

RESOLUCIÓN No. 171 DE 19 de agosto de 2021

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO - IDT

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, 008 de 2016 y 006 de 2019 de la Junta Directiva,

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 y creado mediante Acuerdo Distrital Nro. 275 de 2007.

Que, mediante la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, se expidieron normas que regulan el empleo público, la función pública, la carrera administrativa, la gerencia pública y 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 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 el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, 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, cita 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 y mayor cubrimiento institucional, para lo cual adelantarán particularmente: Medición del clima laboral (por lo menos cada dos años), evaluación de la adaptación al cambio organizacional y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, preparación de los prepensionados para el retiro del servicio, identificación de la cultura organizacional y definición de los procesos para la

RESOLUCIÓN No. 171 DE 19 de agosto de 2021

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021”

consolidación de la cultura deseada, fortalecimiento del trabajo en equipo, así como la realización de programas de incentivos.

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 2021, el Plan Institucional de Bienestar Laboral incorpora la asignación del recurso presupuestal, para dar cumplimiento a lo señalado en los artículos 69 al 65 del Decreto 1227 de 2005 o, lo que es lo mismo, de los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 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, a través de la Resolución 738 del 26 de mayo de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social prorrogó la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19 hasta el 31 de agosto de 2021, declarada inicialmente por la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020, y 222 de 2021 de la misma autoridad.

Que, mediante el Decreto Nacional 580 del 31 de mayo de 2021, el Presidente de la República impartió instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público, regulando la fase de Aislamiento Selectivo, Distanciamiento Individual Responsable y Reactivación Económica Segura.

Que, por medio del Decreto Distrital 277 del 30 de julio de 2021, la señora Alcaldesa Mayor de Bogotá adoptó medidas de reactivación económica segura con ocasión de la emergencia sanitaria producida por el SARS-CoV-2 COVID-19 en la ciudad de Bogotá D.C.

Que, a través de la Circular Conjunta No. 010 de 2021, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se dictaron instrucciones para el retorno seguro, escalonado y responsable a las actividades laborales presenciales en el Sector Público de Bogotá D.C.

Que, mediante la Circular 008 del 1º de julio de 2021, la Dirección General del Instituto, con fundamento en la Circular Conjunta No. 010 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, impartió lineamientos para garantizar un ambiente de trabajo seguro y orientado a la protección de la salud de los servidores y colaboradores de la institución.

Que, mediante la Circular 004 del 22 de enero de 2021, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD estableció lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de

RESOLUCIÓN No. 171 DE 19 de agosto de 2021

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021”

bienestar social e incentivos durante la vigencia, en la que advierte que: “*Para la planeación y la implementación de dichos planes, las entidades y organismos distritales deben tener en cuenta los siguientes lineamientos:*”

- a) *Para la formulación de los planes y programas en materia de Bienestar e Incentivos Institucionales, las entidades y organismos distritales, buscarán alinear las actividades y los beneficiarios, consultando, tanto las orientaciones estratégicas de la entidad según lo previsto en el nuevo Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” como los resultados obtenidos en las evaluaciones previas o encuestas realizadas a servidores y servidoras públicas de la entidad, buscando alinear la estrategia organizacional multinivel (individual, equipos de trabajo, institucional) e incentivando el compromiso de los servidores distritales a partir de acciones que contribuyan significativamente al mejoramiento de sus condiciones de vida y las de sus familias.*
- b) *En observancia de los lineamientos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las entidades y organismos deberán definir indicadores y mecanismos de monitoreo y seguimiento de las acciones contempladas, así como prever, el análisis sobre riesgos del proceso en términos de cumplimiento, calidad, oportunidad, entre otros.*
- c) *Revisar la oferta presentada por el DASDC e incluirlas en sus planes de bienestar social e incentivos con los objetivos de evitar la duplicidad de las acciones y optimizar al máximo los recursos. (Ver oferta numeral 4 y numeral 4.1)*
- d) *Atender las indicaciones de orden Nacional y Distrital asociadas a la emergencia de salud pública causada por el virus COVID-19.*
- e) *Establecer acciones de contención y acompañamiento a servidores (as) y colaboradores (as) que contribuyan a la preservación de la salud mental. (Revisar el programa de apoyo emocional de la oferta del DASDC del numeral 4 de esta circular; también apoyarse en la oferta presentada por las ARL, EPS y Cajas de Compensación).*
- f) *Crear estrategias, junto con las áreas de comunicaciones, que permitan una adecuada difusión y conocimiento de las actividades, eventos y acciones que se desarrollarán en el marco del plan de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad. (Utilizar piezas comunicativas atractivas, con lenguaje incluyente, difundir con tiempo la información, establecer claramente la población objetivo, motivar la participación de los y las servidoras distritales, resaltando la importancia en términos del mejoramiento de su calidad de vida).*
- g) *Crear estrategias que fomenten la participación en las actividades, eventos y acciones propuestos en los planes de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad. (Revisar encuestas de satisfacción, encuestas de necesidades, caracterización de la población y resultados de las diferentes mediciones para determinar la población objetivo y direccionar las invitaciones).*

RESOLUCIÓN No. 171 DE 19 de agosto de 2021

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021”

