



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

RESOLUCIÓN No. 187 DE 10 MAY 2023

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2023”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO – IDT

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, el literal b) del Artículo 5 del Acuerdo Nro. 275 de 2007 del Concejo de Bogotá, D.C., así como y los numerales 4, 5 y 11 del Artículo 6 del Acuerdo 07 de 2022 de la Junta Directiva del IDT, y

CONSIDERANDO:

Que, el Instituto Distrital de Turismo – IDT es un establecimiento público del orden distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, y patrimonio propio, adscrito a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, creado mediante Acuerdo Distrital Nro. 275 de 2007.

Que, mediante la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, se expidieron normas que regulan el empleo público, la función pública, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Que, el 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*”, en su artículo 20°, establece 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 y eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que, la mencionada disposición señala que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Que, el artículo 21° *ibidem*, al referirse a la finalidad de los programas de bienestar social que formule la entidad, establece que estos deben contribuir a desarrollar los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Que, el Decreto nacional 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en sus artículos 2.2.10.6 y 2.2.10.7 en cuanto a la identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar, indica que responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional, para lo cual adelantarán particularmente: Medición del clima laboral (por lo menos cada dos años), evaluación de



RESOLUCIÓN No. 187 DE 10 MAY 2023

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2023”

la adaptación al cambio organizacional y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, identificación de la cultura organizacional y definición de los procesos para la consolidación de la cultura deseada, fortalecimiento del trabajo en equipo, así como la realización de programas de incentivos.

Que, el Decreto *ibídem* en su artículo 2.2.19.6.10 en cuanto a Bienestar, establece: *“Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura. (...) La ejecución de los programas será realizada en forma directa o a través de la contratación con personas naturales o jurídicas y la coordinación con organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales.”*

Que, para la vigencia 2023 el Plan Institucional de Bienestar Social incorpora la asignación del recurso presupuestal para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, en cuanto al “Sistema de Estímulos” que establece que *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”*

Que, este Despacho adoptó el Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2023, cuyo documento cita el compromiso de esta administración en cuanto a la mejora continua del bienestar y clima laboral.

Que, la Comisión de Personal de conformidad con la Directiva Nro.001 del 6 de febrero de 2015 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), es un instrumento de participación y crecimiento institucional, a través del cual se estimula el desempeño laboral y se incentiva la cultura y la gestión organizacional.

Que, la Subdirección de Gestión Corporativa adelantó la etapa de sondeo de necesidades de bienestar al interior del Instituto, la cual derivó en la propuesta presentada ante la Comisión de Personal de la entidad y, la decisión de este despacho de las actividades a realizar.

Que, la Comisión de Personal del Instituto Distrital de Turismo - IDT, en sesión del 08 de mayo de 2023 decidió las actividades a realizar durante la vigencia 2023, documento que se anexa a esta Resolución en el formato TH-PR06 Plan Institucional de Bienestar Social - Versión 1.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

RESOLUCIÓN No. 187 DE 10 MAY 2023

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2023”

Que la entidad cuenta con presupuesto para las actividades a realizar, amparados bajo el rubro presupuestal O21202020090696990, correspondiente a la vigencia fiscal 2023.

Que, en virtud de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2023, el cual forma parte integral de esta Resolución y cuyas actividades quedarán supeditadas a agotar el presupuesto.

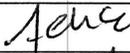
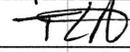
Artículo 2. El Plan Institucional de Bienestar se ejecutará con los recursos asignados en el rubro de O21202020090696990 Bienestar e Incentivos y su línea presupuestal para la vigencia 2023.

