



RESOLUCIÓN No. 106 DE 30 MAY 2019

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2019”

EL DIRECTOR GENERAL (E) DEL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO

En ejercicio de sus facultades Legales y en especial las que le confiere el Artículo 5 del Acuerdo Nro. 275 de 2007 del Concejo de Bogotá, D.C., los Acuerdos Nro. 01 de 2007 y 008 de 2016 de la Junta Directiva, Decreto Nro.287 de 21 de mayo de 2019 de la Alcaldía Mayor de Bogotá,

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Distrital 287 de 21 de mayo de 2019 se encargó de las funciones de Director General de Entidad Descentralizada Código 050 Grado 02 del Instituto Distrital de Turismo – IDT al doctor Nelson Andrés Calderón Guzmán, con efectividad a partir del 23 de mayo de 2019.

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° *ibídem*, 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 al establecer un Plan Institucional de Bienestar laboral, se espera dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y propender por el desarrollo personal, profesional y organizacional, con el fin de generar condiciones de calidad de vida laboral.

RESOLUCIÓN No. 106 DE 30 MAY 2019

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2019”

Que para efectos de su desarrollo y ejecución, el Plan Institucional de Bienestar contemplará un programa y un cronograma de actividades.

Que para la vigencia 2019 el Plan Institucional contemplará la asignación del recurso presupuestal para dar cumplimiento a lo señalado en los artículos 69 al 85 del Decreto 1227 de 2005, 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 el Comité de Incentivos y de Bienestar Social es un ente creado por este Despacho mediante la Resolución Nro.027 del 11 de febrero de 2015, que hace parte de la Comisión de Personal, y 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 Comisión de Personal del Instituto Distrital de Turismo - IDT, aprobó en sesión del 22 de mayo de 2019, tal y como consta en Acta Nro.05 de 2019, el Plan Institucional de Bienestar para la vigencia 2019 cuya propuesta fue diseñada por el proceso de Talento Humano y hace parte integral de esta Resolución.

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 2019, el cual forma parte integral de esta Resolución.

Artículo 2. El Plan Institucional de Bienestar se ejecutará con los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos Código Nro.3-1-2-02-10-00 de la vigencia 2019.



RESOLUCIÓN No. 106 DE 30 MAY 2019

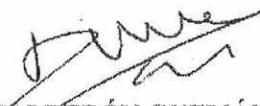
“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2019”

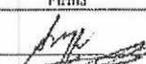
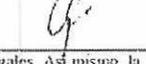
Artículo 3. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los

30 MAY 2019


ANDRÉS CALDERÓN GUZMÁN
Director General (E)

	Nombres completos y apellidos	Cargo, Dependencia	Firma
Proyectado por:	Alberto Antonio Amaya Páez	Profesional Universitario, Talento Humano Subdirección de Gestión Corporativa y C.D.	
Revisado por:	Lidwin Oswaldo Peña Roa	Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario	
Revisado por:	Diana Carolina Hernández Quiroga	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Aprobado para firma por: (Subdirector(a)/ Asesor(a))	German Andrés Almeida Valle	Asesor Despacho	

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 - IDT.



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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL IDT

2019

Mayo de 2019



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

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	Pág.3
2. Marco Conceptual	Pág.4
3. Marco Legal	Pág.5
4. Marco Filosófico	Pág.6
5. Política de Talento Humano	Pág.11
6. Justificación	Pág.12
7. Objetivos	Pág.12
7.1. Objetivo General	Pág.12
7.2. Objetivos Específicos	Pág.12
7.3. Población Objetivo	Pág.13
8. Responsable	Pág.13
9. Diagnóstico	Pág.13
10. Análisis de Necesidades	Pág.14
11. Áreas de intervención	Pág.17
11.1. Área de calidad de vida laboral	Pág.17
11.2. Plan Institucional de Incentivos	Pág.18
12. Presupuesto	Pág.18
13. Ubicación	Pág.18
14. Propuesta Programa de Bienestar Social e Incentivos	Pág.19
14.1. Plan de Bienestar Social	Pág.20
15. Cronograma	Pág.21
16. Aprobación del Plan de Bienestar	Pág.22



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

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, 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"*. Reglamentado por Decreto 1572 de 1998 y Decreto 1227 de 2005, se definen los programas de Bienestar Social 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."*



2. Marco Conceptual

Este marco está sustentado en las disposiciones del Decreto 1567 de 1998, "por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, y reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones:

"Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establézcase el plan 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."

