

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

2025

Aprobó: Líder de Proceso	Aprobó: Subdirector de Planeación
Danery Buitrago Gómez	Andrés Felipe Escobar Leal

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

Contenido

1.	Introducción	3
2.	Marco Conceptual	4
3.	Marco Legal	5
4.	Marco filosófico	10
4.1	Política de Talento Humano	10
4.2	Justificación.....	10
5.	Objetivos	10
5.1	Objetivo General:	10
5.2	Objetivos Específicos:.....	11
5.3	Población Objetivo:.....	11
6.	Responsable.....	12
7.	Oferta de actividades del Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD.....	12
8.	Diagnóstico	13
9.	Sondeo de necesidades 2025	17
10.	Propuesta Plan Institucional de Bienestar Social	18
10.1	Bienestar Social:.....	18
10.2	Vida Laboral:	18
11.	Propuesta de Actividades	19
12.	Presupuesto	20
13.	Aprobación del Plan de Bienestar	20

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

1. Introducción

Mediante la implementación de la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030, que se encuentra en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, se describen los Planes Institucional de Bienestar Social, como un instrumento de la administración pública que tiene como objetivo promover el desarrollo integral de los servidores públicos, el mejoramiento de su calidad de vida y el reconocimiento del buen desempeño y, la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano prevé que estos planes deben articularse con otras prácticas de gestión de los recursos humanos para atraer, retener y desarrollar personas con las competencias requeridas, y para operar sobre la motivación de las personas y grupos de trabajo.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) ha venido consolidando un modelo de bienestar para la felicidad laboral, fundado en la psicología positiva. El centro de este modelo es el ser humano y su desarrollo integral, consolidando cuatro ejes de trabajo que se interrelacionan así:

Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral



Fuente: DASCD, 2016

Teniendo en cuenta estos aspectos, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ha diseñado la oferta de actividades de bienestar laboral, la cual hace parte como anexo 1 de este Plan de Bienestar y será promovida desde el proceso de Talento Humano a toda la entidad, para el aprovechamiento de la oferta de diferentes entidades y organismos del Distrito.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO TURISMO (Distrito del Turismo)</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

El Plan de Institucional Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo – IDT 2025, se desarrollará a partir de los Programas de Bienestar Social e Incentivos, con el fin de fortalecer la gestión del recurso humano y el progreso institucional con la optimización de recursos, alineado con el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual fue diseñado con el propósito de que sus 5 ejes: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público y sus demás componentes, puedan ser adaptados a las necesidades particulares de cada órgano, organismo o entidad.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" los programas de Bienestar Social se definen como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

2. Marco Conceptual

Este marco está sustentado en las disposiciones del Decreto Ley 1567 de 1998, "por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", reglamentado por el Decreto 1083 de 2015, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones:

"Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales."

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

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

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

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

3. Marco Legal

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

LEY 909 DE 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Establece en el 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, modificado y adicionado por el DECRETO 648 DE 2017, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

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

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

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

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

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

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

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

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:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

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.
6. 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 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Circular 050 de 2017 proferida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, acerca de lineamientos en materia de Bienestar y empleo público para entidades y organismos del Distrito Capital, en cumplimiento del Acuerdo Laboral 2020.

Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en cuanto a la participación de los empleados en los planes institucionales: “Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO TURISMO (Distrito del Turismo)</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

4. Marco filosófico

Visión

A 2028, el Instituto Distrital de Turismo habrá posicionado a Bogotá Región como un referente turístico sostenible, inclusivo, competitivo e inteligente de talla mundial, ofreciendo experiencias a residentes, visitantes y turistas, aportando al desarrollo socioeconómico de la ciudad.

Misión

El Instituto Distrital de Turismo fortalece, promociona y posiciona a Bogotá como destino turístico competitivo, sostenible, seguro, accesible e incluyente, mediante la formulación e implementación de políticas, planes y proyectos enfocados en las dinámicas locales. A través de la generación de información, el desarrollo de productos turísticos y la promoción de la ciudad como un destino atractivo y diverso, a nivel nacional e internacional.