Artículo 3. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los **10 MAY 2023**


ANDRÉS CLAVIJO RANGEL
Director General

	Nombres completos y apellidos	Cargo, Dependencia	Firma
Proyectado por:	Diego Manuel Vargas	Profesional Universitario (E), Subdirección de Gestión Corporativa	
Revisado por:	John Alexander Chalarca Gómez	Subdirector de Gestión Corporativa	
Revisado para firma por:	Tatiana López Rojas	Asesora Despacho Dirección General	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales. Así mismo, la información contenida en él, es precisa, correcta, veraz y completa, y por lo tanto, lo presentamos para firma del Director del Instituto Distrital de Turismo.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

2023

Aprobó: Líder de Proceso	Aprobó: Subdirectora de Planeación
John Alexander Chalarca Gómez	Luz Marlén Martínez Huertas

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

Contenido

1. Introducción	3
2. Marco Conceptual	4
3. Marco Legal	4
4. Marco filosófico	9
4.1. Política de Talento Humano	9
4.2. Justificación	9
5. Objetivos	10
5.1. Objetivo General:	10
5.2. Objetivos Específicos:	10
5.3. Población Objetivo:	10
6. Responsable	12
7. Oferta de actividades del Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD	12
8. Diagnóstico	13
9. Sondeo de necesidades 2023	14
10. Propuesta Plan de Bienestar Social	17
10.1. Bienestar Social:	17
10.2. Vida Laboral:	17
11. PROPUESTA DE ACTIVIDADES	17
12. Presupuesto	18
13. Aprobación del Plan de Bienestar	19

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

1. Introducción

A raíz de las Políticas de Modernización del estado que buscan generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Pública mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano Estatal, el Instituto Distrital de Turismo, como ente distrital descentralizado apunta en su Política de Talento Humano a desarrollar integralmente a los servidores y brindar un clima laboral propicio, mediante planes de bienestar y capacitación adecuados, que fortalezcan la idoneidad y sentido de pertenencia de los servidores públicos y/o particulares que ejerzan funciones en la entidad.

El Plan de Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo – IDT 2023, se desarrollará a partir de los Programas de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos, con el fin de fortalecer la gestión del recurso humano y el progreso institucional con la optimización de recursos.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 "*Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*" los programas de Bienestar Social se definen 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.*".

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

2. Marco Conceptual

Este marco está sustentado en las disposiciones del 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”, reglamentado por el Decreto 1083 de 2015, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones:

"Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará 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 de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales."

"Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación."

"Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional."

"Artículo 29. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia."

Áreas de Intervención. Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

3. Marco Legal

CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

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 en el parágrafo del artículo 36 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que las desarrollen.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º.: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o Compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. 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.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. 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. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. 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 el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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 en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
<p>Código TH-PR06</p>	<p>Plan Institucional de Bienestar Social</p>	<p>Versión: 2</p>	<p>Fecha: 10/05/2023</p>

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Circular 050 de 2017 proferida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, acerca de lineamientos en materia de Bienestar y empleo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

público para entidades y organismos del Distrito Capital, en cumplimiento del Acuerdo Laboral 2020.

Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en cuanto a la participación de los empleados en los planes institucionales: “Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: “g) *Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa*”.

4. Marco filosófico

Visión

El Instituto Distrital de Turismo será reconocido en 2026, como la entidad referente en la gestión y la promoción de Bogotá, como destino turístico competitivo líder en Latinoamérica, caracterizándose por tener un talento humano orgulloso, íntegro y comprometido.

Misión

El Instituto Distrital de Turismo promueve el desarrollo integral y fortalecimiento económico de Bogotá, a través del turismo como integrador social, económico y mitigante del impacto ambiental; mediante políticas, planes y proyectos desde las vocaciones locales, la generación de información, la promoción de ciudad a nivel nacional e internacional como destino competitivo, sostenible, seguro, accesible e incluyente, que se articula con la región para mejorar la calidad de vida de sus habitantes y los actores de la cadena de valor del sector.

4.1. Política de Talento Humano

De acuerdo con la Política del Sistema Integrado de Gestión del Instituto Distrital de Turismo, el propósito del proceso de Talento Humano es fortalecer el desarrollo del personal sin distinción de su tipo de vinculación.