Bienestar Social. Es un proceso permanente orientado 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.

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.



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

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 párrafo 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 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 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o Compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

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,



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

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.

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.



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

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.

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.
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 1°. 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 2°. 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 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

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



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

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 público para entidades y organismos del Distrito Capital, en cumplimiento de los Acuerdos Laborales 2016 y 2017.



4. Marco filosófico

Visión

En 2026 el IDT será la entidad líder e innovadora en gestión eficiente del sector turístico y promoción de ciudad para hacer de Bogotá el primer destino sostenible y accesible de la región.

Misión

Liderar la ejecución de políticas, planes y proyectos orientados a promocionar y posicionar a Bogotá como destino turístico a través del mejoramiento de sus recursos, su infraestructura soporte y el diseño de productos innovadores que contribuyan al desarrollo económico, confianza y felicidad de sus ciudadanos y visitantes.

La felicidad

Según la empresa experta en la materia del desarrollo humano en las organizaciones, plurum en un artículo publicado en el portal web <http://www.plurum.co/> la felicidad como impulso del compromiso en las nuevas tendencias en materia de gestión humana: *“se refieren a la felicidad en el trabajo y la creación de compromiso como factores esenciales para el logro de resultados en las organizaciones. Estos nuevos modelos buscan generar espacios para que las personas reconozcan su nivel de contribución, su alineación con la cultura y su “enganche” con la organización como base para el incremento de los resultados individuales y de los equipos.”*

En cuanto a los principales objetivos que persiguen las organizaciones, la citada empresa indica que: *“se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados, si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible”.*

Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, señala plurum *“existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:*

- *Salud y Bienestar: Estimulaciones deportivas, transporte y actividades culturales.*
- *Flexibilidad y acuerdos en el trabajo: Teletrabajo, permisos retribuidos, flexibilidad horaria y vacaciones.*
- *Desarrollo y crecimiento: Formación Online, alianzas con universidades, acuerdos corporativos y planes de carrera.*
- *Cambio cultural: Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.*
- *Beneficios que cobijan a los empleados: Van ligados a créditos, temas relacionados con el ahorro, pagos extralegales y seguros.”*

Tomado de <http://www.plurum.co/salario-emocional-como-estrategia-de-equilibrio-vida-trabajo/>

5. Política de Talento Humano

De acuerdo con la Política del Sistema Integrado de Gestión del Instituto Distrital de Turismo, el propósito de Talento Humano es fortalecer el desarrollo de nuestro personal.

Política Sistema Integrado de Gestión

En el Instituto Distrital de Turismo, dedicado a la promoción del turismo y el posicionamiento de Bogotá como destino turístico sostenible, buscamos la satisfacción de nuestros usuarios y partes interesadas, cumpliendo los requisitos legales y organizacionales suscritos frente al Sistema Integrado de Gestión.

Por esto nos comprometemos a:



Prevenir la contaminación, mitigación y/o compensación de los impactos ambientales.



Identificar, prevenir y mitigar las condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y seguridad del personal, para garantizar un ambiente de trabajo adecuado.



Proteger la confidencialidad, integridad, disponibilidad y autenticidad de los activos de información y los documentos de archivo producidos en el ejercicio de su gestión y preservar la memoria institucional.

Para lograr lo anterior, promovemos un ambiente de responsabilidad social a la vez que fortalecemos el desarrollo de nuestro personal, la participación de los usuarios y partes interesadas, destinando los recursos necesarios para consolidar nuestra cultura de mejoramiento continuo y la sostenibilidad de nuestro Sistema Integrado de Gestión.



6. Justificación

Teniendo como base que el Talento Humano es el activo más importante que poseen las organizaciones, se deben implementar políticas y procedimientos para alcanzar la satisfacción de las necesidades tanto institucionales como individuales de los funcionarios dentro del contexto laboral, de tal manera que contribuyan al logro de los objetivos y planes del Instituto Distrital de Turismo.

Las actividades del plan de bienestar están encaminados 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.

7. Objetivos

7.1. Objetivo General:

Formular el Plan Institucional de Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo, 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.

