"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2025 y se establecen los lineamientos correspondientes"

EL DIRECTOR GENERAL
DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE

En uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las que le confiere la Resolución 006 de 2017 de la Junta Directiva del IDRD, la Resolución 225 de 2024, y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo señalado por el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 "*Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado*", el sistema de estímulos se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 19 *ibidem*, establece que "*Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos*".

Que el artículo 20 *ibidem* contempla que "*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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*".

Que el artículo 30 *ibidem* establece que, "*Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios (...)*".

Que el literal a) del numeral 2, artículo 15 de la 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*", establece que son funciones específicas de las unidades de personal de las entidades públicas, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, entre otros.

Que el parágrafo del artículo 36 *ibidem*, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, este último compilado en el Decreto 1083 de 2015, dispone 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 deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley*".

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*", establece: "*Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades*".

Que así mismo, en su artículo 2.2.10.9 *ibidem* señala, que el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de bienestar e incentivos institucionales y establecerá específicamente los incentivos no pecuniarios que ofrecerá al mejor empleado de carrera administrativa, a

los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos y los mismos se ajustarán a lo previsto en la Constitución Política y la ley.

Que, a su vez los artículos 2.2.10.10 y 2.2.10.11 *ibidem*, enuncian que, para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y así mismo, en este sentido cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Que la Comisión de Personal del IDRD para el periodo 2023 - 2025, revisó el Plan de Bienestar 2025, presentado por la Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Talento Humano, según consta en el Acta No. 186 del 27 de enero de 2025.

Que, para dar cumplimiento a la presente Resolución, se cuenta con un rubro presupuestal de "Bienestar e Incentivos" definido en el Plan Anual de Adquisiciones 2025 del Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte para la vigencia 2024.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. Adoptar el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD para la vigencia 2025, el cual forma parte integra de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2. Implementar y evaluar el Plan de Bienestar Laboral adoptado mediante la presente Resolución, a través de la Dirección General, la Subdirección Administrativa y Financiera y el Área de Desarrollo Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, y su ejecución y modificación estará sujeto al presupuesto asignado y la adjudicación del proceso contractual.

ARTÍCULO 3. Establecer los lineamientos generales del Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte en lo referente al reconocimiento y estímulo al mejor empleado de carrera administrativa y a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo en los términos y condiciones establecidas en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 4. En el marco del Plan Anual Bienestar Laboral e Incentivos, se otorgarán específicamente los siguientes incentivos, de acuerdo con las definiciones establecidas en el Decreto 1567 de 1998, así:

a) *Planes de Incentivos Pecuniarios*. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

   Para el caso del IDRD, el Comité de Incentivos del IDRD, previo cumplimiento de los requisitos señalados en la presente Resolución.

b) *Planes de Incentivos no Pecuniarios*. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer

individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Para el reconocimiento de los mejores funcionarios del IDRD, se tendrá como base los resultados obtenidos por los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en la evaluación de desempeño laboral para el periodo 1 de febrero de 2024 y 31 de enero de 2025.

Parágrafo: La aplicación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos adoptado por el IDRD, no afectará ni modificará la liquidación de los emolumentos previstos en el régimen salarial y prestacional aplicable a los funcionarios del Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD.

CAPITULO I

INCENTIVOS OTORGADOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

ARTÍCULO 5. De conformidad con los señalado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para el otorgamiento de los incentivos al desempeño individual:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño laboral en firme, correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

ARTÍCULO 6. Los estímulos no pecuniarios otorgados al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, podrán ser destinados a:

a) Adelantar estudios de educación superior (pregrado, postgrado, técnica o tecnológica) y/o formal (diplomados, seminarios, cursos) que sean ofrecidos por Instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional o entidad competente.
b) Paquete de turismo social para el grupo familiar del funcionario.
c) Financiación para compra de vivienda, cancelación y/o abonos a hipotecas y/o liberación de gravamen a nombre del empleado o de su esposo(a) o compañero(a) permanente.
d) Financiación de un proyecto de investigación hasta por valor del incentivo obtenido.
e) Financiación de la publicación de un libro o producción de un cortometraje, hasta por el valor del incentivo obtenido.