4.2. Justificación

Las actividades del plan de bienestar están encaminadas básicamente hacia un cambio de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2

5. Objetivos

5.1. Objetivo General:

Formular el Plan Institucional de Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo – IDT 2023, con el propósito de fortalecer conocimientos, competencias, habilidades de los servidores públicos, buscando fomentar bienestar y motivación en el ambiente laboral, y así mismo favorecer el desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia.

5.2. Objetivos Específicos:

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de actividades experienciales y deportivas.
- Propiciar actividades que desarrollen la mente, cuerpo y emoción, que permitan disfrutar de todo aquello que se haga.
- Incentivar de manera experiencial y dinámica la participación en las actividades de bienestar.

5.3. Población Objetivo:

Este Plan está encaminado a cubrir las necesidades de motivación y bienestar de los empleados del Instituto Distrital de Turismo - IDT.

PLANTA DE PERSONAL A ENERO DE 2023

PLANTA PERMANENTE DE CARGOS	
CARRERA ADMINISTRATIVA	74
LIBRE NOMBRAMIENTO	15
PERIODO FIJO	1
PERIODO INSTITUCIONAL	0
TEMPORAL O TRANSITORIO	0
TOTAL	90

CARGOS	OCUPADOS	VAC. DEFINITIVA	VAC. TEMPORAL
DIRECTIVO	8	1	0
ASESOR	5	0	0
PROFESIONAL	55	37	4
TÉCNICO	5	4	2

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2

ASISTENCIAL	4	2	4
--------------------	---	---	---

CARGOS OCUPADOS		FEMENINO	MASCULINO
DIRECTIVO	8	4	4
ASESOR	5	2	3
PROFESIONAL	55	37	18
TÉCNICO	5	2	3
ASISTENCIAL	4	2	2
TOTAL	77	47	30

**PERFIL DE LOS SERVIDORES CON INCENTIVOS
DE NAVIDAD**

NOMBRES Y APELLIDO	DEPENDENCIA	CARGO ACTUAL	TIENE HIJOS MENORES DE EDAD
ANDRÉS CLAVIJO	DIRECCIÓN GENERAL	DIRECCIÓN GENERAL	SI
ANGELA MARÍA PINZÓN	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	SI
CAMILA BENÍTEZ	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	SI
CLAUDIA ALEXANDRA TRIANA LUGO	OFICINA JURÍDICA	OFICINA JURÍDICA	SI
CLAUDIA LILIANA CONTRERAS GUTIERREZ	OFICINA JURÍDICA	OFICINA JURÍDICA	SI
DIANA PAOLA RÍOS SARMIENTO	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	SI
DIEGO VARGAS	DIRECCIÓN GENERAL	DIRECCIÓN GENERAL	SI
EDISON SARACHE SUÁREZ	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	SI

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2

ERIN KRISTEL MARTINEZ	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	SI
JOHANNA MARCELA OSPINA CRUZ	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	SI
JOHN ALEXANDER CHALARCA GOMEZ	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	SI
JORGE DANIEL RAMÍREZ OROZCO	DIRECCIÓN GENERAL	DIRECCIÓN GENERAL	SI
LINA CONSUELO NOVOA GONZÁLEZ	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	SI
LUZ AÍDA ANGEL PARRA	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	SI
TATIANA LÓPEZ ROJAS	DIRECCIÓN GENERAL	DIRECCIÓN GENERAL	SI
YENNY ROCÍO ROMERO MUÑOZ	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	SI
ZULMA XIMENA WALTEROS AVILA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	SI

6. Responsable

La realización y correcta aplicación de este Plan estará bajo la responsabilidad de la Subdirección de Gestión Corporativa a través del proceso de Talento Humano.