7.2. Objetivos Específicos:

Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto Distrital de Turismo, para propiciar una cultura laboral orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor aporte al cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional.

Fomentar una adecuada interacción de los servidores y sus familias, mediante la realización de actividades recreativas, deportivas y culturales, con el objeto de impulsar el desarrollo de la creatividad, integración y sano esparcimiento.

Fortalecer el plan de incentivos y estímulos de tal manera que se promueva en los funcionarios del Instituto Distrital de Turismo una cultura de servicio, dentro de un entorno laboral dinámico, competitivo, innovador, eficiente y eficaz.

Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto Distrital de Turismo, otorgando un reconocimiento o premio por los resultados del buen desempeño, para propiciar una cultura laboral orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor aporte al cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional.



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

7.3. POBLACION OBJETIVO:

Este Plan está encaminado a cubrir las necesidades de motivación y bienestar de los servidores del Instituto, tanto empleados como contratistas del Instituto Distrital de Turismo.

Se vinculará a todos los contratistas de la Entidad a través de acciones que sin erogación pública alguna y a través de alianzas estratégicas con empresas y fondos privados como la Caja de Compensación, y la ARL, entre otras, permitan que dichas personas sientan que bajo la premisa de "*Bogotá Mejor para todos*", también hacen parte de la organización.

8. Responsable

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

9. Diagnóstico

Durante la vigencia de 2018 se realizaron diferentes eventos para conmemorar fechas especiales, tales como:

- Cumpleaños del IDT
- Celebración semestral cumpleaños de los servidores de planta
- Día de la Secretaria
- Día de la Mujer
- Día de las Madres
- Día de los Niños (recorrido recreativo y mañana de juegos)
- Semana de la Salud Ocupacional
- Día recreativo para el pre pensionado (Organizado por el Dascd)
- Tarde de Juego, Ley Familia (Circular 036 de 2018 – Dascd)
- Recorrido – caminata ecológica
- Día de la Familia
- Decoración Halloween
- Novenas y compartir navideño
- Día del Servidor Público, entrega de reconocimientos e Incentivos a mejores funcionarios
- Actividad de cierre de vigencia

Así mismo se realizaron actividades con el propósito de generar alternativas de bienestar para los trabajadores como:

- Puesta en marcha de convenios con empresas privadas como restaurantes y gimnasios.

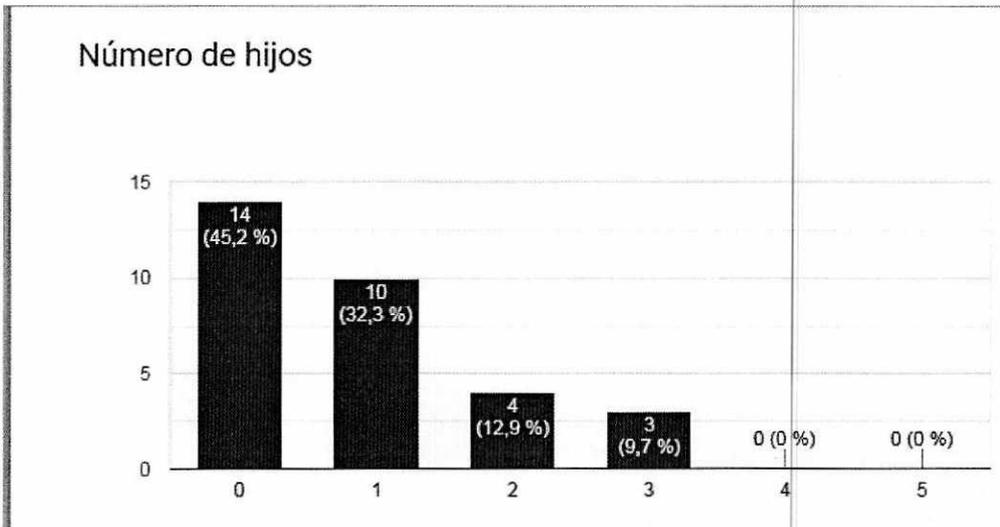


Con la evaluación posterior a la realización de los eventos se evidenció que los funcionarios consideran adecuados los eventos realizados, valorándolos en todos los casos con calificaciones positivas por encima del 90% en aspectos como logística, evento en general, impacto en calidad de vida laboral y familiar e integración con otros servidores.