4.1 *Política de Talento Humano*

La Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano para el Distrito Capital refleja la convicción de la Administración Distrital por reconocer la directa contribución de los/las servidores/as públicos/as o colaboradores/as como promotores/as del desarrollo sostenible en la ciudad, fortaleciendo la capacidad del talento humano distrital para tramitar los asuntos públicos a su cargo.

4.2 *Justificación*

Las actividades del Plan de Bienestar están encaminadas hacia un cambio de actitud con respecto a la labor que se 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 y mejorar continuamente el ambiente laboral en todas las áreas de la entidad.

5. Objetivos

5.1 *Objetivo General:*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4

Formular el Plan Institucional de Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo – IDT 2025, con el propósito de fortalecer conocimientos, competencias, habilidades de los servidores públicos, buscando fomentar bienestar y motivación en el ambiente laboral, y así mismo favorecer el desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia.

5.2 *Objetivos Específicos:*

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

5.3 *Población Objetivo:*

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

PLANTA DE PERSONAL A FEBRERO DE 2025

PLANTA PERMANENTE DE CARGOS	
CARRERA ADMINISTRATIVA	74
LIBRE NOMBRAMIENTO	15
PERIODO FIJO	1
TOTAL	90

CARGOS	OCUPADOS	VAC. DEFINITIVA	VAC. TEMPORAL
DIRECTIVO	8	0	0
ASESOR	6	0	0
PROFESIONAL	62	2	0
TÉCNICO	6	0	0
ASISTENCIAL	6	0	0

CARGOS OCUPADOS		FEMENINO	MASCULINO
DIRECTIVO	8	5	3
ASESOR	6	4	2
PROFESIONAL	62	42	20

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO <small>Unidad Distrital de Turismo</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4

TÉCNICO	6	2	4
ASISTENCIAL	6	5	1
TOTAL	88	57	30

6. Responsable

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

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

La siguiente corresponde a la oferta de actividades del Departamento Administrativo del Servicio Civil, de aplicación para todos los colaboradores y que no tienen costo, así:

- Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED, brinda contenido audiovisual orientado a promover hábitos emocionales saludables a través de en vivos, mensajes, tips, imágenes, retos e información de interés para los colaboradores del Distrito.
- Centro de Apoyo Emocional, un portal web que fomenta alternativas de solución y sensibilización sobre la importancia de crear hábitos emocionales saludables.
- Línea de escucha emocional, línea telefónica y correo electrónico para recibir orientación psicoemocional.
- Día de la Felicidad, se conformará un cronograma de actividades enmarcadas en la felicidad laboral, propuestas desde cada una de las entidades y organismos distritales y con la participación de todo el Distrito.
- Concurso de Creación Artística, se realizará convocatoria con los lineamientos para que los servidores y servidoras del Distrito participen en el concurso de creación artística.
- Escuela de Talentos, se ofertarán diferentes cursos de formación artística y cultural para los/as servidores/as y contratistas: creación literaria, audiovisual, artes electrónicas, artes escénicas y música.
- Brigadas Emocionales.
- Escuela de Talentos.
- Semana Distrital 8M, se desarrollará la Semana de Conmemoración del Día Internacional de los Derechos de las mujeres.
- 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.
- Seminario de Profundización, se realizará el seminario de profundización nivel I y nivel II, cada uno consta de 4 sesiones, cada una de 2 horas, dirigido a los grupos dinamizadores, equipos directivos, Comisiones de Personal y Comités de Convivencia Laboral.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

- 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 – IDR; Maloka; entre otros.