ARTÍCULO 7. La elección se realizará en ceremonia destinada única y exclusivamente para tal fin, en fecha, hora y lugar debidamente comunicados en convocatoria a todos los empleados públicos de carrera administrativa del Instituto y de acuerdo con el procedimiento aprobado por la Comisión de Personal, el cual hace parte del presente acto administrativo.

Todos los empleados de carrera administrativa con desempeño sobresaliente tendrán reconocimiento escrito, el cual se anexará a la historia laboral.

ARTÍCULO 8. Se reconocerán y premiarán al mejor empleado de carrera administrativa y a los dos (2) mejores funcionarios por nivel jerárquico de la Entidad, para el periodo

comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025; tendrán derecho a seleccionar el incentivo de su interés o preferencia entre las opciones descritas en el artículo 4° de la presente Resolución, decisión que será comunicada por escrito al Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al otorgamiento.

ARTÍCULO 9. El monto de los incentivos no pecuniarios de los servidores públicos de carrera administrativa será equivalente a salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento, así:

1. Mejor empleado de carrera administrativa: cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
2. Los dos (2) mejores funcionarios de los niveles profesional, técnico y asistencial: 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Parágrafo: El monto del Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción será equivalente a 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento.

CAPITULO II

INCENTIVOS PECUNIARIOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. De conformidad con lo establecido en las normas vigentes, se definen como Equipos de Trabajo, al grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

ARTÍCULO 11. Son requisitos para el otorgamiento de los incentivos a los equipos de trabajo, los asignados en el presente acto administrativo:

1. Conformar equipos de trabajo de mínimo tres (3) y máximo cinco (5) funcionarios de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción que no hayan sido sancionados disciplinariamente durante el último año, de la misma o diferente dependencia y/o área interna de trabajo.
2. Los funcionarios de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
3. Presentar un proyecto de trabajo que debe ser desarrollado y ejecutado por los miembros del equipo exclusivamente, y responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad y debe estar concluido al momento de la evaluación.
4. El proceso de inscripción se podrá realizar de manera presencial o virtual ante el Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, conforme con el procedimiento que para tales efectos defina la Entidad.

ARTÍCULO 12. Los proyectos que sean postulados por los equipos de trabajo del IDRD, deberán cumplir con las siguientes condiciones:

1. Debe tener relación directa con alguno de los objetivos estratégicos de la Entidad.
2. El proyecto debe permitir la mejora de los procesos y el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misión y visión del IDRD.
3. Debe garantizar sostenibilidad en el tiempo.

4. El proyecto debe ser innovador, y asegurar un valor agregado al desarrollo de la misión de la Entidad. Debe ser creativo y eficiente; generando beneficios a los usuarios internos y externos.
5. Debe ser posible implementar en diferentes áreas de trabajo de la Entidad, tanto misionales como de apoyo a la gestión.
6. El proyecto presentado no debe ser el resultado de la ejecución de las funciones asignadas a un funcionario, dependencia o área interna de trabajo.

ARTÍCULO 13. El proceso de inscripción de los equipos de trabajo se debe realizar ante el Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera de la Entidad, una vez se cumpla con el total de los requisitos señalados en el artículo 10° de la presente Resolución, para ello, los participantes deberán presentar el proyecto con un respectivo informe, el cual debe presentarse en el formato que para tales efectos se diseñe y en las fechas establecidas en el cronograma aprobado por la Subdirección Administrativa y Financiera, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 14. Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

1. Planteamiento del proyecto y ejecución del plan de trabajo. Se refiere al cumplimiento del cronograma establecido y aprobado, para la presentación de los proyectos.
2. Funcionalidad del equipo de trabajo. Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto.
3. Eficiencia y calidad en el desarrollo del proyecto. Es la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo requerido en su desarrollo o ejecución, y a los documentos que soportan el trabajo presentado.
4. Aporte al cambio Institucional. Se refiere al valor agregado que brinda la implementación del proyecto, a la solución de problemas y al mejoramiento de los procesos y procedimientos.
5. Alcance de objetivos propuestos para el proyecto. Son los resultados alcanzados en desarrollo del proyecto. Estos establecidos por los equipos de trabajo, y deben ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos para tal fin.