- h) *Gestionar con las Cajas de Compensación y dentro del marco legal vigente, la realización de acciones que complementen los planes de bienestar propuestos.*
- i) *Revisar el objetivo, alcance y acciones previstas para el desarrollo de los 39 productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, apoyándose en el DASCOD a través de la participación activa en sus diferentes programas.*
- j) *Participar en la creación de un banco de buenas prácticas, recopilando las experiencias exitosas en materia de gestión del talento humano, tanto propias como de las demás entidades y organismos distritales. (Ejercicio que se realizará con una metodología planteada desde el DASCOD).*
- k) *Incluir dentro de los planes de bienestar, las acciones de mejora frente a las brechas encontradas en la medición de clima laboral/ambiente organizacional adelantada en el 2020.*
- l) *Contar con los resultados de las encuestas de necesidades y de satisfacción utilizadas en cada entidad y organismo distrital para ajustar los planes a la población a la que va dirigida.*
- m) *Incluir programas de protección y servicios sociales, deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, de promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar. (Revisar Decreto 1083 de 2015).*
- n) *Acatar las disposiciones normativas en materia de austeridad en el gasto público. (Revisar Decreto 26 de 1998 y Decreto Distrital 492 de 2019).*
- o) *Por último, es importante tener en cuenta que los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, por lo tanto, deben responder a 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.”*

Que, mediante la Resolución 008 del 28 de enero de 2021, este Despacho adoptó el Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021, cuyo documento cita el compromiso de esta administración en cuanto a la mejora continua en cuanto a bienestar y clima laboral.

Que la Comisión de Personal es un espacio 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, en sesión del 27 de mayo de 2021, decidió se presentara por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa a la Dirección

RESOLUCIÓN No. 171 DE 19 de agosto de 2021

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021”

General un paralelo de cotizaciones que haya recibido la entidad, con el propósito de propiciar la mejor decisión de actividades a realizar durante la vigencia.

Que, ante la emergencia sanitaria, la Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario 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, en virtud de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE:

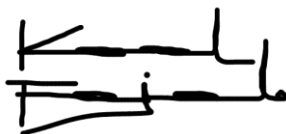
Artículo 1. Adoptar el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021, el cual forma parte integral de esta Resolución y cuyas actividades quedarán supeditadas a agotar el presupuesto y a la disposición normativa derivada de la emergencia sanitaria.

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 2021.





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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los 19 de agosto de 2021.



KAROL FAJARDO MARIÑO
Directora General

| | Nombres completos y apellidos | Cargo, Dependencia | Firma |
|--------------------------|-----------------------------------|--|---|
| Proyectado por: | Alberto Antonio Amaya Páez | Profesional Universitario, Talento Humano Subdirección de Gestión Corporativa y C.D. |  |
| Aprobado para firma por: | Edwin Oswaldo Peña Roa | Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario |  |
| Revisado por: | Claudia Patricia Cifuentes Alvira | Jefe de la Oficina Asesora Jurídica |  |
| Revisado por: | Germán 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

2021

Julio de 2021



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 |
| Medidas con ocasión de la pandemia mundial por el Covid-19 | Pág.9 |
| Resultado medición del clima laboral, realizado por el DASCD | Pág.13 |
| 4. Marco Filosófico | Pág.12 |
| 5. Política de Talento Humano | Pág.15 |
| 6. Articulación con el MIPG | Pág.16 |
| 7. Justificación | Pág.16 |
| 8. Objetivos | Pág.14 |
| 8.1. Objetivo General | Pág.14 |
| 8.2. Objetivos Específicos | Pág.14 |
| 8.3. Población Objetivo | Pág.14 |
| 9. Responsable | Pág.20 |
| 10. Oferta de actividades DASCD | Pág.21 |
| 11. Diagnóstico | Pág.26 |
| 12. Reporte valoración actividades 2020 y sondeo de necesidades 2021 | Pág.26 |
| 13. Propuesta Programa de Bienestar Social | Pág.29 |
| 14. Presupuesto | Pág.30 |
| Actividades a realizar | Pág.30 |
| 15. Cronograma | Pág.31 |
| 16. Aprobación del Plan de Bienestar | Pág.33 |

1. Introducción

En atención a 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, 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.

Se busca entonces a través del Plan de bienestar desarrollar actividades que de una u otra manera contribuyan al cumplimiento de metas institucionales, a un clima laboral adecuado proyectado hacia un cambio organizacional y un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que realiza el IDT.

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.*".

A su vez el Decreto 1083 del 2015 en su artículo 2.2.10.1 dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que del mismo modo el artículo 2.2.10.2 de la norma ibídem establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas 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 recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción programas 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, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.



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

Parágrafo 1. 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.

El artículo 4° del Decreto 51 de 2018, modificó el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, "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."

Finalmente, el Plan de Bienestar institucional de Bienestar Social IDT, hace parte del desarrollo a la Resolución IDT Nro. 008 de 2021 "Por la cual se adoptan el Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021".

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 arco 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 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, 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.

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 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 2.2.10.16. 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 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.

Decreto 648 de 2017. artículo 2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.4 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

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.

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”.*

Medidas con ocasión de la pandemia mundial por el Covid-19

Mediante el Decreto Nacional 417 de 2020 el Gobierno nacional declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días calendario, contados a partir de la vigencia del mismo. En el documento se consignó que el Gobierno nacional adoptará mediante decretos legislativos, además de las medidas anunciadas, todas aquellas medidas adicionales necesarias para conjurar la crisis e impedir la extensión de sus efectos, así mismo dispondrá las operaciones presupuestales necesarias para llevarlas a cabo.

A través del Decreto Distrital Nro. 081 de 2020, el Distrito adoptó las medidas sanitarias y acciones transitorias de policía para la preservación de la vida y mitigación del riesgo con ocasión de la situación epidemiológica causada por el Coronavirus (COVID-19) en Bogotá D.C.

El parágrafo 2 del artículo 2 del citado Decreto estableció que: “Las entidades que componen la administración distrital, tanto del sector central como descentralizados, deberán dentro de la órbita de sus competencias, adoptar las medidas necesarias tendientes a responder de manera integral e integrada al Plan Territorial de Respuesta citado en el inciso precedente”.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., expidió la Circular 024 del 12 de marzo de 2020 “Lineamientos distritales para la contención del virus COVID-19 en entidades y organismos distritales en el marco del Decreto Distrital 081 de 2020. La citada estableció que para dar cumplimiento al Decreto mencionado, que es necesario avanzar en la adopción de medidas temporales y excepcionales de carácter preventivo para los ambientes laborales públicos de Bogotá, D.C., entre ellas el teletrabajo extraordinario, como una medida transitoria y excepcional de carácter preventivo.

