

# **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES**

*Gestión de Talento Humano*

**Vigencia 2026**

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Objetivo.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Marco Legal.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Marco de Referencia .....</b>	<b>5</b>
<b>5. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES.....</b>	<b>7</b>
<b>6. BENEFICIARIOS.....</b>	<b>8</b>
<b>7. Descripción del Plan .....</b>	<b>8</b>
<b>8. BENEFICIOS .....</b>	<b>13</b>
<b>9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES.....</b>	<b>20</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

EL plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Departamental de Bellas Artes, se encuentra integrado al modelo de Planeación y Gestión- MIPG, en el cual se concibe el Talento Humano como un eje fundamental, sostén de las actividades, por lo que se deben proporcionar herramientas que permitan acompañar a los servidores en cada una de sus etapas laborales contribuyendo con el mejoramiento de su calidad de vida y de su entorno familiar.

El Instituto Departamental de Bellas Artes implementa un plan estratégico en el cual se incluyen programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales.

Con el fin de responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer su desarrollo integral, mejorar el clima organizacional, el entorno de los trabajadores, velando por el bienestar de los funcionarios y el de su grupo familiar a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, culturales, de educación y salud, la entidad debe realizar el plan de bienestar laboral e incentivos.

Así mismo hace varios años se tienen en cuenta los acuerdos entre los sindicatos y el Instituto Departamental de Bellas Artes, lo que contribuye a desarrollar un ambiente laboral óptimo y eficaz.

## 2. Objetivo

Fomentar condiciones adecuadas y favorables a los servidores del Instituto Departamental de Bella Artes, con el fin de promover el mejoramiento de la calidad de vida, el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, a través de espacios de conocimiento, sano esparcimiento e integración familiar que permitan el desarrollo personal y la calidez humana.

### Objetivos Específicos

- Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el ambiente laboral y permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad,

así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

- Establecer políticas que apoyen y fomenten la salud mental de los servidores del Instituto Departamental de Bellas Artes, a través de acciones de prevención, detección y atención temprana.
- Propiciar espacios de sano esparcimiento y recreación para los servidores del Instituto Departamental de Bellas Artes y sus familias, con el objetivo de fortalecer los lazos familiares y promover el bienestar integral.
- Fomentar una cultura organizacional basada en los valores Institucionales en función de la calidez humana y el respeto, generando compromiso Institucional con un sentido de pertenencia e identidad por parte de cada uno de los funcionarios del Instituto.
- Promover y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores ya sea por condiciones de servicio como porque se encuentren en edad e pre pensión.

### 3. Marco Legal

De acuerdo con la normatividad, el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que: “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades (...), promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar (...)

De manera adicional, el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, define que los programas de bienestar social son:“(...) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”, y el artículo 21 ibidem, establece que los programas de bienestar social que

formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(...)”.

En coherencia con lo anterior, el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos.

a. 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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

b. Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

c. Decreto 1083 de 2015, Título 10 establece el sistema de estímulos, los beneficiarios, los programas de bienestar y planes de incentivos contenido en el artículo 2.2.10.1 al artículo 2.2.10.17.

## 4. Marco de Referencia

El plan de Bienestar se enmarca en la política de gestión e Talento Humano fortaleciendo el desarrollo de nuestros servidores de diferentes maneras:

- Con el auto control emocional, las relaciones con sus familias y las perspectivas positivas del clima y la cultura laboral, en tanto que espera influenciar de manera positiva la calidad de vida del funcionario.
- Con el soporte en capacitación informal, responsabilidad social y medioambiental y la contribución a la salud laboral, en tanto que espera influenciar de manera positiva la calidad de vida del funcionario.
- Con actividades enfocadas al ocio y el descanso laboral asociado al buen hacer y al querer hacer como parte del eje de identidad y vocación por el servicio.

El plan de Bienestar 2026 generara espacios de fortalecimiento de los equipos de trabajo y construcción de equipos a través de diferentes talleres, espacios de integración y aprendizaje entre nuestros servidores.

Bajo estas perspectivas positivas de un ambiente laboral idóneo y la búsqueda de mejora permanente en la calidad de vida, el plan corrobora la integridad como objetivo anudado a la gestión estratégica de Talento Humano.