ARTÍCULO 15. A los criterios de valoración señalados en el artículo anterior, les corresponde el puntaje de calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Planteamiento del proyecto y ejecución del plan de trabajo	15
Funcionalidad del equipo de trabajo	15
Eficiencia y calidad en el desarrollo del proyecto	20
Aporte al cambio Institucional	25
Alcance de objetivos propuestos para el proyecto	25
PUNTAJE TOTAL	**100**

ARTÍCULO 16. El Comité de Incentivos evaluará la presentación y sustentación de los respectivos informes parcial y final. En las fechas establecidas en el cronograma, los equipos de trabajo enviarán al Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, los informes de avance, indicadores aplicados y el cronograma ejecutado, documentos que serán entregados al Comité de Incentivos, antes de cada sustentación.

Para la sustentación final, cada equipo de trabajo deberá entregar los documentos que evidencien el proyecto realizado, en original radicado y enviar una copia por medio magnético.

Para la calificación se aplicarán los criterios y ponderación señalados a continuación:

1. Informe Parcial. Tendrá un valor del 30% sobre el total de la evaluación, en el que se valorarán los criterios planteamiento del proyecto y ejecución del plan de trabajo y funcionalidad del equipo de trabajo.
2. Informe Final. Equivale al 70% sobre el total de la evaluación, en donde se valorarán todos los criterios señalados en el artículo 13° de esta Resolución y consistirá en la presentación y sustentación del proyecto en audiencia pública.

ARTÍCULO 17. Se tendrá en cuenta la siguiente metodología para el proceso de evaluación de los proyectos presentados por los equipos de trabajo del IDRD:

a) Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación de los proyectos ante el Comité de Incentivos del IDRD.

b) Para efectos de la sustentación, cada equipo de trabajo escogerá al integrante que hará la respectiva exposición. En todo caso, los miembros del Comité de Incentivos podrán dirigir las preguntas que consideren pertinentes a cualquiera de sus integrantes.

c) De acuerdo con la naturaleza del proyecto y a juicio del Comité de Incentivos, podrá invitarse a las personas que, por sus calidades y conocimientos relacionados con el respectivo tema, sean considerados como un apoyo en el proceso de evaluación.

d) Se efectuará retroalimentación en cada exposición de los avances presentados por los equipos de trabajo, así mismo, se entregará al respectivo representante de cada equipo de trabajo, el resultado de la calificación obtenida en los informes parcial y final, una vez se consoliden los puntajes de cada uno de los evaluadores.

ARTÍCULO 18. El Comité de Incentivos seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan una calificación definitiva igual o superior a 90 puntos, es decir, que alcancen el nivel de excelencia; en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primero, segundo y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas, las cuales serán consignadas en acta firmada por los integrantes del Comité de Incentivos.

La divulgación de los resultados será realizada por el Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera a través de intranet y se realizará reconocimiento y asignación de incentivos mediante acto administrativo, el cual le será informado a los integrantes de cada equipo.

Parágrafo. En caso de presentarse empate en el primer lugar, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración del informe final, denominado "Logro de los objetivos previstos".

De persistir el empate, éste se dirimirá mediante sorteo por balota, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con el número de equipos en desempate.

ARTÍCULO 19. El Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD otorgará para los equipos de trabajo incentivos pecuniarios, los cuales se presentan a continuación:

1. El mejor equipo de trabajo: 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
2. El segundo puesto: 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
3. El tercer puesto: 1.8 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

ARTÍCULO 20. Los Equipos de Trabajo serán descalificados en los siguientes casos:

1. Cuando el retiro de uno o varios de sus miembros implique que no quede un mínimo de tres (3) integrantes.
2. Por el incumplimiento en la sustentación del proyecto.
3. Cuando se compruebe que el proyecto fue presentado o desarrollado en la entidad por otros empleados.
4. Cuando se establezca que en el desarrollo del proyecto se requirió la participación de personas adicionales a los integrantes formalmente inscritos.
5. Por el hallazgo de actuaciones fraudulentas o de comportamientos desleales, en decisión tomada por la totalidad de los integrantes del Comité Evaluador.