8. Diagnóstico

Es menester indicar que durante la vigencia 2024 se realizaron actividades para conmemorar fechas especiales, tales como:

- Cumpleaños del IDT.
- Celebración cumpleaños de los servidores de planta con día de descanso.
- 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.
- Cocinando estrategias (Actividad Plan Bienestar 2022).
- Feria de Servicios IDT.
- Café con la Dirección, 3 sesiones entre febrero y septiembre.
- Mercado de las Pulgas IDT.
- Día de la Familia en el segundo semestre del año, actividad contratada. (Extramural Mundo Aventura, actividad Plan Bienestar 2023).
- 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.
- Sensibilización en relación con el Acoso Laboral.
- Día del Niño en octubre, con apoyo de Compensar.
- Plan de Incentivos y proclama a los mejores servidores.
- Inducción y Reinducción.
- Actividad de Cierre de Vigencia y entrega del balance de la gestión (Actividad Plan Bienestar 2023).
- Incentivo Navideño para niños, hijos de los servidores de planta (Actividad Plan Bienestar 2023).

Para el análisis de las actividades del Plan Institucional de Bienestar Social 2024, realizadas en el marco del Contrato 254 de 2024 con la Caja de Compensación Compensar, se realizó la encuesta de satisfacción con los siguientes resultados:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

La encuesta de percepción servidores y servidoras de todas las áreas del Instituto atendida, permite concluir que se presentó una participación generalizada en las diferentes actividades programadas durante la vigencia 2024.

Dependencia a la que pertenece

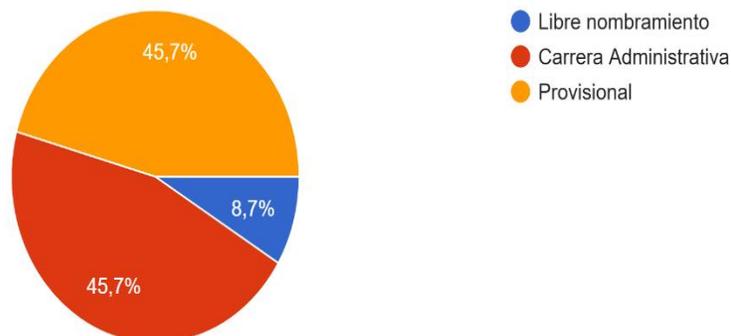
46 respuestas



En cuanto al tipo de vinculación, participaron igual número de servidores provisionales y de carrera administrativa, aunque actualmente son 46 provisionales, solo 21 de ellos dieron respuesta al instrumento.

Tipo de vinculación

46 respuestas

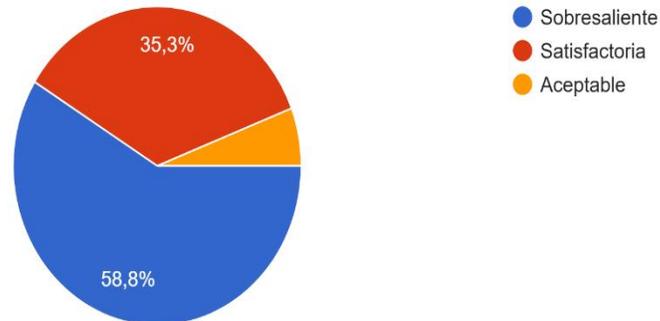


La percepción general del incentivo navideño entregado a los hijos de los servidores menores de 13 años, recibió una calificación sobresaliente del 58,8% y satisfactoria del 35,3%, alcanzando un 94,1% de aceptación.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

¿Cuál fue su percepción general sobre el incentivo navideño?

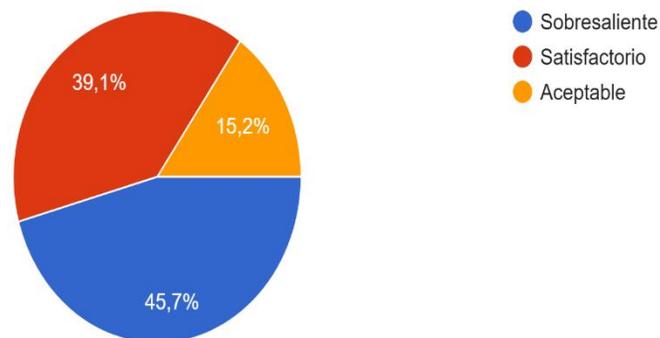
17 respuestas



En lo que respecta al Cierre de Gestión, más del 90% consideró la actividad como sobresaliente o satisfactoria, resaltando como uno de los pocos aspectos a mejorar, tener en cuenta a la mayor parte de la comunidad institucional.