7. Oferta de actividades del Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD

- Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED; Se continuará ofreciendo la Red de Entrenamiento Emocional Distrital REED a través de la publicación semanal de una serie de ideas, tips, imágenes, retos e información útil para aliviar los problemas emocionales, ofrecer alternativas de solución o sensibilizar sobre la importancia de crear hábitos emocionales saludables. Además, cada miércoles se realizará un en vivo con invitados especiales donde se tratarán temas de interés para los seguidores.
- Centro de Apoyo Emocional Medición; -Las herramientas “Primeros auxilios psicológicos” y la línea de escucha emocional.
- Brigadas Emocionales.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

- Día de la Familia.
- Semana de la Felicidad.
- Mapa de Talentos distritales.
- Escuela de talentos.
- Semana de la Mujer.
- Conmemoración a labor de las secretarías y secretarios del Distrito.
- Conmemoración a la labor de los conductores y conductoras del Distrito.
- Gala de Reconocimiento Distrital.
- Jornadas de sensibilización en Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros.
- Creación del Banco de Buenas Prácticas.
- Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC.
- Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE
- Juegos deportivos distritales.
- Alianzas estratégicas; British Council, Berlitz, y la Universidad Francisco José de Caldas – ILUD (Bilingüismo); Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio – UNIEMPRESARIAL; Cámara de Comercio de Bogotá; Universidad Santo Tomás; Pontificia Universidad Javeriana; Academia; CISCO Networking; Secretaría Distrital de Ambiente; IDARTES; Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB; Instituto Distrital de Turismo – IDT; Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD; Maloka; entre otros.

8. Diagnóstico

Es menester indicar que durante la vigencia 2022 se realizaron las siguientes actividades para conmemorar fechas especiales, tales como:

- Cumpleaños del IDT
- Celebración cumpleaños de los servidores de planta con día de descanso
- Campaña Buen trato – articulación con Comunicaciones.
- Descanso Semana Santa
- Día de la familia en el 1er semestre. En virtud de la Ley 1857 de 2017 se otorgó un día de descanso.
- Programa Diseño de vida – Pre pensionados, articulación con el DASC
- Café con la Dirección, 3 sesiones entre febrero y septiembre.
- Día del orgullo gay, actividades políticas LGBTI, apoyo de Comunicaciones
- Día de la Familia en el segundo semestre del año, actividad contratada. (Extramural sede Compensar en Girardot)
- Tarde de juego en octubre. Se otorgó a los servidores(as) de la entidad que certificaron hijos entre 0 y 10 años de edad, una "tarde de juego" de cuatro (4) horas remuneradas, para que compartieran con sus hijos.
- Día del niño en octubre, apoyo Compensar.
- Plan de incentivos y proclama a los mejores servidores.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

- Actividad de cierre de vigencia y entrega del balance de la gestión
- Detalle de Navidad para niños hijos de los servidores de planta, actividad contratada.

Luego de la realización de dichos eventos, las actividades fueron sometidas a procesos de evaluación de percepción, en los que los funcionarios consideraron adecuadas las actividades realizadas, valorándolas en todos los casos con calificaciones positivas por encima del 90% en aspectos como logística, impacto en calidad de vida laboral y familiar, e integración con otros servidores.

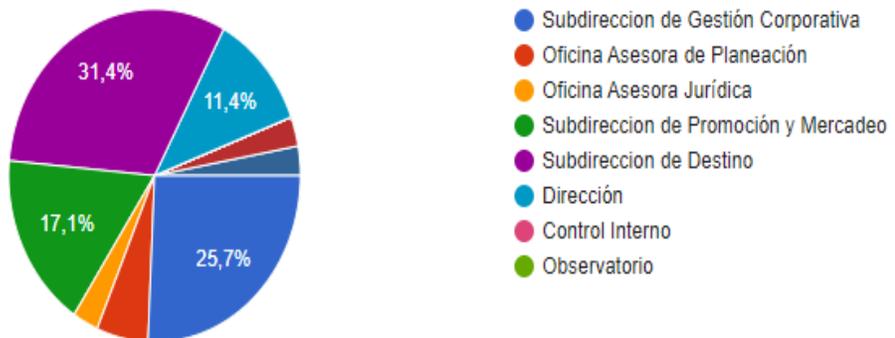
9. Sondeo de necesidades 2023

Con el objetivo de construir el Plan de Bienestar 2023 que cumpla con las expectativas de los funcionarios de la entidad, se realizó una consulta de *necesidades de bienestar laboral* (encuesta virtual), identificando que tipo de actividades tendrían mayor impacto en los funcionarios, así como el nivel de aceptación con lo realizado en el 2022.