De acuerdo con el Manual Operativo de MIPG las acciones sobre el Talento Humano deben estar enfocadas en una ruta de la felicidad debido a que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, “pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia”.

Por tanto, en algunas de las actividades debemos preguntar a los funcionarios si estas fluyen de alguna manera en su felicidad o en su defecto incrementar alguna para su proyecto de vida laboral. Entre los principales atributos sugeridos en el Manual Operativo: integral, idóneo y transparente, encontramos que el compromiso con las actividades de bienestar puede alimentar indirectamente el compromiso con la institución en un círculo virtuoso de la felicidad compartida.

En cuanto al plan estratégico institucional que busca lograr establecer las condiciones organizacionales propicias para obtener el mejor desempeño de los colaboradores, el eje 1 de equilibrio Psicosocial busca la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral. Eje 2 de apoyo a la salud mental combina esfuerzos entre la caja

de compensación y el programa de seguridad y salud en el trabajo para la búsqueda de una mayor estabilidad emocional y factores protectores del clima laboral ya constituido.

El eje 3 apoya el cambio permanente del clima laboral según se diagnostiquen necesidades de cambio y a través de la modificación de los factores psicosociales, implementando acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.

El plan de Bienestar en su eje 4 busca implementar procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de actividades, mensajería instantánea, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o a través de proveedores internos.

El eje 5 lleva a nuestros funcionarios a actividades recreativas para propiciar un descanso mental activo, realizando actividades de promoción y divulgación de los valores del código de integridad.

## 5. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES

El plan de bienestar de 2026 del Instituto Departamental de Bellas Artes, se ha elaborado teniendo en cuenta los programas de auxilios, apoyos económicos, educación, programas de seguros y estímulos que se han otorgado mediante resoluciones o por medio de convenio colectivo, igualmente, se han tomado necesidades de integración manifestadas por los funcionarios con el fin de mejorar el clima laboral.

Por su estructura, el plan tiene una actividad basada en cada eje temático planteado por el programa nacional de bienestar 2023-2026 y acoge al menos tres actividades que reflejen la importancia transversal de la felicidad como ruta principal sugerida por el MEN.

A propósito de las brechas detectadas por FURAG, se realizó la publicación de una entrega de reconocimiento al personal de atención al ciudadano y se estima posible realizar dicha premiación cada año.

Con el apoyo de Bienestar Institucional se han implementado actividades que buscan brindar a los funcionarios actividades de autocuidado, con programas de

acondicionamiento físico, realización de pausas activas, pausas culturales, jornadas de integración, realización de cursos de manualidades y brindando apoyo y seguimiento a funcionarios con riesgo o enfermedades de base.

Para el 2026 se espera llegar a más personas ya sea con estímulos, actividades deportivas, recreativas de integración y/o los diferentes talleres que se programen

## 6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los funcionarios del Instituto Departamental de Bellas Artes.

## 7. Descripción del Plan

### COMPONENTES DEL PLAN:

- **EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**

Para mejorar el ambiente laboral y promover una mejor calidad de vida para nuestros colaboradores, este Plan de Bienestar e Incentivos aborda temas clave como factores intra laborales y extra laborales, el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y la calidad de vida en el entorno laboral. Nuestro propósito es fomentar un ambiente de trabajo saludable, positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros servidores. Para este propósito realizamos actividades como:

Conmemoraciones o celebraciones relativas al entorno vital del funcionario: día de la mujer, día de la secretaria, día del maestro, día de la madre, día del padre, día de servidor público, día amor y amistad, Halloween, Navidad, cumpleaños (durante todo el año), entre otras.

Acompañamiento al proyecto de vida: Ferias de seguridad social, educación, vivienda, emprendimiento y ferias de servicios. Por otra parte, para el desarrollo de programa de seguridad social integral se cuenta con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), administradora de Riesgos Laborales (ARL), fondo de Vivienda y Caja de Compensación Familiar.

La oficina de Talento Humano realizara la coordinación con las entidades para el uso de los programas de prevención y promoción.

Se desarrollarán estrategias como:

\*Comunicación y divulgación permanente de las entidades prestadoras de servicios mencionadas.