Mediante la Circular 11 del 13 de marzo de 2020 la Dirección General del IDT con fundamento en la normativa citada y en acatamiento estricto a las disposiciones emanadas por la Alcaldesa Mayor, con ocasión de la emergencia sanitaria, y el lineamiento de la cabeza del Sector Desarrollo Económico impartió medidas de contención al interior del Instituto con el objeto de prevenir, preparar, dar respuesta y señalar la atención que se debe aplicar de manera obligatoria.

Mediante el Decreto nacional 488 del 27 de marzo de 2020 el gobierno nacional objeto adoptó medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada por medio del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020.

Mediante la Circular 004 del 22 de enero de 2021 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCOD, estableció lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las

entidades distritales, en la que advierte que para la planeación y la implementación de los planes de bienestar social e incentivos para el año 2021, las entidades y organismos distritales deben tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- a) Para la formulación de los planes y programas en materia de Bienestar e Incentivos Institucionales, las entidades y organismos distritales, buscarán alinear las actividades y los beneficiarios, consultando, tanto las orientaciones estratégicas de la entidad según lo previsto en el nuevo Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” como los resultados obtenidos en las evaluaciones previas o encuestas realizadas a servidores y servidoras públicas de la entidad, buscando alinear la estrategia organizacional multinivel (individual, equipos de trabajo, institucional) e incentivando el compromiso de los servidores distritales a partir de acciones que contribuyan significativamente al mejoramiento de sus condiciones de vida y las de sus familias.
- b) En observancia de los lineamientos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las entidades y organismos deberán definir indicadores y mecanismos de monitoreo y seguimiento de las acciones contempladas, así como prever, el análisis sobre riesgos del proceso en términos de cumplimiento, calidad, oportunidad, entre otros.
- c) Revisar la oferta presentada por el DASDC e incluirlas en sus planes de bienestar social e incentivos con los objetivos de evitar la duplicidad de las acciones y optimizar al máximo los recursos. (Ver oferta numeral 4 y numeral 4.1)
- d) Atender las indicaciones de orden Nacional y Distrital asociadas a la emergencia de salud pública causada por el virus COVID-19.
- e) Establecer acciones de contención y acompañamiento a servidores (as) y colaboradores (as) que contribuyan a la preservación de la salud mental. (Revisar el programa de apoyo emocional de la oferta del DASDC del numeral 4 de esta circular; también apoyarse en la oferta presentada por las ARL, EPS y Cajas de Compensación).
- f) Crear estrategias, junto con las áreas de comunicaciones, que permitan una adecuada difusión y conocimiento de las actividades, eventos y acciones que se desarrollarán en el marco del plan de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad. (Utilizar piezas comunicativas atractivas, con lenguaje incluyente, difundir con tiempo la información, establecer claramente la población objetivo, motivar la participación de los y las servidoras distritales, resaltando la importancia en términos del mejoramiento de su calidad de vida).
- g) Crear estrategias que fomenten la participación en las actividades, eventos y acciones propuestos en los planes de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad. (Revisar encuestas de satisfacción, encuestas de necesidades, caracterización de la población y resultados de las diferentes mediciones para determinar la población objetivo y direccionar las invitaciones).
- h) Gestionar con las Cajas de Compensación y dentro del marco legal vigente, la realización de acciones que complementen los planes de bienestar propuestos.
- i) Revisar el objetivo, alcance y acciones previstas para el desarrollo de los 39 productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, apoyándose en el DASDC a través de la participación activa en sus diferentes programas.
- j) Participar en la creación de un banco de buenas prácticas, recopilando las experiencias exitosas en materia de gestión del talento humano, tanto propias como de las demás entidades y organismos distritales. (Ejercicio que se realizará con una metodología planteada desde el DASDC).
- k) Incluir dentro de los planes de bienestar, las acciones de mejora frente a las brechas encontradas en la medición de clima laboral/ambiente organizacional adelantada en el 2020.



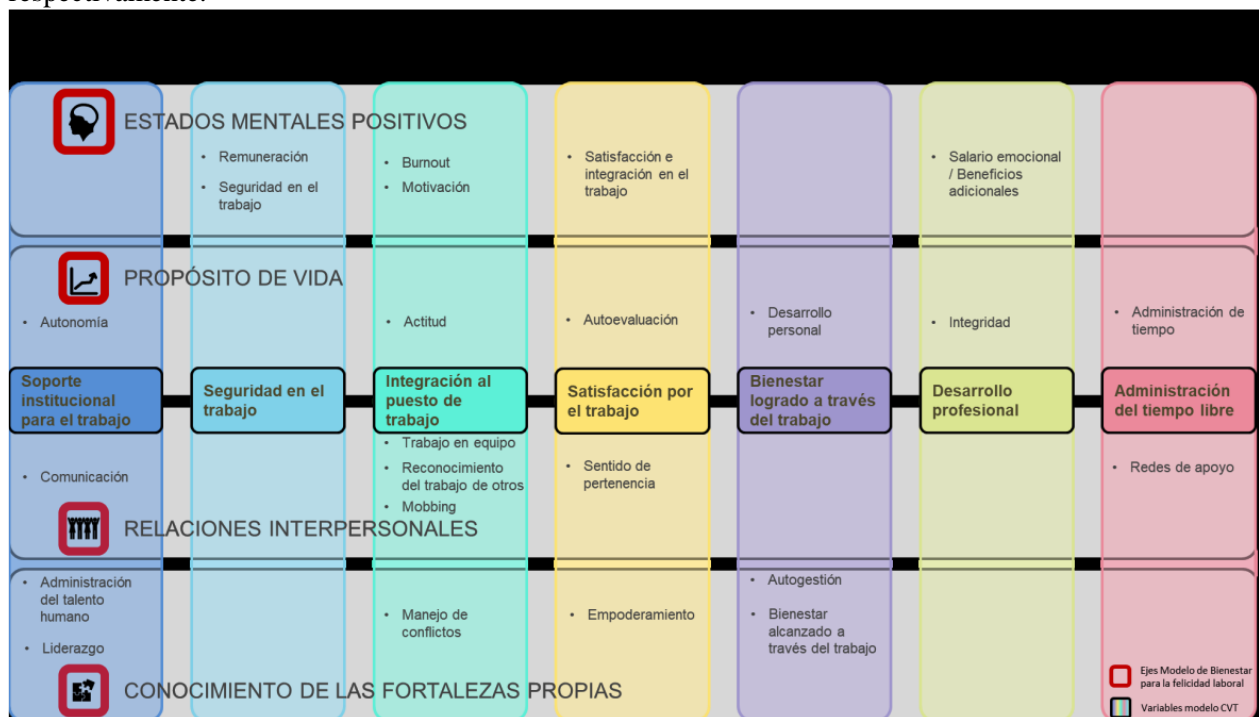
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