¿Cuál fue su percepción general sobre el cierre de gestión?

46 respuestas



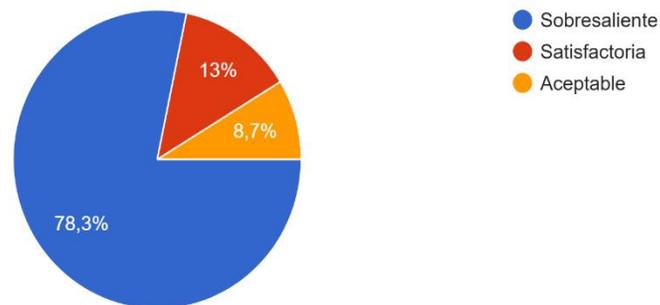
La actividad de entrega de boletas de cine, alcanza un nivel de aceptación del 91.3%, es importante resaltar que, las observaciones más destacadas se referían a la entrega de mayor cantidad de bonos, no solo por servidor de acuerdo a su núcleo familiar, si no también realizar dos entregas al año, ya

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

que es una actividad que se puede realizar en familia y beneficia de manera general a todos los miembros del hogar.

¿Cuál fue su percepción sobre la entrega de boletas de cine?

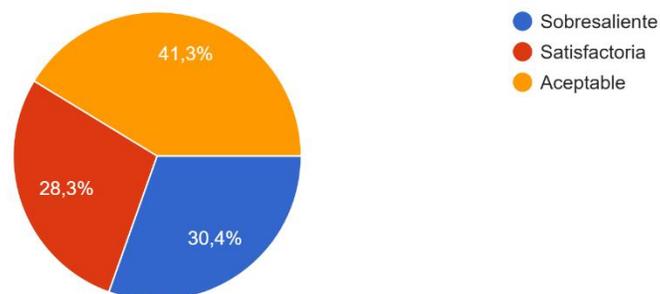
46 respuestas



Con relación a los pasadías para el día de la familia, solo 9 de los 46 encuestados realizaron la redención de los tiquetes asistiendo al centro vacacional, con una observación de problemas tanto en la plataforma como en centro vacacional para la redención del pasadía. Sin embargo, la percepción general de la encuesta es del 41.3% aceptable con respecto a la actividad, con observaciones de inconformidad como la falta de transporte, la lejanía del lugar de la actividad y altos precios por parte de Compensar para incluir otros miembros de la familia.

¿Cuál fue su percepción sobre el día de la familia?

46 respuestas



De manera general las actividades recibieron una calificación satisfactoria, con algunas observaciones que se pueden mejorar al tener un presupuesto mas robusto para la presente vigencia, ya que de esta manera se puede obtener una oferta más generosa por parte de quienes prestan los servicios.

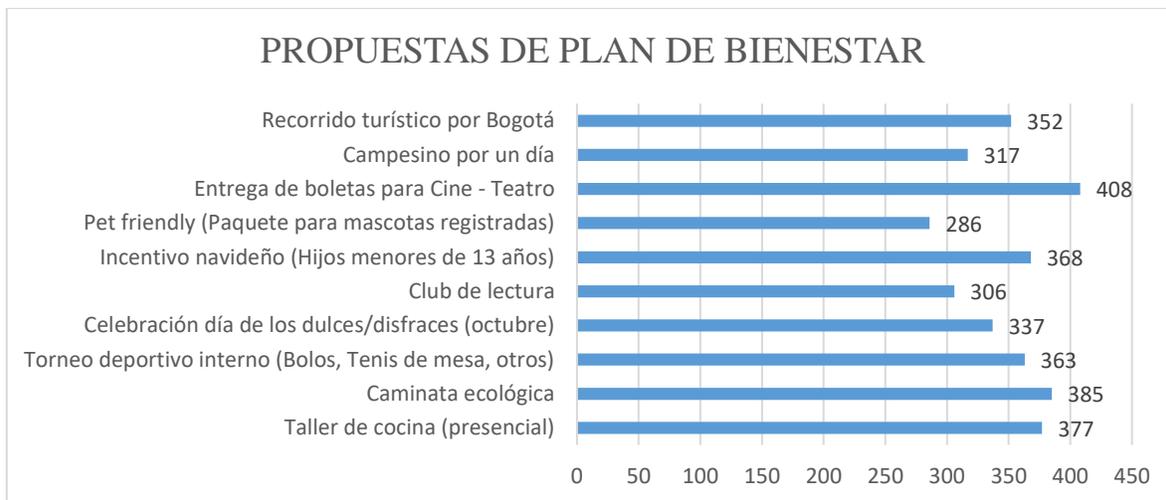
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