\*Atención permanente y personalizada, atendiendo inquietudes sobre servicios y traslados.

\*Jornada de feria de servicios

\*Preparación para el retiro o desvinculación: prevención de fuga de conocimiento, acompañamiento a capacitación, taller para pre-pensionados y actividad de apoyo a la desvinculación.

\*Inducción y Reinducción: Para lograr una adaptación laboral e institucional efectiva, se realizan actividades de inducción y reinducción a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Las actividades pretenden proporcionar a los colaboradores herramientas para enfrentar los retos diarios y asegurar su adaptación y éxito en la organización.

Además, En el marco de la evaluación de factores de riesgo psicosocial realizada en BELLAS ARTES durante el año 2025, se identificaron niveles elevados de riesgo, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, especialmente en la dimensión de Relaciones Sociales en el Trabajo, así como en áreas específicas que presentan condiciones críticas de funcionamiento organizacional.

Durante la socialización de resultados con la Rectoría, directivos y asistentes, se reconoció de manera conjunta la necesidad de priorizar acciones de intervención, acordando enfocar los esfuerzos institucionales en aquellas áreas y dimensiones con mayor impacto sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, el bienestar y el cumplimiento normativo.

Como resultado de este proceso, se definieron dos líneas estratégicas de intervención prioritaria, a desarrollarse durante el primer semestre de 2026, orientadas exclusivamente a la fase de planeación, de conformidad con el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar).

Para ello la Institución contrato una profesional especializada en Riesgo Psicosocial quien será la encargada de llevar a cabo todo el plan de intervención Psicosocial requerido.

- **SALUD MENTAL**

**Apoyo a la Higiene Mental y la Ergonomía**

Se harán talleres o campañas relacionadas con el síndrome de agotamiento laboral o estrés, para brindar herramientas y estrategias a los servidores para identificar y manejar adecuadamente el estrés laboral. Se abordarán aspectos como la importancia de establecer límites, aprender a delegar tareas, gestionar el tiempo eficientemente y promover hábitos saludables para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El objetivo principal es concientizar a las personas sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo que no tenga barreras frente al manejo del estrés, la ansiedad y la salud emocional. De esta manera, el Instituto Departamental Bellas Artes busca promover un ambiente laboral saludable y fomentar la resiliencia y el bienestar emocional de todos sus servidores, reconociendo que una mente sana es fundamental para un desempeño óptimo y una mejor calidad de vida.

**Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud con actividades varias en torno al autocuidado emocional:** taller de inteligencia emocional, resiliencia, acompañamiento a SGSST, talleres de prevención de abusos, acoso o maltrato y discriminación. La Institución cuenta con un protocolo de VDBG es un documento institucional aprobado por el Consejo Directivo mediante el Acuerdo No. 028 de 2023 de septiembre 15 de 2023. Este acuerdo contiene una serie de directrices y lineamientos normativos para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en el Instituto Departamental de Bellas Artes.

**Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables,** con actividades como talleres de preparación de alimentos saludables, y prácticas de ejercicio físico (con el apoyo de Bienestar Institucional). Esta iniciativa busca concientizar a los servidores sobre la importancia de adoptar buenas prácticas en cuanto a la alimentación, el cuidado de su salud física y emocional.

## • DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Se implementarán charlas de capacitación en diversidad e inclusión, con el objetivo de fomentar el respeto a las diferencias y promover ambientes laborales más tolerantes y respetuosos.

Asimismo, se llevarán a cabo acciones para garantizar la equidad de oportunidades y la representatividad en los diferentes niveles jerárquicos de la Institución, buscando la participación de todos los servidores sin importar su género, raza, religión u orientación sexual.

Estas acciones se enmarcan en el compromiso de la Institución por promover la igualdad de derechos y la no discriminación, entendiendo que la diversidad y la inclusión son pilares fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral saludable y productivo. Con estas estrategias, se pretende crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y reconocidos por su contribución, lo cual se traducirá en un incremento en la satisfacción laboral y en la calidad de vida de los servidores. Igualmente, el énfasis en inclusión se podrá reflejar hacia nuestros usuarios, si nuestros funcionarios se identifican con el mejor tratamiento posible de dicha prioridad.