10. Análisis de necesidades

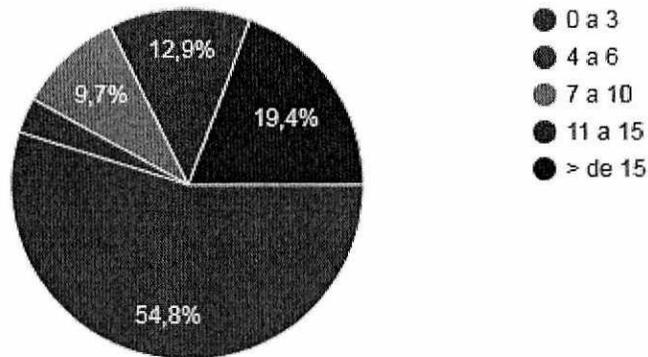
Con el objetivo de construir el plan de bienestar 2019 que cumpla con las expectativas de los funcionarios de la entidad, se realizó una consulta de *necesidades de bienestar laboral* (encuesta virtual), identificando que tipo de actividades tendrían mayor impacto en los funcionarios, así como el nivel de aceptación con lo realizado en el 2018.

En este orden de ideas, la encuesta de necesidades de Bienestar para el 2019 sugiere lo siguiente:



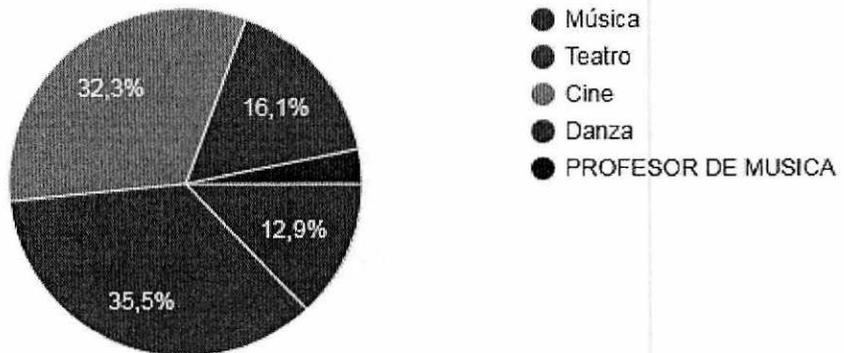


Edades de los hijos



- En relación con actividades culturales, los funcionarios preferirían disfrutar mayoritariamente de eventos de Teatro con un 35.5% de favorabilidad; Cine con un 32.3.3%; Danza con un 16.1%, y Música con un 12.9%.

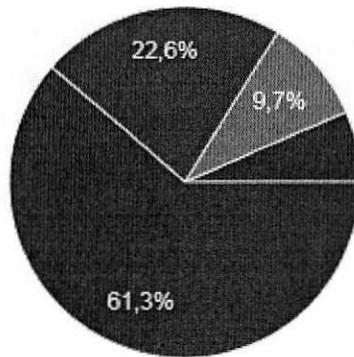
CULTURA





- En cuanto a las actividades de Recreación se observa una tendencia hacia las Caminatas Ecológicas con un 61.3 % de favorabilidad, seguida de Bailo terapias con un 22.6%; y un 9.7% por la Gimnasia Laboral.

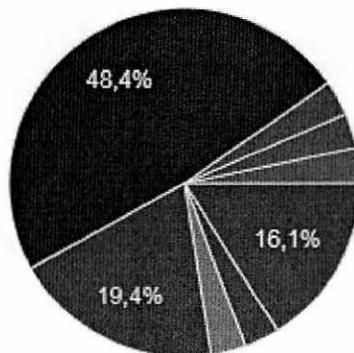
RECREACIÓN Y TERAPIAS ANTI - ESTRÉS



- Caminatas Ecológicas
- Bailo Terapia
- Gimnasia Laboral
- Actividades Lúdicas de Integración

- En cuanto a actividades deportivas la encuesta mostró que las disciplinas la preferencia está con los bolos con un 48.4%; Los aeróbicos con el 19.4%; y el 16.1% hacia el Ping Pong. Hubo algunas respuestas relacionadas con otras disciplinas.