En este orden de ideas, el sondeo de percepción arrojó lo siguiente:

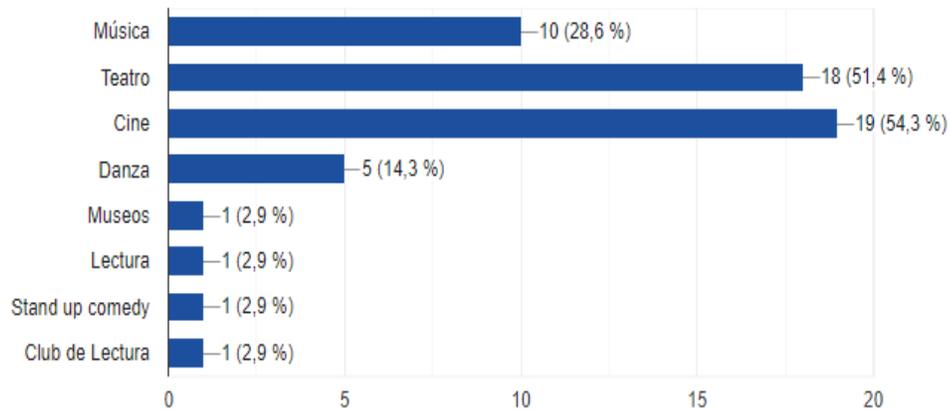
Dependencia a la que pertenece

35 respuestas

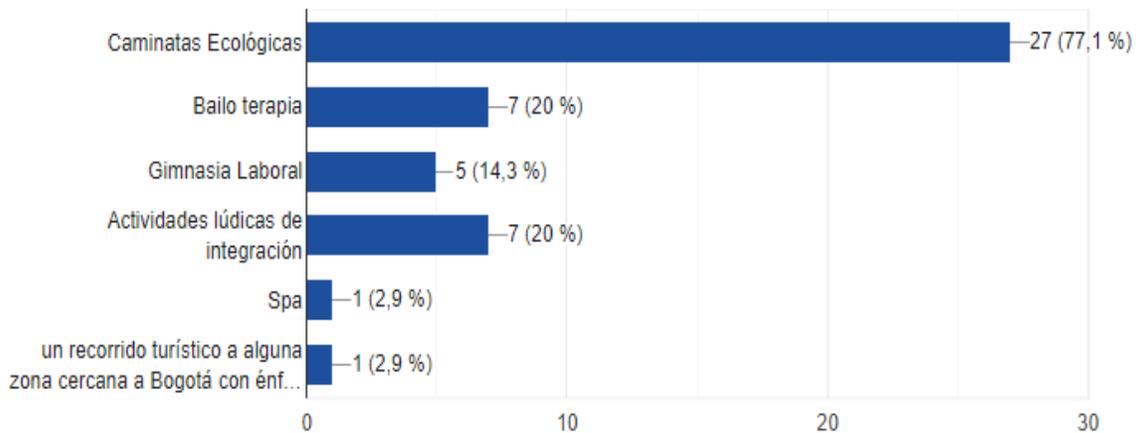


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

Cultura

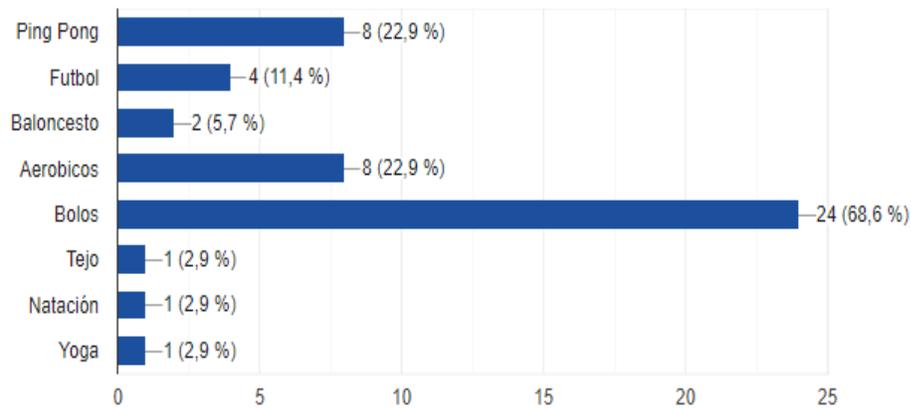


RECREACIÓN Y TERAPIAS ANTIESTRES

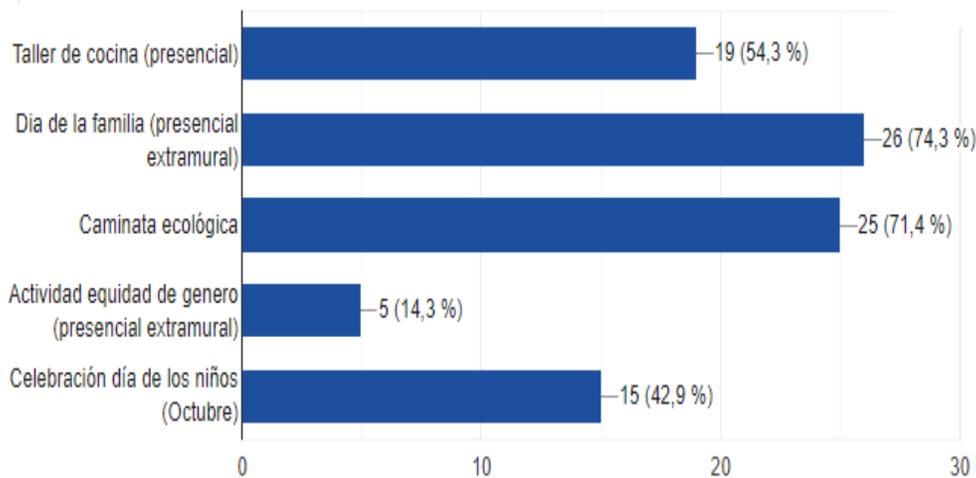


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2

DEPORTES



De las siguientes actividades, propuestas para esta vigencia, ¿en cuales participaría?



10. Propuesta Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo – IDT 2023, se plantea con el objetivo de orientar y optimizar las condiciones de los empleados de la Administración y de esta manera

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

mejorar el nivel de vida laboral y así mismo elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad logrando un compromiso con la Entidad. Se atenderán dos enfoques, bienestar Social y la Vida Laboral.

De acuerdo con las encuestas de preferencia, las actividades a realizar estarán enmarcadas en los siguientes componentes:

- Artísticos, lúdicos, culturales y recreativos.

10.1. Bienestar Social:

En el marco de este componente se definen las actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, entretenimiento y aprendizaje del servidor y su familia para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura, sentido ecológico y ambiental e incluso educación (artículo 3 Decreto 1567 de 1998), manifestados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es preciso tener en cuenta que para las actividades que integran el presente plan, se solicitará participación en forma solidaria de la Caja de Compensación Familiar afiliada, las Empresas Promotoras de Salud, y la Administradora de Riesgos Laborales – afiliada.

10.2. Vida Laboral:

Es el componente que define las actividades que propenden por el mejoramiento del medio ambiente laboral y por ende el éxito en la gestión.

11. PROPUESTA DE ACTIVIDADES

Así las cosas, las actividades propuestas para desarrollar en el 2023 son las siguientes:

Sin erogación

1. Se concederá una actividad de juego, por 4 horas dentro de la jornada laboral en la tarde, en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso, para los servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad (Circular DASCD 050 de 2017).
2. Se realizarán actividades de asesoramiento como preparación para la jubilación encaminadas hacia el desarrollo del ser y la búsqueda de su crecimiento personal, acompañadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD).
3. Se realizarán actividades de celebración de fechas importantes como el día de los niños en el mes de octubre y el compartir navideño.
4. Día descanso por la celebración del Cumpleaños.
 - Sí el servidor cumple años en un día festivo o fin de semana, podrá tomar el día hábil antes o después; siempre de común acuerdo con el jefe inmediato. Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

· Sí la fecha del cumpleaños llegare a coincidir con un día hábil, con una comisión fuera de la entidad o cumpliendo estricta necesidad del servicio, podrá disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.