\*Medición de factores del clima laboral. Una de las estrategias implementadas por la oficina de Talento Humano para fortalecer el clima y la cultura, ha sido la implementación de talleres de coaching y liderazgo para nuestros líderes en sus diferentes requerimientos y para potenciar competencias clave el desarrollo de equipos.

\*Derechos humanos: talleres sobre derechos humanos.

\*Charlas sobre la relevancia de la diversidad e inclusión en el servicio público.

\*Taller de adaptación o sensibilización al cambio, en un entorno siempre cambiante, es crucial buscar un mejoramiento continuo y estar en disposición a aprender y cambiar constantemente. Por lo tanto, es fundamental que los servidores se comprometan a crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta ante estos cambios, fomentando una cultura que permita aprovechar las buenas iniciativas.

## • TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Se implementarán programas de formación virtual, brindando a los servidores las habilidades necesarias para utilizar de manera efectiva las herramientas digitales disponibles en la entidad. Estas estrategias también buscarán organizar el trabajo de forma más eficiente, promoviendo la gestión virtual y facilitando la comunicación y colaboración a distancia. De esta manera, se garantiza que los servidores estén preparados para enfrentar los retos que implica el entorno digital actual y puedan desempeñar sus labores de manera óptima.

\*Juegos o torneos de habilidades digitales.

\*Taller de uso adecuado de herramientas o aplicaciones tecnológicas, o de comprensión o creación de ecosistemas digitales.

\*Apoyo a la apropiación del cambio digital

#### • **IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO**

El eje 5 de nuestro enfoque está destinado a fomentar entre los servidores públicos un arraigado sentido de pertenencia y una sólida vocación por el servicio público. El propósito fundamental de esta iniciativa es internalizar y poner en práctica los valores consagrados en el Código de Integridad del Servicio Público.

Se busca que cada miembro del servicio público comprenda plenamente el significado y la trascendencia de su labor y su lugar en el Instituto, contribuyendo de manera significativa al incremento de los niveles de confianza y satisfacción. Para lograr este cometido, se enfatiza la necesidad de cultivar y fomentar una cultura organizacional que respalde estos valores y principios, fortaleciendo así el compromiso y la identificación de los funcionarios con su labor y su impacto en la sociedad.

\*Actividades deportivas para el querer hacer: torneos de tenis de mesa, fútbol y bolos, natación, voleibol, ajedrez, domino, entre otros.

\*Actividades recreativas: visitas a sitios con explicación y guía.

\*Conmemoraciones de carácter laboral: día del servidor público, torneos externos, día de la secretaria

## 8. BENEFICIOS

Refiere a todas aquellas formas de beneficio que la ley, los acuerdos sindicales, o los propios que la institución incorpora a través de novedades administrativas y que procuran el bienestar de los funcionarios del Instituto Departamental de Bellas Artes.

### a. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la entidad velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

En el área de protección y servicios sociales se encuentran los siguientes beneficios, Seguro de Vida, Seguro exequial, Área Protegida y los auxilios de lentes y maternidad o paternidad.

### b. Programa de Pre pensionados

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, 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.

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.

### c. EL SALARIO EMOCIONAL

Es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral.

**Fomentar Actividades de Salud y Bienestar:** El Instituto Departamental de Bellas Artes en convenio las entidades prestadoras de salud, el proveedor de área protegida, la ARL y La caja de compensación familiar en junio brinda una jornada de salud para sus empleados.

**Flexibilidad en premisos laborales:** La entidad brinda a sus colaboradores permisos flexibles para atender situaciones de índole personal, como atención de diligencias personales, citas médicas, terapias y acompañamiento a sus familiares.

**Días Retribuidos:** La entidad les retribuye a los servidores públicos 6 días laborales para compartir con sus familiares y utilizar como días de esparcimiento, generar lazos familiares, fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental para la entidad, estos días están consignados en el calendario académico y constituyen a 3 días laborales en semana santa, 2 días de la familia y 1 día por día de cumpleaños.

**Día del Servidor Público:** De acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.15.1. El Instituto Departamental de Bellas Artes celebra el día del servidor público el día 27 de junio de 2026 con unas actividades capacitación y jornadas de reflexión institucional, con el objetivo de que los servidores fortalezcan su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público en la Institución.