DEPORTES



- Ping - Pong
- Fútbol
- Baloncesto
- Aeróbicos
- Bolos
- Ping Pong
- Natación
- yoga



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

- Por último, en actividades de integración familiar los funcionarios opinan que la acción que cumple con este objetivo es la entrega de bonos recreativos.
- Así mismo que propuso por una gran mayoría de los encuestados, que el clima laboral mejoraría considerablemente con actividades que desarrollen las habilidades blandas de los servidores; es decir, con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

Teniendo en cuenta los resultados de las encuestas y la experiencia del trabajo realizado en 2018, para el 2019 se plantea un plan de bienestar institucional con una estructura que incremente los niveles de satisfacción y propicie un mejor nivel de calidad de vida de funcionarios y sus familias.

11. Áreas de intervención

11.1. Área calidad de vida laboral

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Esta área tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional del Instituto Distrital de Turismo a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

11.2. Plan Institucional de Incentivos

Con el Plan de Incentivos del Instituto Distrital de Turismo, se busca realizar reconocimiento por el buen desempeño laboral tanto a los empleados como sujetos individuales evaluables como a los mejores proyectos generados desde equipos de trabajo; de esta manera se pretende incentivar una cultura de trabajo dirigida hacia la calidad en el servicio y compromiso con la entidad. El Plan de Incentivos se establecerá de acuerdo con las directrices del Comité de Bienestar e Incentivos y/o la Comisión de Personal del IDT.



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

12. Presupuesto

El presupuesto con el que cuenta el Instituto Distrital de Turismo para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social en la vigencia 2019 es de **TREINTA Y CINCO MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL PESOS M/CTE. (\$35.848.000.00)**.

13. Ubicación

Se pretende desarrollar las actividades en ambientes propicios, que cuenten con las herramientas necesarias para su ejecución y el logro de los objetivos propuestos.



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

14. Propuesta Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo - IDT, se realiza con el objetivo de orientar y optimizar las condiciones de los empleados de la Administración y de esta manera mejorar el nivel de vida laboral y así mismo elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad logrando un compromiso con la Entidad.

De conformidad con el Decreto 1567 de 1998, "(...) 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".

a. Plan de Bienestar Social:

Mediante este componente se deben definir las actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, entretenimiento y aprendizaje del servidor para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura, vivienda y educación (artículo 23 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, se solicitará participación en forma solidaria de diferentes organismos de previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías), con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Las actividades a realizar estarán enmarcadas en los siguientes componentes:

- Deportivos.
- Artísticos, lúdicos, culturales y recreativos
- Medicina Preventiva Medicina del trabajo

Actividades a desarrollar:

- ❖ Actividades orientadas a la Gestión del Cambio – **Incluida la promoción de la Movilidad en bicicleta;** entre ellas incentivo a quien use la bicicleta para llegar a trabajar.
- ❖ Se gestionará la participación de los empleados en los recorridos turísticos organizados por el IDT.
- ❖ Jornada pedagógica para promover valores del Código de Integridad. (Grupo de Gestores de Integridad).
- ❖ Día descanso por la celebración del Día de Cumpleaños.
 - Sí el servidor cumple años en un día festivo o fin de semana, únicamente 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.
- 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 entregará un incentivo para uso recreativo en servicios de Caja de Compensación.
 - ❖ En cuanto al cuidado a la maternidad, se concederá una hora dentro de la jornada laboral para que las funcionarias compartan con sus hijos durante los 6 meses siguientes de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad (Circular DASCD 050 de 2017).
 - ❖ Se concederá una tarde 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).
 - ❖ Se concederá en cada semestre un día para disfrute con las familias, en virtud de la Ley Nro.18572 de 2017, "Por medio de la cual se modifica la ley' 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
 - ❖ Se realizará una vez al mes una jornada recreativa que proponga el compartir entre los servidores; por ejemplo, "Cineforos", "Conversatorios", "*pet day*" para compartir con las mascotas, entro otros.
 - ❖ Se realizará una actividad que bajo el lema "*Día del Género*" en la que con apoyo de la Caja de Compensación se integre a hombres y mujeres como homenaje a sus respectivas celebraciones.
 - ❖ Se realizará una actividad deportiva y de integración, a través de un "*Torneo de bolos*".
 - ❖ Se realizará una actividad deportiva que involucre a todos los colaboradores de la entidad.
 - ❖ Se realizará la tradicional "*Caminata Ecológica*", que despierte el interés de los servidores en la protección y promoción de los entornos ambientales bogotanos.
 - ❖ Se continuará con las alianzas estratégicas comerciales, que se establecieron en la vigencia anterior y que brindan importantes descuentos en restaurantes de la zona del Park Way y Teatros como Casa E.
 - ❖ 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).
 - ❖ Se realizará por lo menos cada bimestre jornada de pausas activas y/o rumbaterapias acompañadas por la Caja de Compensación Familiar y/o la Administradora de Riesgos Laborales.
 - ❖ Se realizarán los tradicionales eventos institucionales "*Día de la familia*" y "*Cierre de Gestión*".
 - ❖ Se realizará una actividad, como complemento al Plan de incentivos, en la que se haga un reconocimiento público a los mejores servidores de la entidad.
 - ❖ Se realizarán actividades de celebración de fechas importantes como el cumpleaños del IDT; el cumpleaños de los empleados; el día del servidor público; el día de Halloween; y el compartir navideño.