ARTÍCULO 21. El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo se declarará desierto en los casos en que ninguno de los proyectos obtenga un porcentaje superior a sesenta (60) puntos o no exista postulación alguna.

Parágrafo. Cuando sólo participe un (1) equipo, éste deberá ser evaluado y tendrá derecho al incentivo si obtiene una evaluación mínima de Aceptable.

CAPITULO III

COMITÉ EVALUADOR PROYECTOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL IDRD.

ARTÍCULO 22. El Comité Evaluador que realizará la selección de los mejores equipos de trabajo estará conformado así:

- Un funcionario delegado por la Dirección General de la Entidad, del nivel Asesor, quien lo presidirá.
- El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
- El Subdirector Administrativo y Financiero.
- Un (1) Representante Principal de los Empleados Públicos ante la Comisión de Personal.
- El Profesional Especializado Código 222 Grado 10 del Área Talento Humano quien ejercerá la Secretaría Técnica del Comité.

ARTÍCULO 23. El Comité Evaluador tendrá las siguientes funciones dentro del proceso de selección de los mejores Equipos de Trabajo para el período 2025-2026:

1. Establecer los criterios, condiciones y las alternativas para convocar a los equipos de trabajo.
2. Evaluar y seleccionar los proyectos presentados por los equipos de trabajo.
3. Dirimir los empates.
4. Resolver las reclamaciones que presenten los equipos de trabajo.
5. Fomentar la conformación de equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos.
6. Proponer las recomendaciones que considere necesarias, en cuanto a la forma de priorizar la importancia de los proyectos presentados, su pertinencia y oportunidad, para los programas que esté desarrollando en ese momento la entidad.
7. Acoger las reglas establecidas en el presente acto y establecer aquellas adicionales que considere necesarias.
8. Elaborar el plan de trabajo y establecer la periodicidad de las reuniones.

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2025 y se establecen los lineamientos correspondientes"

Parágrafo 1°. Para que exista quórum deliberatorio y decisorio del Comité Evaluador se deberá contar con la participación y el voto de por lo menos tres (3) de sus integrantes.

Parágrafo 2°. Cuando algún integrante del Comité Evaluador considere que puede haber conflicto de intereses, deberá manifestar el impedimento para participar en la evaluación y selección. En cuyo caso los demás integrantes del Comité decidirán sobre el impedimento y sugerirán otro servidor, el cual podrá ser designado mediante oficio por el Director General del IDRD o quien el delegue, a fin de garantizar la imparcialidad y transparencia del respectivo procedimiento. Igual procedimiento se surtirá, en caso de que se presenten recusaciones contra alguno de los miembros del Comité.

ARTÍCULO 24. El presidente del Comité Evaluador tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Presidir y orientar las reuniones del Comité.
2. Suscribir las comunicaciones decisorias del Comité.

ARTÍCULO 25. El secretario del Comité Evaluador tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Recibir y dar trámite a las inscripciones, solicitudes y/o requerimientos de los equipos de trabajo.
2. Comunicar todos los pronunciamientos del equipo evaluador o equipos de trabajo del IDRD, según destinatarios de estos.
3. Divulgar el procedimiento, normas y condiciones generales de participación para el reconocimiento de los equipos de trabajo.
4. Recibir y presentar los informes presentados al equipo evaluador y comunicar a los equipos de trabajo las recomendaciones y observaciones que se generen por parte del equipo evaluador.
5. Tomar nota de los temas tratados y elaborar las actas y ponerlas en consideración de los demás integrantes del Equipo.
6. Llevar el archivo referente a las actividades del equipo.
7. Garantizar la reserva, custodia y confidencialidad de la información

ARTÍCULO 26. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias, especialmente la Resolución 125 del 29 de enero de 2024, emitidas por el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., el día 28/01/2025

DANIEL ANDRÉS GARCÍA CAÑÓN
Director General

Elaboró: Camilo Rojas Ospina – Profesional Especializado Código 222 Grado 05 (E) Área Talento Humano
Proyectó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado 222 – 07 – Área de Desarrollo Humano
Revisó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano
Aprobó: Juan Carlos Rodríguez Waltero – Subdirector Administrativo y Financiero
Vo.Bo.: Gabriel Lagos Medina – Secretario General