**Día de la Familia:** La entidad otorgara cada semestre un día de descanso remunerado a los servidores públicos, para compartir con sus seres queridos garantizando el mejoramiento de los lazos familiares, permitiendo así días de esparcimiento familiar.

**Día de Cumpleaños:** Los servidores de la Entidad tendrán derecho a un reconocimiento no pecuniario y además un (1) día de permiso remunerado por el

día de su cumpleaños, serán beneficiarios los servidores de la Entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, para disfrutarlo deberán cumplir los siguientes requisitos:

- El permiso deberá tomarse durante el año al que corresponda la fecha de cumpleaños, sin poderse trasladar a otro año. Si el funcionario no disfruta el beneficio, se perderá automáticamente.
- Los servidores deberán diligenciar el formato de permisos registrando en el campo de justificación “Permiso de Cumpleaños”.

**Reconocimiento uso de bicicleta:** Se beneficiarían los servidores de la entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisional, que se destaca por su constancia en el uso de la bicicleta para llegar a la Institución.

Este reconocimiento será no pecuniario.

#### **d. SISTEMA DE ESTÍMULOS**

La finalidad del Sistema de Estímulos es buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.<sup>1</sup>

Los Programas de Bienestar tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.<sup>2</sup>

La entidad teniendo en cuenta el acurdo 014 de 2003 y acuerdos laborales suscritos por Sintra gobernaciones, estableció los siguientes estímulos para los empleados del Instituto Departamental de Bellas Artes, entidad universitaria del Valle.

Descuento en matricula de programas de formación básica y superior a funcionarios, administrativos y docentes, a sus hijos y a su cónyuge o compañero permanente así:

---

<sup>1</sup> Documento Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)

<sup>2</sup> Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas 2012

- Con un tiempo de servicios de 1 año completo, se descontará el 30% del valor total de la matrícula exceptuando a los derechos complementarios, beneficiando a una persona hij@, cónyuge o compañer@ permanente.
- Con un tiempo de servicios de 2 a 5 años, se descontará el 50% del valor total de la matrícula exceptuando a los derechos complementarios, beneficiando a dos personas llámese hij@, cónyuge o compañer@ permanente.
- Con un tiempo de servicios de 5 a 20 años, se descontará el 70% del valor total de la matrícula exceptuando a los derechos complementarios, beneficiando a dos personas llámese hij@, cónyuge o compañer@ permanente.
- Con un tiempo de servicios superior a 20 años y para los hijos de los empleados jubilados, se concederá un descuento del 100% del valor de la matrícula exceptuando a los derechos complementarios.
- Descuento en Matrícula de programas de extensión otorgado a funcionarios administrativos y docentes, a sus hijos y a su cónyuge o compañero permanente a los funcionarios que se encuentren vinculados a la entidad mediante nombramiento o por contrato de prestación de servicios vigente al requerir el descuento, el cual se otorgara por el 100% sobre el valor del curso.
- Apoyo para realización de estudios de educación formal y educación no formal, contribuyendo al estímulo y mejoramiento de las condiciones laborales del personal vinculado a la entidad mediante nombramiento y con el fin de propiciar espacios de cualificación laboral, se determinan los siguientes valores:
  - Para estudios de secundaria: 35% del SMLMV por año
  - Para estudios de Pregrado: 70% del SMLMV por año
  - Para estudios de Posgrado por semestre: 100% del SMLMV por año
  - Para programas no formales: 40% Sobre el valor total del programa.

Los requisitos para acceder a los estímulos acá descritos están contenidos en el acuerdo 014 de 2003 y en los acuerdos laborales suscritos por Sintra gobernaciones.

El Instituto Departamental de Bellas Artes, soporta el sistema de estímulos a través de la siguiente normatividad:

Acuerdo No. 006 de febrero 28 de 1994: Por medio del cual se expide el reglamento del personal docente del Instituto Departamental de Bellas Artes. Capítulo III: Evaluación de los docentes.

Acuerdo No. 014 de junio 11 de 2003: Por el cual se fijan las políticas y se determinan los criterios para conceder estímulos a los docentes, estudiantes y empleados del Instituto Departamental de Bellas Arte.