- l) Contar con los resultados de las encuestas de necesidades y de satisfacción utilizadas en cada entidad y organismo distrital para ajustar los planes a la población a la que va dirigida.
- m) Incluir programas de protección y servicios sociales, deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, de promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar. (Revisar Decreto 1083 de 2015).
- n) Acatar las disposiciones normativas en materia de austeridad en el gasto público. (Revisar Decreto 26 de 1998 y Decreto Distrital 492 de 2019).
- o) Por último, es importante tener en cuenta que los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, por lo tanto, deben responder a 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.

Resultado de la herramienta medición de clima laboral realizada por el DASCDC al IDT en el 2020

Durante la vigencia 2020, entre el 5 y el 13 de octubre, el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCDC aplicó la herramienta de medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo cuyo objetivo fue identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y ambiente organizacional en los contratistas de las entidades distritales, que permita su correcta gestión en pro de la mejora continua. Los resultados fueron socializados al IDT el 21 de enero de 2021.

El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCDC como se presenta en el gráfico. Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente.



En términos generales, el Instituto fue diagnosticado como una entidad en la que el riesgo más alto y latente es el contraste entre el número de empleados de planta y el de contratistas, siendo estas últimas, personas que no se consideran totalmente parte de la misma, y particularmente en lo que tiene que ver con estabilidad y salario emocional. El análisis del DASCDC es insumo fundamental para la propuesta de actividades que sin costo permitan la participación y disfrute de toda la comunidad institucional. Así mismo, recomienda una serie de actividades específicas como talleres, charlas, encuentros de diálogo que deberán proponerse en el Plan de Bienestar, en el de Capacitación y en el de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dichas recomendaciones fueron adoptadas por la entidad en un plan de mejoramiento que se socializó ante el DASCOD el día 24 de marzo de 2021, y del cual se desprenden actividades en temas relativos a la comunicación interna, bienestar social y Seguridad laboral.

(Los anexos de este documento hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano adoptado mediante la Resolución 008 del 28 de enero de 2021)

4. Marco filosófico

Visión "MEGA "

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.

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.*



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

- *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. Articulación con la Dimensión del Talento Humano como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Es importante tener en cuenta que el sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Así mismo, el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor de la generación de resultados. Así mismo, valores como la integridad y la confianza, resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público.

La apuesta institucional de este Plan de Bienestar es establecer servidores públicos felices y como garantía de un mejor desempeño institucional de cara al ciudadano.

7. 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.

8. Objetivos

8.1. Objetivo General:

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

8.2. Objetivos Específicos:

Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto Distrital de Turismo - IDT, 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.

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 - IDT, 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.

8.3. Población Objetivo:

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

Se vinculará a todos los contratistas de la Entidad a través de acciones que sin erogación 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 su importancia como parte de la organización.



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

| CARGOS OCUPADOS | | FEMENINO | MASCULINO |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| DIRECTIVO | 4 | 1 | 3 |
| ASESOR | 6 | 4 | 2 |
| PROFESIONAL | 26 | 17 | 9 |
| TÉCNICO | 2 | 1 | 1 |
| ASISTENCIAL | 5 | 4 | 1 |
| TOTAL | 43 | 27 | 16 |

PERFIL DE LOS SERVIDORES DE PLANTA

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES | CARGO | EDAD | DISCAPACIDAD - ¿Cuál? | TIENE HIJOS - EDADES |
|----|---|------------------------------|------|-----------------------|----------------------------|
| 1 | AGUDELO HERNANDEZ CLAUDIA DEL TRANSITO | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 59 | Movilidad reducida | Si, 3, de 16, 20 y 26 años |
| 2 | ALMEIDA VALLE GERMÁN ANDRÉS | ASESOR | 40 | NO | Si, 2, de 11 y 3 años. |
| 3 | AMAYA PAEZ ALBERTO ANTONIO | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 49 | NO | No |
| 4 | ANGEL PARRA LUZ AIDA | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 41 | NO | Si, 1 de 3 años |
| 5 | ARBELÁEZ CÁRDENAS VERÓNICA HELENA | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 49 | NO | Si, 1 mayor de edad |
| 6 | BENÍTEZ DÍAZ CAMILA ANDREA | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 28 | NO | Si, menos de un año |
| 7 | BORDA CHOCONTA MARÍA JUDITH | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 55 | Movilidad reducida | No |
| 8 | CARMONA ECHEVERRY LILIANA | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 58 | NO | Si, 1, mayor de edad |