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

15. CRONOGRAMA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - 2019

FEBRERO A DICIEMBRE

Con apoyo de la Caja de Compensación Familiar - Compensar.

- Actividad lúdica consistente en bailoterapia y/o pausa activa que incluya: tango, rumba, milonga, salsa, danza árabe, aeróbicos, yoga y/o pilates.
- Incentivo de cumpleaños.

ENERO

- Jornada de apropiación del buen uso de la bicicleta- "tu rol en la vía"

FEBRERO

- Celebración cumpleaños 12 del IDT

MARZO

- Celebración día del Género (Mujeres y hombres en un evento de Stand Up Comedy).
- Entrega de cartilla y charla prevención acoso laboral-sexual
- Charla cultura financiera y cesantías – Fondo Nacional del Ahorro.

ABRIL

- Jornada de Inducción General
- Mensaje institucional con motivo del día de los Secretarios/as – Trámite de participación en actividad DASCD.

MAYO

- Celebración día de la madre y padre (Evento especial apoyo Compensar)
- Conversatorio la Carrera Administrativa y Charla Fondo Fradec para apoyo educativo DASCD
- Apoyo en actividad de reconocimiento de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

JUNIO

- Celebración día del servidor público 27 de junio (Cine foro, conversatorio) - homenaje a los mejores (Proclama mejores empleados de planta)
- Jornada de compartir por un día – Ley familia.

JULIO

- Actividad lúdica.



AGOSTO

- Actividad lúdica.
- Recorrido turístico.
- Día de la familia (* contratado)

SEPTIEMBRE

- Actividad lúdica.
- Torneo lúdico recreativo (* contratado)
- Entrega bonos Teatro – Semana mundial del Turismo (* contratado)

OCTUBRE

- Semana de la seguridad y salud en el trabajo (Charlas sobre nutrición y salud)
- Tarde de juego; actividad Semana de receso escolar, (Evento con apoyo Caja de Compensación)
- Entrega bonos Cine – Semana receso escolar (* contratado)

NOVIEMBRE

- Actividad lúdica.
- Caminata ecológica (* contratado)

DICIEMBRE

- Celebración de la navidad (Novenas de Aguinaldos)
- Evento de fin de año, actividad de cierre de gestión de fin de año (Evento con refrigerio, y música de acompañamiento) (* contratado)
- Actividad lúdica.
- Entrega de bonos navideños – hijos servidores públicos menores de 13 años (* contratado).

(*) Actividades Contratadas:

16. Aprobación del Plan de Bienestar

De conformidad con la Directiva 001 de 2015 emitida por el *Departamento Administrativa del Servicio Civil Distrital (DASCD)* se presentará dicho Plan al *Comité de Incentivos y/o Bienestar Social* para su revisión en términos de impacto en la calidad de vida laboral y la capacidad presupuestal para atenderlo.

Con el aval del Comité de Incentivos y/o Bienestar Social del IDT se presentará 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 2019 se adelantará el debido proceso contractual.

Elaborado por: Alberto Antonio Amaya Páez, Profesional Universitario.

Revisado y aprobado por Comisión de Personal.

GD-F06-V16