9. Sondeo de necesidades 2025

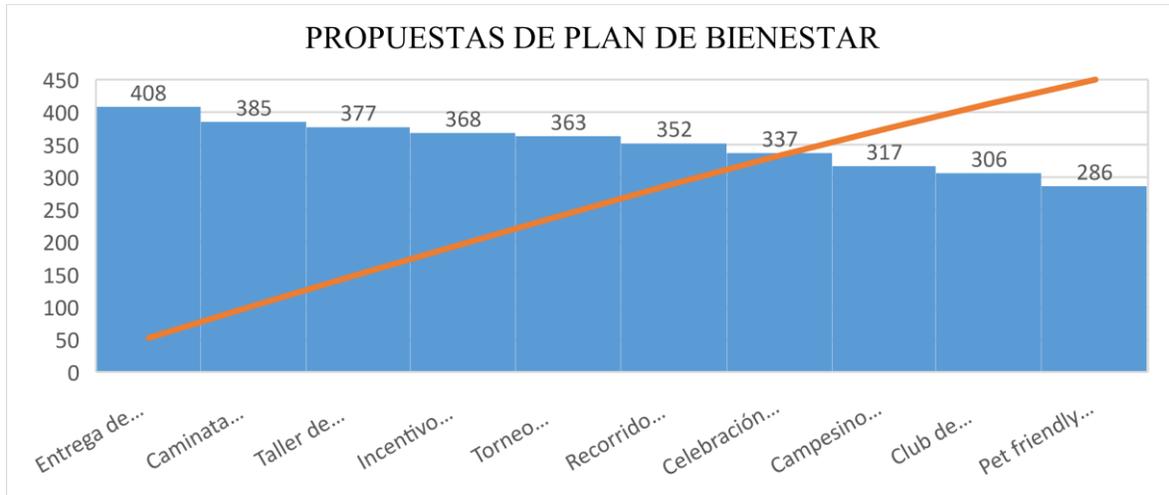
Con el objetivo de construir un Plan Institucional de Bienestar 2025 que cumpla con las expectativas de los funcionarios de la entidad, se realizó una consulta de *necesidades de bienestar laboral* (encuesta virtual), identificando que tipo de actividades tendrían mayor impacto en los funcionarios, y el sondeo de percepción arrojó lo siguiente:

Participaron 46 funcionarios, representando el 52,27% de las servidoras y servidores, con la participación de las 10 áreas que conforman la entidad en sus componentes misionales y transversales.

La encuesta formuló un total de 10 actividades, para que los servidores y servidoras calificaran de 1 a 10, siendo 10 la actividad que más le gustaría que se realizara y 1 la que menos le gustaría que se realizara en el marco del PIB 2025. Los resultados se observan en el siguiente gráfico:



	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4



Finalmente, entre otras actividades que plantearon las servidoras y servidores en el marco de la encuesta, se destacan salida con la familia, rumbo terapia, escuelas deportivas y vacaciones recreativas, spa, entre otras.

10. Propuesta Plan Institucional de Bienestar Social

El Plan Institucional de Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo – IDT 2025 se plantea 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, atendiendo dos enfoques, Bienestar Social y la Vida Laboral.