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

| | | | | | |
|----|--|------------------------------|----|----|---|
| 9 | CARRANZA GARCÍA DIANA MARCELA | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 37 | NO | Si, 1 de 15 años |
| 10 | CARVAJAL CARRILLO DUMAR ERNESTO | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 54 | NO | Si, 1 de 18 años |
| 11 | CASTRO ENRIQUEZ RUTH EMILSE | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 44 | NO | No |
| 12 | CIFUENTES ALVÍRA CLAUDIA PATRICIA | JEFE OFICINA ASESORA | 48 | NO | No |
| 13 | CLAVIJO RANGEL ANDRÉS ORLANDO | SUBDIRECTOR TÉCNICO | 37 | NO | Si, 1 de, 3 años |
| 14 | DÍAZ AMEZQUITA SORAIDA LUCIA | SECRETARIA EJECUTIVA | 52 | NO | Si, 2, mayores de edad |
| 15 | DURÁN CASTRO VIVIANA ROCÍO | ASESORA | 34 | NO | Si, 1 de 11 años, 1 de menos de un año |
| 16 | ECHAVARRIA REINA NATALIA ANDREA | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 36 | NO | No |
| 17 | FAJARDO MARIÑO KAROL | DIRECTORA GENERAL | 42 | NO | Si, 2; de 2 y 8 años |
| 18 | GALINDO CHARRIS CATALINA BEATRÍZ | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 49 | NO | No |
| 19 | GUARÍN CORTÉS RENÉ | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 57 | NO | Si, 2 mayores de edad |
| 20 | HEREDIA ORJUELA WILLIAM | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 41 | NO | No |



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

| | | | | | |
|----|--|------------------------------|----|----|---------------------------------------|
| 21 | HERNÁNDEZ HERRERA NELCY ESPERANZA | SECRETARIA EJECUTIVA | 50 | NO | Si, 2 mayores de edad |
| 22 | HERRERA GARCÍA CÉSAR AUGUSTO | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 51 | NO | No |
| 23 | LAGOS DUARTE DAMARIS | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 34 | NO | No |
| 24 | LAMAR MONTOYA JUAN JOSÉ | SUBDIRECTOR TÉCNICO | 38 | NO | No |
| 25 | MARTÍNEZ ERIN KRISTEL | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 38 | NO | Si, 3; 1 de 5, y 2 mayores de edad |
| 26 | MONTOYA CASTAÑO GERMAN ALBERTO | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 44 | NO | Si, 1 mayor de edad |
| 27 | NOVOA GONZÁLEZ LINA CONSUELO | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 30 | NO | Si, 2; 1 de 3 y 1 de 7 |
| 28 | PEÑA DURÁN JENNY | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 50 | NO | Si, 1 mayor de edad |
| 29 | PEÑA ROA EDWIN OSWALDO | SUBDIRECTOR TÉCNICO | 38 | NO | No |
| 30 | PEÑUELA ARIAS SANDRA PATRICIA | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 46 | NO | Si, 1 de 16 años |
| 31 | PINZÓN ANGELA MARÍA | ASESOR | 42 | NO | Si, 1 de 2 años |
| 32 | PULIDO VARGAS JIMMY ALEJANDRO | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 44 | NO | No |
| 33 | RAMÍREZ ORÓZCO JORGE DANIEL | CONDUCTOR | 42 | NO | Si, 2; 1 de 2 y 1 de 4 años |



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

| | | | | | |
|----|--|------------------------------|----|----|-----------------------------------|
| 34 | RÍOS SARMIENTO DIANA PAOLA | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 31 | NO | Si, 1 de 4 años |
| 35 | ROMERO MUÑOZ YENNY ROCÍO | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 33 | NO | No |
| 36 | SARACHE SUÁREZ EDISON | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 49 | NO | Si, 1 de 5 y 2 mayores de edad |
| 37 | SUAREZ PALACIOS LUIS ARTURO | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 59 | NO | Si, 1 mayor de edad |
| 38 | TOVAR SILVA YOLANDA | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 48 | NO | No |
| 39 | TRIANA LUGO CLAUDIA ALEXANDRA | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 38 | NO | Si, 1 de 9 años |
| 40 | VALENCIA VALENCIA DANIEL | ASESOR | 31 | NO | No |
| 41 | VARGAS MEDINA DIEGO MANUEL | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 40 | NO | Si, 2; de 5 y 13 años de edad |
| 42 | WALTEROS ÁVILA ZULMA XIMENA | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 44 | NO | Si, 2; de 8 y 11 años de edad |
| 43 | ZAMBRANO OCAMPO GLORIA VERÓNICA | JEFE OFICINA ASESORA | 48 | Si | 1 mayor de edad. |

9. 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.

10. 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.
- Día de la Familia.
- II 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 – IDRDR; Maloka; entre otros.

11. Diagnóstico

Durante la vigencia de 2020 se realizaron diferentes eventos para conmemorar fechas especiales, tales como:

- Cumpleaños del IDT
- Celebración cumpleaños de los servidores de planta con día de descanso
- Semana de la Mujer y del hombre, Stand up Comedy “Géneros” - Articulación con Gestores de Integridad y Comunicaciones.
- 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 – Prepensionados, articulación con el DASC
- Jornadas de Yoga y Rumboterapia (A cargo de la Caja de Compensación).
- Café con la Directora, sesiones entre julio y diciembre
- Día del orgullo gay, actividades política LGBTI, apoyo de Comunicaciones
- Día de la Familia en el segundo semestre del año, actividad contratada. (“Cocina en casa”, “Bingo”
- 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.
- Actividad ambiental familiar – “huerta en casa”, actividad contratada.
- Torneo virtual de bolos, actividad contratada.
- Gimnasio virtual, actividad contratada.
- Club de lectura, actividad contratada.
- Encuesta clima laboral – Articulación DASC.
- Novena apoyo Compensar
- Día del Servidor Público, entrega de reconocimientos a algunos de ellos, como pases para cine. (Adquiridos a través de la Caja de Compensación Familiar),
- Actividad de cierre de vigencia y entrega del balance de la gestión, con la Proclama de los mejores funcionarios reconocidos por el Plan de Incentivos Institucionales. Detalle de Navidad, actividad contratada.