Título VII: Estímulos por descuentos en matrícula de programas de básica y superior otorgados a funcionarios administrativos y docentes, a sus hijos y a su cónyuge o compañero permanente.

Título IX: Los estímulos por descuento en matrícula de programas de extensión otorgados a funcionarios administrativos y docentes, a sus hijos y su cónyuge o compañero permanente.

Título X: De los empleados que se realicen estudios de educación formales y educación no formal.

Acuerdo No. 010 de 2006: Por medio del cual se modifica el acuerdo No. 016 de 2004, que establece aportes del Instituto Departamental de Bellas Artes para los funcionarios en los servicios sociales: Seguro de vida, Funerarios, Anteojos y maternidad.

Resolución 365 de diciembre 22 de 2015: Por medio de la Cual se reconoce una compensación económica a los trabajadores de la Planta Global de la Institución.

#### **e. PLAN DE INCENTIVOS**

##### **Incentivo funcionarios de Carrera administrativa**

El Plan de incentivos del Instituto Departamental de Bellas Artes, se enmarca normativamente en el Decreto Nacional 1567 de 1998, La Ley 909 de 2004 y su Decreto reglamentario 1227 de 2005.

La comisión de personal tendrá la responsabilidad de elaborar la resolución anual para la adopción del plan de incentivos en la institución, así mismo será la encargada de realizar la revisar y establecer los funcionarios de carrera administrativa que accederán a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios otorgados en la institución, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

##### **Criterios Generales:**

1. Acreditar el nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. El puntaje definido por la comisión de personal es mínimo de 95 puntos de 100 puntos posibles en la evaluación.
2. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Institución no inferior a un (1) año.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de selección.

### **Criterios Específicos**

1. Años de servicio
2. Estudios realizados el último año
3. Estar calificado dentro del nivel de excelencia, y no haber sido ganador por primera vez, si resultare empate en este ítem será asignado el premio a quien acredite tener más años de estudio.
4. Mejor promedio de calificación de los últimos tres (3) años.

### **Incentivos por antigüedad**

El Instituto Departamental de Bellas Artes realiza el reconocimiento de un incentivo por antigüedad, aprobado mediante Resolución No. 365 de diciembre de 2015, en el cual a los funcionarios con nombramiento en la entidad que cumplen cinco años de labor continua, se les entregará un reconocimiento pecuniario por cumplir 5, 10, 15, 20, 25 y 30 en la entidad, y para los trabajadores oficiales se extendió y se reconocerán los quinquenios hasta el retiro de su vida laboral.

#### **Incentivo:**

- 5 años 29% SMLVM
- 10 años 58% SMLVM
- 15 años 87% SMLVM
- 20 años 116% SMLVM
- 25 años 145% SMLVM
- 30 años 174% SMLVM

### **Estímulos a la docencia calificada**

Que es parte de la filosofía institucional generar oportunidades para dignificar el ejercicio docente, siendo las diversas formas de estímulo uno de los mecanismos para tal fin.

En tal sentido que es política del Instituto Departamental de Bellas Artes tomar como punto de referencia la evaluación docente como parámetro para otorgar diversos beneficios a los docentes, entre otros, las comisiones y los estímulos refrendado también por el Acuerdo 001 del 30 de enero de 2018, Reglamento Docente.

Que los estímulos sirven el propósito de compensar mediante ciertos beneficios el ejercicio del personal que se destaca en este campo, además que representan una estrategia para incentivar su cualificación y producción en aspectos académico, pedagógico, humano, artístico e investigativo.

Que por docencia calificada se entiende el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y actitudes de tipo cognitivo, investigativo y socio afectivo y que han sido validadas institucionalmente a través de su práctica pedagógica y creativa.

#### **Criterios:**

Que con fundamento en los resultados de las distintas evaluaciones realizadas a los docentes: por los estudiantes (Heteroevaluación) de los programas de formación superior, por los decanos de cada una de las facultades (Coevaluación) y la autoevaluación, los decanos realizan la ponderación estableciendo quién es el docente mejor evaluado por programa en cada periodo.

Que, para el caso de los profesores de los programas de educación superior, las evaluaciones se realizan al final de cada período académico directamente en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA), donde reposan.