- ❖ Se realizarán jornadas pedagógicas para promover valores del Código de Integridad con el apoyo del Equipo de gestores de Integridad.
- ❖ Petday (jornada de sensibilización sobre la tenencia de animales de compañía) - Virtual
- ❖ Charla sobre ambientes laborales sin discriminación y Política LGBTI - (Apoyo Secretaría Distrital de Planeación)
- ❖ Se realizarán por lo menos cuatro encuentros con la Dirección General con el propósito de escuchar y dar respuesta a las inquietudes de la comunidad.
- ❖ Actividad de reconocimiento e integración al Servidor público. Picnic en el segundo semestre del año.
- ❖ Se realizará un reconocimiento público – proclama a los mejores empleados de la entidad en el marco del Cierre de Gestión.

Con erogación:

La propuesta que se presenta y que hará parte del cronograma de actividades de bienestar, en lo que tiene que ver con las actividades a contratar, queda supeditado al estudio de mercado que se realice y al costo que se pueda asumir en virtud del presupuesto disponible:

1. **“Cierre de Gestión”**. Hasta 90 participantes.
2. **Actividad de impacto familiar, “Día de la familia – segundo semestre”**, extramural hasta 180 participantes.
3. **Bonos navideños** para niños menores de 13 años. Bolsa de recursos y el número de bonos por definir, conforme a la composición de la planta de personal y sus familias al mes de diciembre de la presente vigencia.

La contratación y ejecución de las actividades previstas está sujeta a la disponibilidad de recursos de la vigencia por este concepto y a los precios del mercado derivados del proceso contractual, la priorización de las mismas se dará de acuerdo al orden establecido anteriormente. Una vez cubierta las actividades mencionadas y si los recursos destinados al Plan de Bienestar fueran suficientes, se desarrollarán las actividades adicionales en el siguiente orden, establecido con base en los resultados del diagnóstico efectuado a través de encuesta dirigida a los servidores de planta de la entidad en el mes de febrero de 2023:

- ❖ **Actividad deportiva “Torneo de bolos”**. Hasta 90 participantes.
- ❖ **Actividad recreativo- deportiva y de integración**, a través de una **“Caminata ecológica”**. Hasta 90 participantes.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 2	Fecha: 10/05/2023

12. Presupuesto

El presupuesto con el que cuenta el Instituto Distrital de Turismo – IDT para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social 2023 está amparado en el rubro de Bienestar e Incentivos Código Nro. O21202020090696990 disponible para la presente vigencia presupuestal.

13. Aprobación del Plan de Bienestar

De conformidad con la Directiva 001 de 2015 emitida por el *Departamento Administrativa del Servicio Civil Distrital (DASCD)* se presentó dicho Plan a la Comisión de Personal, encargada de deliberar sobre los *Incentivos y/o Bienestar Social* para su revisión en términos de impacto en la calidad de vida laboral y la disponibilidad presupuestal para atenderlo.

Luego de la socialización y concertación efectuada ante la Comisión de Personal, espacio de participación competente al interior del IDT para participar en la definición de los Incentivos y/o Bienestar Social de la entidad, se presenta el Plan a la alta Dirección del IDT para su aprobación y posterior ejecución.

Finalmente, para la puesta en marcha del Plan Institucional de Bienestar Social para la vigencia 2023 se adelantará el debido proceso contractual y se tiene previsto revisar el mercado para la viabilidad de una contratación directa con Caja de Compensación Familiar.

Elaborado por: Diego Manuel Vargas, Profesional Universitario (E) Talento Humano. 

Revisado y aprobado por: John Alexander Chalarca Gómez, Subdirector de Gestión Corporativa 