Luego de la realización de 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.

12. Reporte valoración actividades 2020 y sondeo de necesidades 2021

Con el objetivo de construir el Plan de Bienestar 2021 que cumpla con las expectativas de los funcionarios de la entidad, y de conformidad con la actual emergencia social que derivó en un distanciamiento social, se realizó una consulta de *necesidades de bienestar laboral* (encuesta virtual), identificando qué tipo de

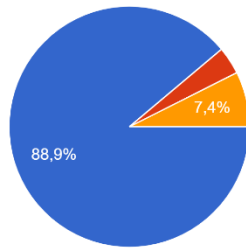


actividades tendrían mayor impacto en los funcionarios, así como el nivel de aceptación con lo realizado en el 2020.

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

- **Día de la familia – Cocina en casa**

Cual fue su percepción general sobre la actividad Cocina virtual en casa?
27 respuestas

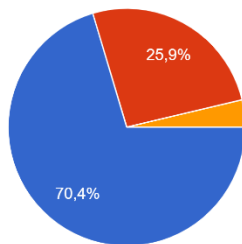


● Sobresaliente
● Satisfactoria
● Aceptable

| Calificación | Numero de Servidores que calificaron |
|---------------|--------------------------------------|
| Sobresaliente | 24 |
| Satisfactoria | 1 |
| Aceptable | 2 |
| Total | 27 |

- **Día de la familia – Bingo virtual**

Cual fue su percepción general sobre la actividad Bingo virtual?
27 respuestas



● Sobresaliente
● Satisfactoria
● Aceptable

| Calificación | Numero de Servidores que calificaron |
|---------------|--------------------------------------|
| Sobresaliente | 19 |
| Satisfactoria | 7 |
| Aceptable | 1 |
| Total | 27 |

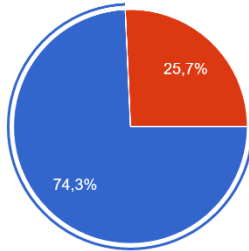


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

- **Taller Huerta en casa**

Cual fue su percepción general sobre la actividad?

35 respuestas



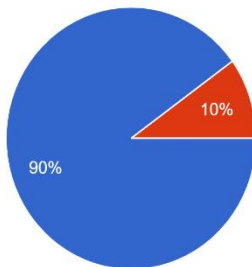
● Sobresaliente
● Satisfactoria
● Aceptable

| Calificación | Numero de Servidores que calificaron |
|---------------|--------------------------------------|
| Sobresaliente | 26 |
| Satisfactoria | 9 |
| Aceptable | 0 |
| Total | 35 |

- **Gimnasio virtual**

Cual fue su percepción general sobre la actividad?

10 respuestas



● Sobresaliente
● Satisfactoria
● Aceptable

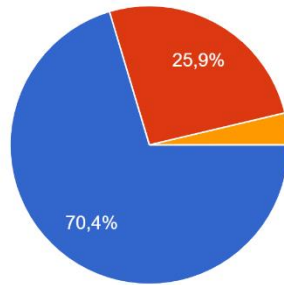
| Calificación | Numero de Servidores que calificaron |
|---------------|--------------------------------------|
| Sobresaliente | 9 |
| Satisfactoria | 1 |
| Aceptable | 0 |
| Total | 10 |



- **Fomento de la cultura, a través del Club de lectura**

Cual fue su percepción general sobre la actividad Club de lectura?

27 respuestas

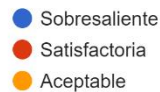
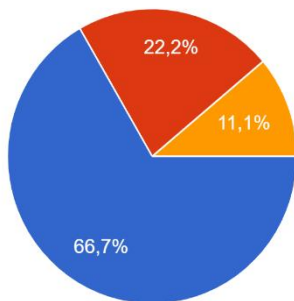


| Calificación | Numero de Servidores que calificaron |
|---------------|--------------------------------------|
| Sobresaliente | 19 |
| Satisfactoria | 7 |
| Aceptable | 1 |
| Total | 27 |

- **Bonos de Navidad para niños menores de 13 años**

Cual fue su percepción general sobre la actividad Bonos Navideños?

27 respuestas



| Calificación | Numero de Servidores que calificaron |
|---------------|--------------------------------------|
| Sobresaliente | 18 |
| Satisfactoria | 6 |
| Aceptable | 3 |
| Total | 27 |

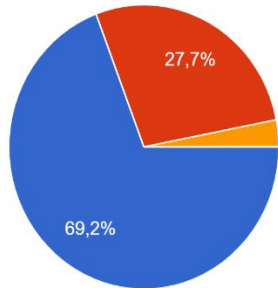


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

- **Cierre de Gestión virtual**

Cual fue su percepción general sobre la actividad?

