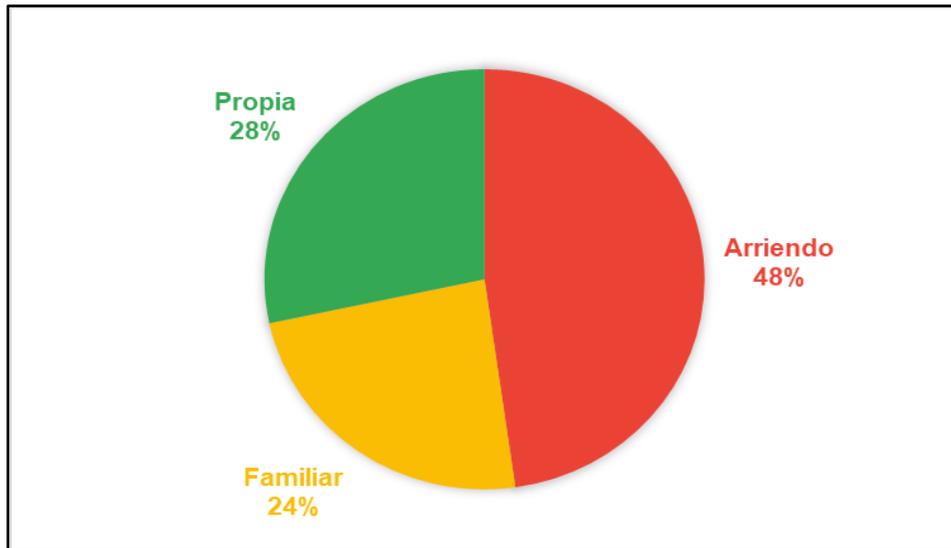
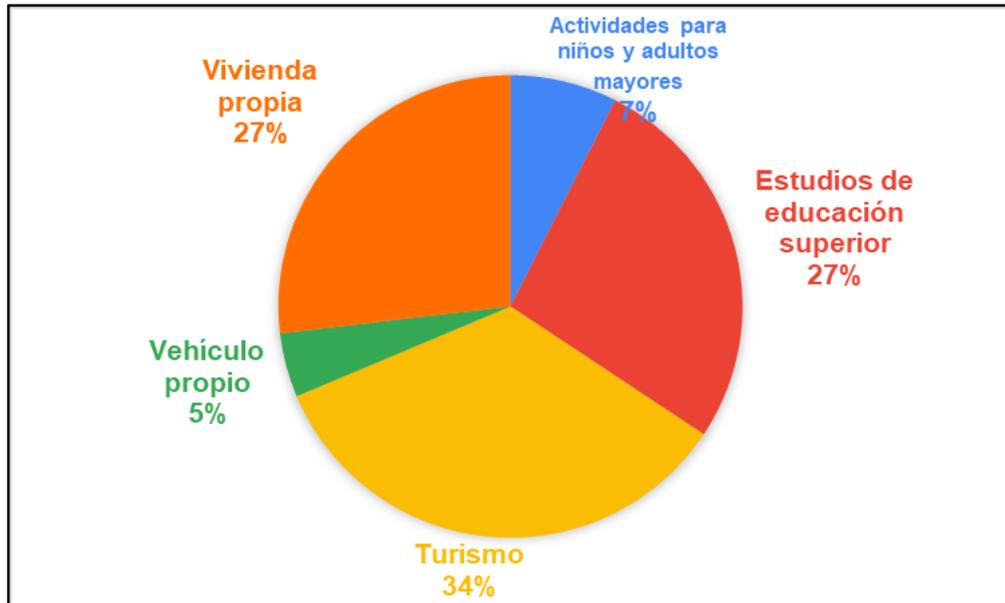


Gráfico 5. Vivienda de los funcionarios



 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 15 de 23

Gráfico 6. Prioridad de los funcionarios para el 2023.



En lo que concierne a las preferencias, intereses y actividades que los funcionarios sugieren se fortalezcan en materia de bienestar, prevalecen las actividades y encuentros que permitan una integración familiar, así como la integración laboral. Por otro lado, expusieron que el interés para asistir a actividades de bienestar priman actividades tales como: spa, seguido de salidas ecológicas y cursos de práctica libre.

Finalmente expusieron que les gustaría se contemple dentro del plan de bienestar 2023, la entrega de bonos de cine, bonos de restaurantes y salidas ecológicas fortaleciendo así las relaciones familiares e interpersonales, de igual manera se resalta que las principales actividades que los servidores implementarán en el plan de la vigencia actual son continuar desarrollando la celebración y conmemoración de fechas especiales, cursos de culinaria y actividades de nutrición y belleza.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 16 de 23

DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES 2023

El presupuesto oficial para ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2023 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
	Compensatorio por día de la familia corte semestral

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
		Versión: 5
		Página: 17 de 23
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

	Celebración Día del Servidor Público
	Bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios de la Entidad
	Celebración día del arte - URAI

	Entrega de Bonos Navideños para hijos de funcionarios
Propósito de vida	Cursos libres
	Feria de vivienda y créditos – Cumpliendo sueños
	Día de bienestar y felicidad laboral
	Feria de emprendimiento Idartes
	Programa de pre pensionados
	Charla mi vida - inteligencia emocional
	Convenios con instituciones educativas
	Campaña y asesoría para vivienda propia
	Semana de la salud Idartes
	Beneficio para 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

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 18 de 23

Estados mentales positivos	Talleres, concursos y cursos libres
	Feria turismo
	Bonos SPA
	Entrega de bonos para cine.
	Feria de servicios CCF
	Jornadas pet friendly
	Bonos para cena
	Cursos deportivos
	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: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 19 de 23

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

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 20 de 23

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, 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

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

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 21 de 23

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 vigencia 2023
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad vigencia 2023
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa del Idartes del 2021
- Seleccionar los mejores equipos de trabajo del Idartes vigencia 2023
- 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

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 22 de 23

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 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

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

2. En caso de persistir el empate, 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.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023

La ejecución de las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2023 está sujeta a la adjudicación de los procesos a través de la plataforma SECOP II y los resultados de la gestión interinstitucional.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-04
		Fecha: 25/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 5
		Página: 23 de 23

SEGUIMIENTO

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

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 2023