10.1 *Bienestar Social:*

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

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

10.2 *Vida Laboral:*

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

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

11. Propuesta de Actividades

De acuerdo con las encuestas de percepción y necesidades y la propuesta presentada por los representantes de los trabajadores a la Comisión de Personal, de acuerdo a un sondeo realizado con la comunidad institucional, las actividades propuestas para desarrollar en el 2025, son las siguientes:

Sin erogación

1. Se concederá una actividad de juego, por 4 horas dentro de la jornada laboral en la tarde, en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso, para los servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad (Circular DASCDC 050 de 2017).
2. Se otorgará a aquellos servidores públicos que tengan hijos(as) en edad escolar, la modalidad de trabajo en casa los días de presencialidad durante la temporada de receso escolar del mes de octubre (Acuerdo sindical 2023-2024).
3. 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).
4. Se realizarán actividades de celebración de fechas importantes como el Día de los Niños en el mes de octubre y el compartir navideño.
5. Otorgar reconocimiento por antigüedad a los servidores de la siguiente manera cada 5 años: 5 años un permiso remunerado por 1 día. A partir de 10 años: un permiso remunerado por 2 días.
6. Día descanso por la celebración del Cumpleaños, podrá disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.
7. Se realizarán jornadas pedagógicas para promover valores del Código de Integridad con el apoyo del Equipo de Gestores de Integridad y la Oficina de Control Disciplinario Interno.
8. Petday (jornada de sensibilización sobre la tenencia de animales de compañía) u otras actividades en alianza con entidades Distritales.
9. Celebración del Día de la Felicidad con actividades articuladas con el DASCDC.
10. Celebración Día del Servidor Público Distrital.
11. Promoción al interior del IDT de todas las ofertas de Bienestar del DASCDC y otras entidades Distritales.
12. Conceder 1 jornada descanso remunerado a los servidores de planta pertenecientes a los grupos de participación como: Gestores de Integridad, Brigada de Emergencia, Comité de Convivencia Laboral, COPASST, Comisión de Personal.
13. Se realizará un reconocimiento público – proclama a los mejores empleados de la entidad en el marco de la celebración Día del Servidor Público Distrital.

Con erogación:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR06	Plan Institucional de Bienestar Social	Versión: 4	Fecha: 01/04/2025

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

1. **Cierre de Gestión**
2. **Cine con el IDT** (boletas y combos para compartir en familia).
3. **Bonos Navideños** (para niños menores de 13 años, con bolsa de recursos y el número de bonos por definir, conforme a la composición de la planta de personal y sus familias al mes de diciembre de la presente vigencia).
4. **Caminata Ecológica.** (actividad recreativo - deportiva y de integración).
5. **Taller de Cocina** (actividad lúdico – recreativa de integración).
6. **Torneo de Bolos** (actividad recreativo - deportiva y de integración).
7. **Pet friendly** (Kit para mascotas inscritas como Familia Interespecie en el IDT).

La contratación y ejecución de las actividades previstas, está sujeta a la disponibilidad presupuestal de recursos de la vigencia y a los precios del mercado derivados del proceso contractual, la priorización de las mismas se dará de acuerdo al orden establecido anteriormente.

12. Presupuesto

El presupuesto con el que cuenta el Instituto Distrital de Turismo – IDT para la implementación del Plan de Institucional Bienestar Social del IDT 2025 está amparado en el rubro de Bienestar e Incentivos código O21202020090696990 disponible para la presente vigencia presupuestal, por un valor total de \$120.000.000 de pesos M/Cte.

13. Aprobación del Plan de Bienestar

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

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

Finalmente, para la puesta en marcha del Plan Institucional de Bienestar Social para la vigencia 2025 se adelantará el debido proceso contractual y se tiene previsto revisar el mercado para la viabilidad de una contratación directa con la Caja de Compensación Familiar.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
<p>Código TH-PR06</p>	<p>Plan Institucional de Bienestar Social</p>	<p>Versión: 4</p>	<p>Fecha: 01/04/2025</p>

Elaborado por: Diego Manuel Vargas, Profesional Universitario (E) Talento Humano.
 Revisado y aprobado por: Danery Buitrago Gómez, Subdirectora de Gestión Corporativa