65 respuestas



- Sobresaliente
- Satisfactoria
- Aceptable

| Calificación | Numero de Servidores que calificaron |
|---------------|--------------------------------------|
| Sobresaliente | 45 |
| Satisfactoria | 18 |
| Aceptable | 2 |
| Total | 65 |



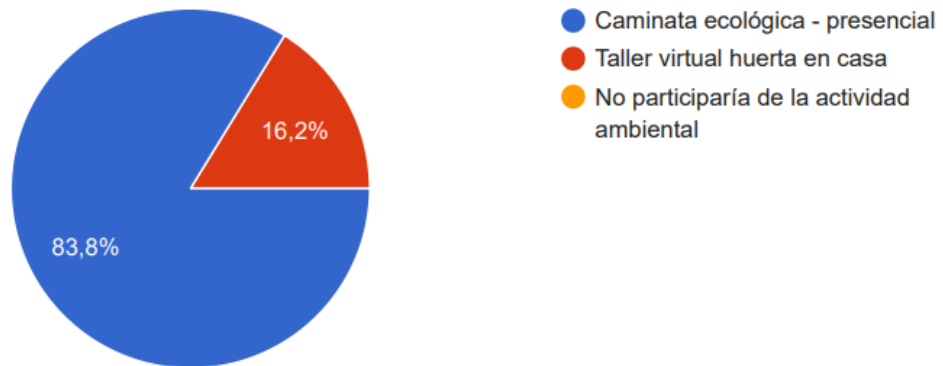
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

- **Encuesta de necesidades 2021:**

Enfoque ambiental

¿Cuál preferiría se hiciera en el 2021?

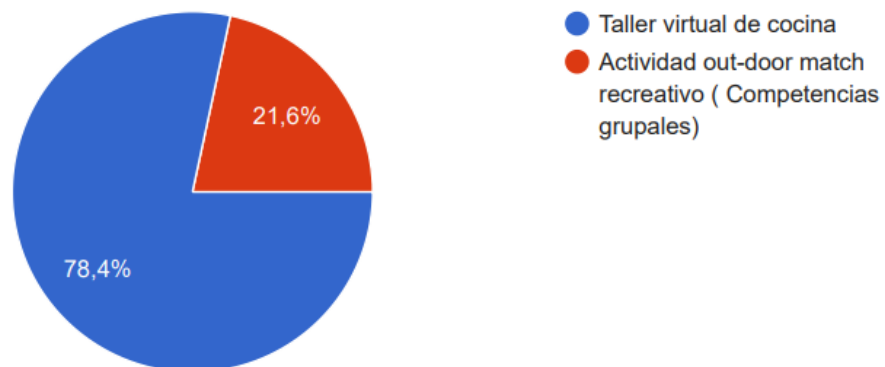
37 respuestas



Enfoque familiar

¿Cuál preferiría se hiciera en el 2021?

37 respuestas

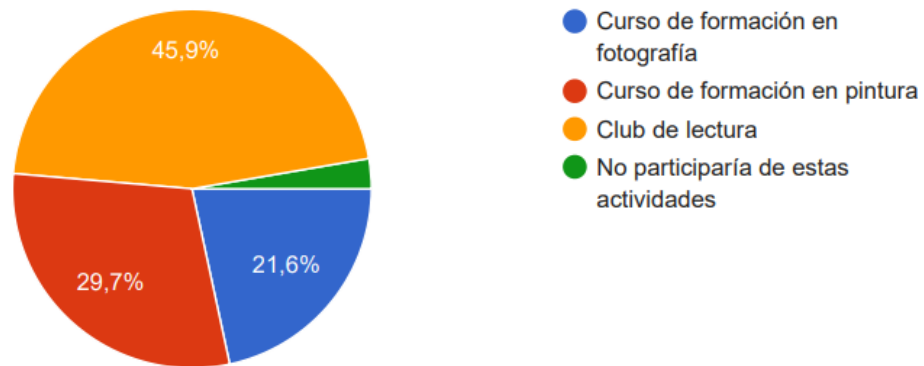




Enfoque arte y cultura

¿Cuál preferiría se hiciera en el 2021?

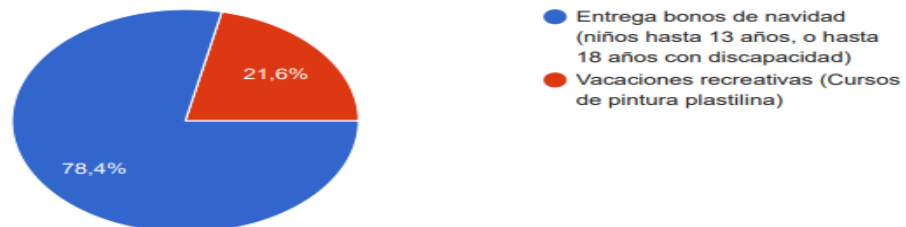
37 respuestas



Enfoque infantil

¿Cuál preferiría se hiciera en el 2021?

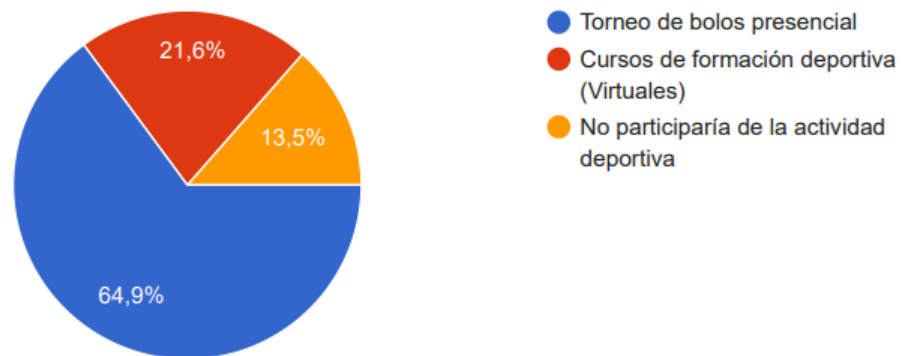
37 respuestas



Enfoque deportivo

¿Cuál preferiría se hiciera en el 2021?

37 respuestas



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. Se atenderán dos enfoques, bienestar Social y la Vida Laboral.

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. Bienestar Social:

Mediante este componente se definen las actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, entretenimiento y aprendizaje del servidor y sus familias para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura, sentido ecológico y ambiental e incluso 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 plan, 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:

- Artísticos, lúdicos, culturales y recreativos

b. 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.

12. Presupuesto

El presupuesto con el que cuenta el Instituto Distrital de Turismo – IDT para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social en la vigencia 2021 está amparado en el rubro de Bienestar e Incentivos Código Nro.3-1-2-02-10-00.

13. Actividades a realizar

Sin erogación

- ❖ 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 DASCDC 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 cada dos meses al mes una jornada recreativa que proponga el compartir entre los servidores; por ejemplo, "Cineforos", "Conversatorios", "*Mercado de pulgas*", entre otros, de tipo virtual.
- ❖ 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 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 (DASCDC).
- ❖ Se realizará jornada de pausas activas y/o rumbaterapias acompañadas por la Caja de Compensación Familiar y/o la Administradora de Riesgos Laborales, de tipo virtual.
- ❖ Se realizarán actividades de celebración de fechas importantes como el cumpleaños del IDT; el día del servidor público; el día de Halloween; y el compartir navideño.
- ❖ 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 realizarán jornadas pedagógicas para promover valores del Código de Integridad con el apoyo del Equipo de gestores de Integridad).



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

- ❖ Se realizarán por lo menos cuatro veces en el año, los encuentros con la Dirección General denominados “Café con la Directora”
- ❖ Se realizará una actividad, como complemento al Plan de incentivos, en la que se haga un reconocimiento público a los mejores empleados de la entidad.

Con erogación:

La propuesta que se presenta y que hace parte del cronograma de actividades, 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.

- ❖ Se realizará una actividad deportiva y de integración, a través de un “torneo de bolos”, **presencial cuando se reúnan las condiciones de bioseguridad para realizar esta actividad.**
- ❖ Con actividades de impacto el “*Día de la familia – segundo semestre*”, “Taller virtual de cocina” y “Bingo virtual”.
- ❖ Se realizará la jornada lúdica cultural denominada “Club de lectura”, y se entregará un bono para que cada servidor redima por un libro de acuerdo a las temáticas y títulos que hacen parte del club de su elección.
- ❖ Se realizará una jornada de sensibilización al medio ambiente y la ecología con una “Caminata ecológica”.
- ❖ Se entregarán Bonos navideños para niños menores de 13 años.
- ❖ Se realizará el “*Cierre de Gestión*”, de forma **presencial** preferiblemente, **cuando se reúnan las condiciones de bioseguridad para realizar esta actividad.**

14. CRONOGRAMA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - 2021

FEBRERO A DICIEMBRE

FEBRERO

- Celebración cumpleaños 14 del IDT – Virtual (Apoyo Compensar). Emisora en casa, Los empleados envían sus mensajes y saludos.
- Jornada de Café con la Directora.

MARZO

- Celebración día del Género (Apoyo Compensar). Virtual

ABRIL

- Mensaje institucional con motivo del día de los Secretarios/as – Trámite de participación en actividad DASC
- Socialización Sala lactante.
- Actividad del día internacional del niño (con el apoyo de Comunicaciones).

MAYO

- Jornada de Café con la Directora.

JUNIO

- Jornada de compartir por un día – Ley familia. (Primer Semestre)
- Charla sobre Política Distrital de Mujer y género

JULIO

- Petday (jornada de sensibilización sobre la tenencia de animales de compañía)
- Charla sobre ambientes laborales sin discriminación y Política LGBTI - Virtual (Apoyo Secretaría Distrital de Planeación)

AGOSTO

- Cumpleaños de Bogotá – Virtual (Apoyo Compensar).
- Mercadolibre de pulgas – virtual
- Jornada de Café con la Directora.

SEPTIEMBRE

- **Día de la familia (* por contratar) – 44 familias** – Virtual

Jornada mañana: Taller de cocina - virtual en vivo para 44 familias dirigidas por un Chef de Compensar con duración de 2 horas, bono de mercado para cada familia, para la compra de ingredientes. Se requiere conexión a internet por parte de los participantes al evento.



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

- **Jornada tarde: Bingo (* por contratar) – 44 familias – Virtual**

Jornada lúdica que incluye cartones, plataforma, presentador. Premiación que se manejara con cargue Bono Víveres a Tarjeta de servicios.

OCTUBRE

- **Club de Lectura (* por contratar)**

2 sesiones de taller de lectura virtual, se acordará una reunión previa (empresa – biblioteca), para definir: fechas de realización, temática a trabajar, tipo de población y operatividad. El IDT recibirá orientación para el acceso a las plataformas, así como también asesoría para la consulta y selección de colecciones y talleres. Bono para compra de libros por valor a establecer

- Jornada lúdica por el día de los niños. (Apoyo Compensar)
- Tarde de juegos para padres con hijos entre 0 y 10 años de edad.

NOVIEMBRE

- Jornada de Bailoterapia.
- **Caminata ecológica (* por contratar) –**
- Jornada de Café con la Directora.

DICIEMBRE

- Celebración de la navidad (Novenas de Aguinaldos) **de forma virtual o presencial, conforme a la evolución de la emergencia sanitaria.**
- **Torneo de bolos ((* por contratar - Presencial)**
- **Cierre de vigencia y entrega del balance de gestión (* por contratar). Actividad presencial preferiblemente, de acuerdo a la evolución de la emergencia sanitaria.**
- **Entrega de bonos navideños – hijos servidores públicos menores de 13 años**


(* por contratar)

15. 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 contribuir 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 2021 se adelantará el debido proceso contractual para dar respuesta a las actividades priorizadas.

Elaborado por: Alberto Antonio Amaya Páez, Profesional Universitario 

Revisado y aprobado por: Edwin Peña Roa, Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario 