



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Luz Beltrán de Heredia
Intendente de Turismo

RESOLUCIÓN Nro. 049 DEL 6 ABR. 2016

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo para la vigencia 2016”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO

En ejercicio de sus facultades Legales y en especial las que le confiere el Artículo 5 del Acuerdo Nro. 275 de 2007 del Concejo de Bogotá, D.C., y el Acuerdo Nro. 01 de 2007 de la Junta Directiva, Decreto de Nomenclación Nro.020 de 2016 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Acta de posesión Nro.035 del 5 de enero de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, en su Artículo 20, establece que los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

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

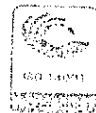
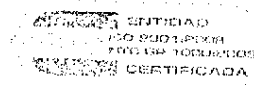
Que el Artículo 21 ibídem, al referirse a la finalidad de los programas de bienestar social que formule la entidad, establece que estos deben contribuir a desarrollar los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa,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

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

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 2016 el Plan Institucional contemplará la asignación del recurso presupuestal para dar cumplimiento a lo señalado en los artículos 69 al 85 del Decreto 1227 de 2005, en cuanto al “Sistema de Estímulos” que establece que *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”*

Avenida Carrera 24 No. 40 -
66
Código Postal 111311
Teléfono 2179711
Fax 2179711 Ext. 180
www.bogotalurismo.gov.co



Código AD-F10
Versión 16
Fecha vigencia: 03-01-2016



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Asesoría Jurídica de Gobierno

RESOLUCIÓN Nro. 0491 DEL 06 ABR. 2016

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo para la vigencia 2016”

Que el Comité de Incentivos y de Bienestar Social conformado por este Despacho mediante la Resolución Nro.027 del 11 de febrero de 2015, de conformidad con la Directiva Nro.001 del 6 de febrero de 2015 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), es un instrumento de participación y crecimiento institucional, a través del cual se estimula el desempeño laboral y se incentiva la cultura y la gestión organizacional.

Que la Comisión de Personal y el Comité de Incentivos y de Bienestar Social, ambos entes del Instituto Distrital de Turismo, participaron en el diseño del Plan Institucional de Bienestar para la vigencia 2016 cuya propuesta fue aprobada en sesión del 31 de marzo de 2016.

Que en virtud de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo para la vigencia 2016, el cual forma parte integral de esta resolución.

Artículo 2. El Plan Institucional de Bienestar se ejecutará con los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos Código Nro.3-1-2-02-10-00 de la vigencia 2016.

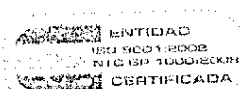
Artículo 3. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Artículo 4. Publíquese en contenido de esta Resolución en el Normograma institucional así como en las carteleras de acceso al público.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los **06 ABR. 2016**


ADRIANA MARCELA GUTIÉRREZ CASTAÑEDA
Directora General 





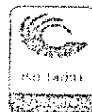
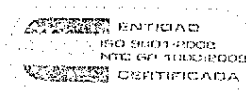
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO Y COORDINACIÓN
Instituto Distrital de Turismo

RESOLUCIÓN Nro. 049 DEL 06 ABR. 2016

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo para la vigencia 2016”

	Nombres completos y apellidos	Cargo, Dependencia	Firma	Fecha
Proyectado Por:	Alberto Antonio Amaya Páez	Profesional Universitario, Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario		04-04-16
Revisado por:	Oscar Julián Castaño Barroio	Asesor Jurídico		04/04/16
Revisado por:	Adriana Zambrano Avilañ	Asesora Despacho		03/04/16
Revisado y Aprobado para firma por:	Claudia Yamile Ramírez Hernández	Subdirectora de Gestión Corporativa y Control Disciplinario		04.04.16

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 de la Directora del Instituto Distrital de Turismo.





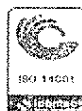
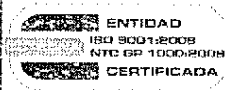
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Oriental de Turismo

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL



2016

Avenida Carrera 24 No. 40 –
66
Código Postal 111311
Teléfono: 2170711
Fax: 2170711 Ext. 180
www.bogotaturismo.gov.co



No protestación
de clientes
ni proveedores





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

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	Pág.3
Justificación	Pág.3
Objetivos	Pág.3
Objetivo General	Pág.3
Objetivos Específicos	Pág.4
Población Objetivo	Pág.4
Responsable	Pág.4
Programas	Pág.5
Programa de Bienestar Social e Incentivos	Pág.5
a. Plan de Bienestar Social	Pág.5
b. Plan de Incentivos	Pág.6
Marco Conceptual	Pág.6
Marco Legal	Pág.7
Marco Filosófico	Pág.8
Diagnóstico	Pág.9
Análisis de Necesidades	Pág.9
Aprobación del Plan de Bienestar	Pág.13
Descripción	Pág.13
Área de protección de servicios sociales	Pág.13
Área de Calidad de vida laboral	Pág.14
Ubicación	Pág.14
Presupuesto	Pág.14
Incentivos	Pág.14
Diagrama de flujo	Pág.16
Actividades propuestas vigencia 2016	Pág.17
Propuesta Plan de Incentivos 2016	Pág.18



INTRODUCCIÓN

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

El Plan de Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo, se desarrollara dentro de los Programas de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos, con el fin de fortalecer la gestión del recurso humano y el progreso institucional con la optimización de recursos.

De acuerdo con lo que establece 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."*, horizonte de trabajo del IDT según lo establecido en la norma.

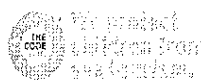
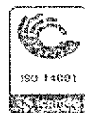
Justificación

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

Objetivos

Objetivo General:

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





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

Objetivos Específicos:

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

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

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

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

POBLACION OBJETIVO

Este Plan está encaminado a cubrir las necesidades de formación, motivación y bienestar de los funcionarios, tanto empleados como contratistas de la planta de empleos del Instituto Distrital de Turismo.

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

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.

Avenida Carrera 24 No. 40 -
66
Código Postal 111311
Teléfono: 2170711
Fax: 2170711 Ext. 180
www.bogotaturismo.gov.co



the product
children from
Bogotá





Programas

El PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2016 está enmarcado en el desarrollo de los siguientes programas:

Programa de Bienestar Social e Incentivos:

El programa de Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo, 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 puede definir Bienestar como *"un conjunto de factores que participan en la calidad de vida de los funcionarios y que hacen que su existencia pose todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana"*.

a. Plan de Bienestar Social:

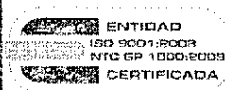
Mediante este componente se deben definir las actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, entretenimiento y aprendizaje del servidor para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura, vivienda y educación (artículo 23 Decreto 1567 de 1998), manifestados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es preciso tener en cuenta que para las actividades que integran el presente se solicitará participación en forma solidaria y participativa 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 a través de los siguientes componentes:

- Deportivos.
- Artísticos y culturales Recreativos y vacacionales
- Medicina Preventiva Medicina del trabajo

En cuanto a la calidad de vida laboral se describe como la existencia de un ambiente propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos; está compuesta por condiciones favorables para la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, y de esta manera crear un impacto positivo para la productividad y las buenas relaciones interpersonales.



No permitamos
cambios
sin cambios.





Las actividades de Bienestar Social que se realizarán están orientadas a lo siguiente:

- Actividades recreativas.
- Actividades deportivas.

b. Plan de Incentivos:

Los incentivos pretenden crear condiciones favorables de trabajo para que el desempeño de los funcionarios permita cumplir los objetivos propuestos, y reconocer públicamente los resultados de desempeños en niveles de excelencia.

Con el Programa de Incentivos del Instituto Distrital de Turismo, se desea realizar reconocimiento por el buen desempeño laboral y de esta manera incentivar una cultura de trabajo dirigida a la calidad en el servicio y compromiso con la entidad. El Plan de Incentivos se establecerá con el apoyo del Comité de Bienestar e Incentivos constituido por alta Dirección.

Marco Conceptual

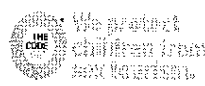
Este marco conceptual, está sustentado en las disposiciones del Decreto 1567 de 1998, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones:

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

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

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

"Artículo 29. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de





cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia."

Bienestar Social. Es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

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

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.

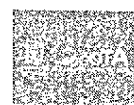
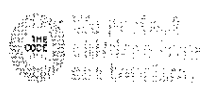
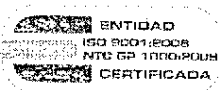
LEY 909 DE 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Establece en el párrafo del Artículo 36 que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en 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 1567 DE 1998. "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". En su artículo tercero establece que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, 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.

DECRETO 1227 DE 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998". En su artículo 69, dispone que las entidades, deben 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.

De igual forma el artículo 70 del precitado decreto, determina 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 de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

Avenida Carrera 24 No. 40 –
66
Código Postal 111311
Teléfono: 2170711
Fax: 2170711 Ext. 180
www.bogotaturismo.gov.co





- Deportivos, Recreativos y Vacacionales.
- Artísticos y Culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a 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.
- 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.

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 vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Marco filosófico

Visión

Ser reconocida como una institución líder, a nivel nacional e internacional, en el desarrollo de Bogotá como un destino turístico en el 2020.

Misión

Promocionar y posicionar a Bogotá como destino turístico y gestionar las condiciones de competitividad y sostenibilidad turística del destino, contribuyendo al desarrollo económico y social de la ciudad.

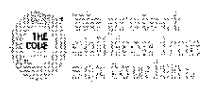
Política de Talento Humano

Nos comprometemos a desarrollar integralmente a nuestro talento humano 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.

Diagnóstico

Durante la vigencia de 2015 se realizaron diferentes eventos para conmemorar fechas especiales, tales como:

- Cumpleaños del IDT
- Día de las Secretarías
- Día de la Mujer





- Día de las madres
- Día del amor y la amistad
- Caminatas, recorridos ambientales (día sin carro, día del medio ambiente)
- Día de los Niños celebración con los hijos de los Funcionarios
- Fiesta de Halloween para los Funcionarios del IDT
- Semana de la Salud Ocupacional en el IDT
- Día de la Familia
- Día del Servidor Público, entrega de reconocimientos e Incentivos a mejores funcionarios
- Actividad de cierre de año 2015

Con la evaluación posterior a la realización de los eventos se evidenció que los funcionarios consideran adecuados los eventos realizados, valorándolos en todos los casos con calificaciones positivas por encima del 60% en aspectos como logística, evento en general, impacto en calidad de vida laboral y familiar e integración con otros funcionarios.

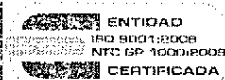
Análisis de necesidades

Con el objetivo de construir el plan de bienestar 2016 cumpliendo con las expectativas de los funcionarios de la entidad, se realizó una consulta con el formato TH-F 04 *necesidades de bienestar laboral*, identificando que tipo de actividades tendrían mayor impacto en los funcionarios.

En este orden de ideas, la primera respuesta que ayuda a empezar a construir el panorama general de actividades tiene que ver con la definición del número de hijos de los servidores, encontrando que la mayoría está entre los 11 y 15 años, por lo que se deberán definir actividades propias para jóvenes, niños y niñas adolescentes. Según el psicólogo Jean Piaget, a nivel emocional, tanto los niños como las niñas de 9, 10 y 11 años inician una separación cada vez mayor de sus padres.

Las normas familiares son las que rigen su comportamiento pero empiezan a ser conscientes de que en la familia de sus amiguitos, los padres hacen y exigen cosas diferentes. El grupo de amigos cobra mayor importancia y es el momento en que ellos mismos piden quedarse a dormir o pasar la tarde en casa de algún compañero.

Es un momento propicio generar actividades en las que padres e hijos entrelacen la relación afectiva primaria, y para eso actividades de bienestar deportivo o recreativo serán fundamentales.



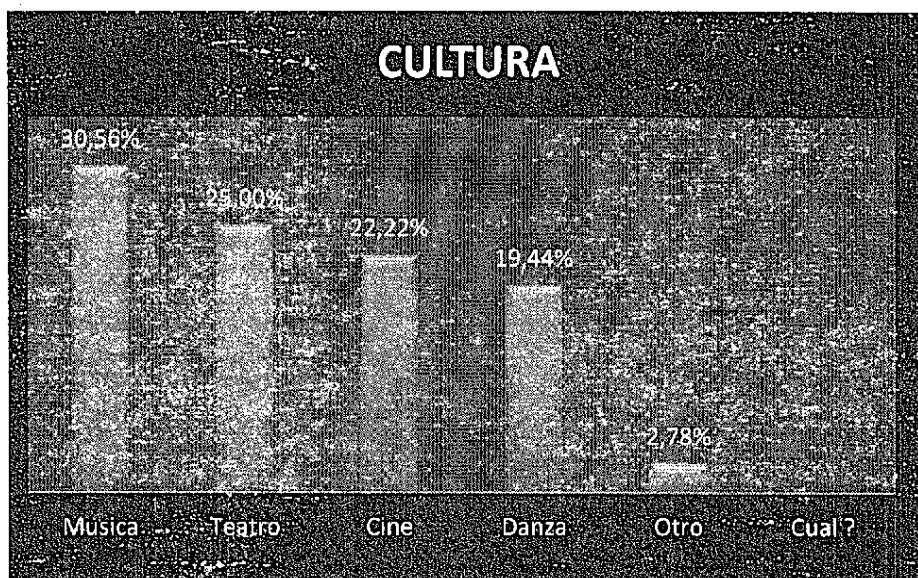


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DISTRIBUCIÓN ECONÓMICA
Instituto Distrital de Turismo



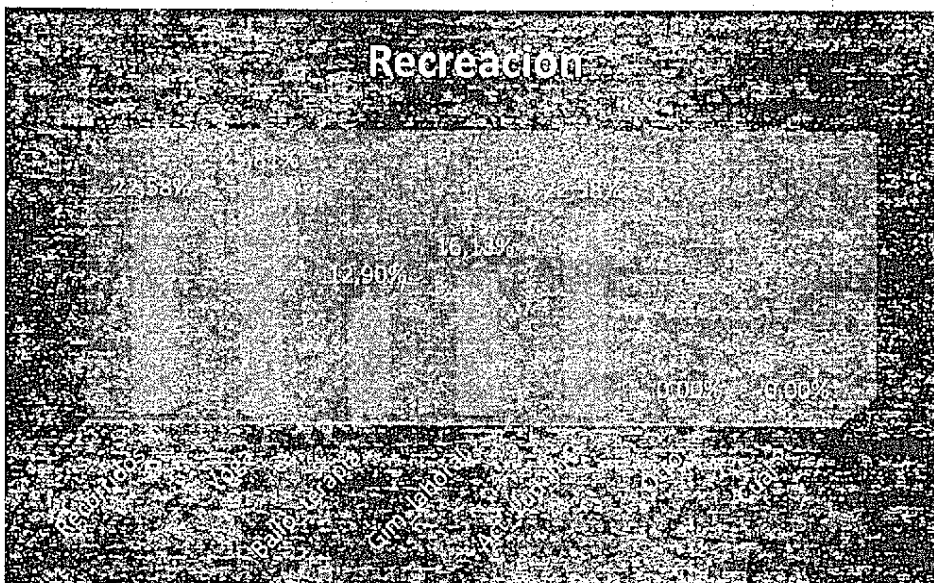
Las actividades que se identificaron con mayor potencial fueron:

- En relación con actividades culturales, los funcionarios preferirían disfrutar mayoritariamente de eventos de Música con un 30,56% y Teatro con el 25%. Siguen en el orden Cine y Danza.

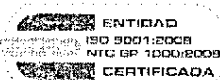
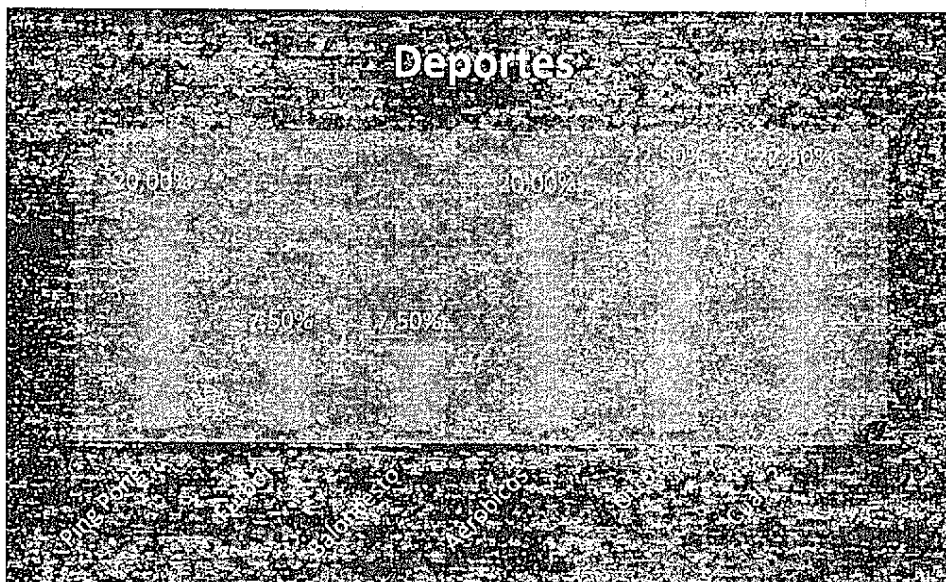




- En cuanto a las actividades de Recreación se observa una ligera tendencia hacia el Yoga con un 25 % de favorabilidad, seguida de Recorridos Turísticos y Actividades lúdicas de integración con un 22,58% cada una.



- En cuanto a actividades deportivas la encuesta mostró que de los deportes sugeridos, no obstante se prefieren el Ping Pong y los Aeróbicos con el 20% cada uno, los servidores eligieron otro, de los cuales el fútbol con el 35% y el Baloncesto y los Bolos con el 21,43% no existe una preferencia clara por un deporte, por lo que se presta para realizar una semana deportiva con variedad de actividades.

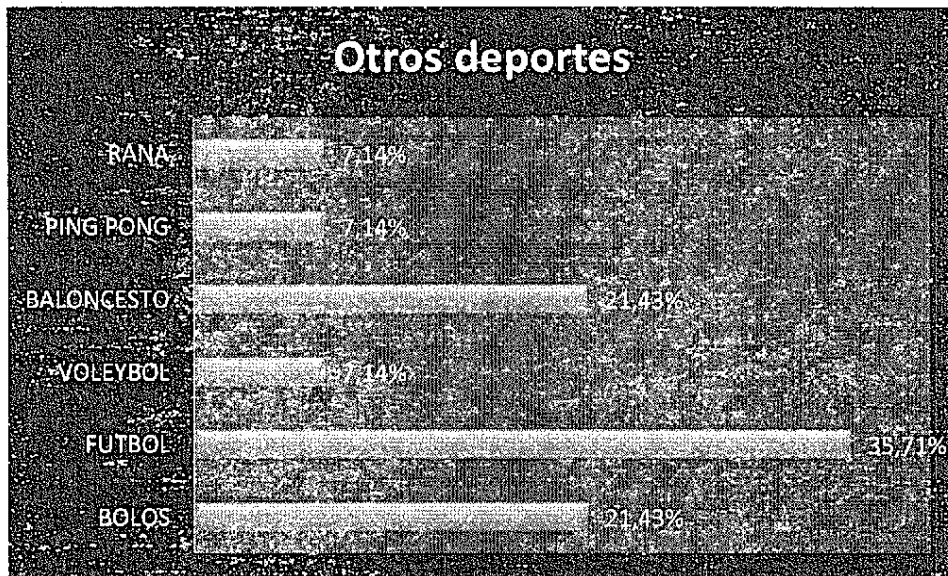


Siempre te va a ayudar a mejorar tus servicios.

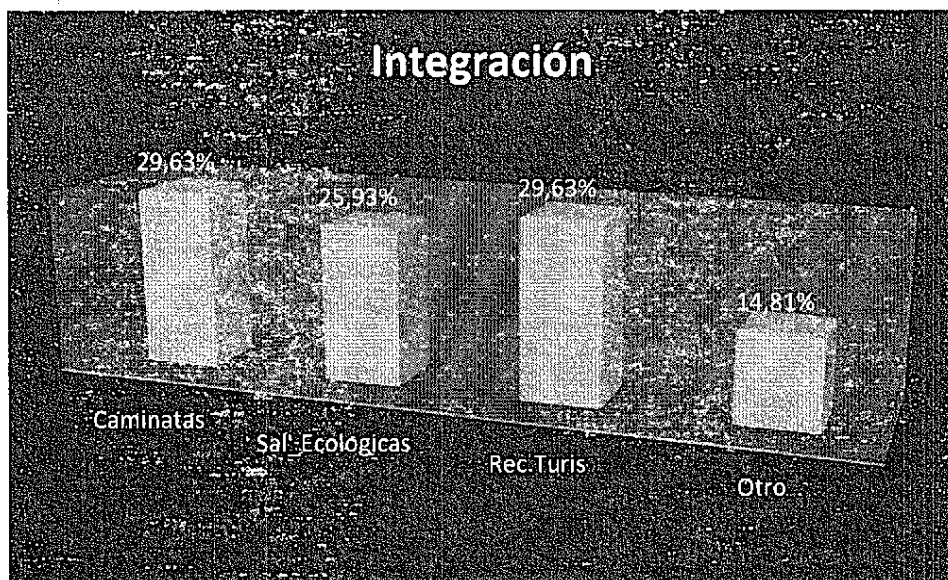




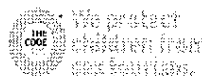
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo



- Por último en actividades de integración familiar los funcionarios opinan que las acciones que cumplen con este objetivo son las caminatas y los recorridos turísticos con un porcentaje del 29,63% cada una, y las salidas ecológicas con un porcentaje de favorabilidad del 25,93%.



Teniendo en cuenta los resultados de las encuestas y la experiencia del trabajo realizado en 2015 se construirá un plan de bienestar institucional con una estructura que incremente





los niveles de satisfacción y propicie un mejor nivel de calidad de vida de funcionarios y sus familias.

Una vez revisado el documento de Análisis del diagnóstico de las necesidades y hechas las debidas sugerencias y recomendaciones se procederá al diseño del Plan Institucional de Bienestar Social para la vigencia 2016 junto con su cronograma de actividades.

Encuesta Clima Laboral

Como resultado de la encuesta adelantada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD) en el primer semestre de 2014, en la que se entrevistó a 24 de los 30 servidores de planta, se estimó que en el estudio demográfico el 38% del personal tenía de 33 a 40 años, el 33% de 48 años en adelante, y el 21% de 40 a 47 años. En cuanto al nivel universitario el 58% poseía postgrado, el 29% formación universitaria y el 13% estudios técnicos. Con respecto al nivel del empleo, el 54% está en el Profesional, el 17% entre Directivo y Asistencial, el 8% Asesor y el 4% Técnico.

En primera instancia frente al ítem Liderazgo se estableció que menos de la mitad de los trabajadores considera que el Jefe brinda una retroalimentación adecuada, aunque se percibe buen trato y una buena relación con los empleados.

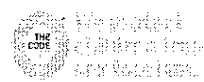
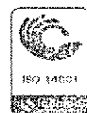
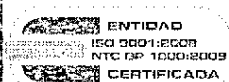
En cuanto a Capacitación, los funcionarios afirmaron en su mayoría que se sienten capacitados para realizar sus funciones y más de la mitad consideró que sus funciones están acordes con sus conocimientos. De igual manera todos tienen claro los deberes que deben cumplir y conocen la el reglamento interno.

De otra parte, frente al Trabajo en equipo, se evidenció que es importante para la Entidad, así como el compromiso y el trato respetuoso entre sí. Se recomienda promover el respeto, el trabajo en equipo, así como talleres sobre resolución de conflictos.

Así mismo, y a propósito de la carga laboral, se determinó que apenas una minoría de la población termina sus actividades en su jornada laboral, por lo que se recomendó dictar talleres sobre manejo adecuado del tiempo y del uso adecuado del dinero.

Frente al ítem Cumplimiento y Responsabilidad, se determinó que los servidores cumplen con su horario de trabajo, y recomienda el encuestador incentivar a quienes cumplen con su horario y retroalimentar a quienes no lo hacen.

En cuanto a la Satisfacción personal, los empleados afirman que sienten gusto por las actividades que realizan y sienten que diariamente aprenden algo nuevo. Se recomienda identificar a quienes no se sienten a gusto para motivarlos y lograr mejoras en su desempeño.





Finalmente, en cuanto a Cohesión, los funcionarios cuentan con buenos amigos dentro del trabajo, aunque se evidencia que no comparten tiempo fuera de la entidad con ello. Se recomienda realizar actividades que aporten tanto a mejorar las relaciones entre compañeros como al bienestar laboral.

Aprobación del Plan de Bienestar

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

Con el aval del Comité de Incentivos y/o Bienestar Social se presentará el Plan a la alta Dirección del IDT para su aprobación y posterior ejecución.

Finalmente para la puesta en marcha del Plan Institucional de Bienestar Social para la vigencia 2016 se adelantará el debido proceso contractual.

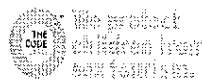
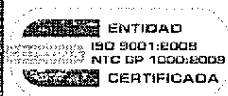
Descripción

El Plan Institucional de Bienestar que se implementará en la vigencia 2016 se circunscribe a dos (2) áreas de intervención (Artículos 22, 23 y 24 Decreto Ley 1567 de 1998), ellas son: Área de protección y servicios sociales y Área de calidad de vida laboral. En la primera, atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. En la segunda, el interés ocupará atender soluciones a 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.

Área de protección de servicios sociales

Este programa tiene como objetivos principales generar espacios de esparcimiento, recreación, descanso y disfrute del tiempo libre para los servidores públicos del Instituto Distrital de Turismo y sus familias; mejorar sus condiciones de salud, físicas y mentales y reducir el ausentismo laboral.

Para cumplir tal propósito se realizarán actividades deportivas, recreativas y vacacionales; artístico culturales; promoción y prevención de salud; capacitación informal en convenio con otras entidades; promoción de programas de vivienda y educación formal básica y universitaria





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

Área de calidad de vida laboral

Según los lineamientos de política del sistema de estímulos, la calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

Con ello, se fortalecen los lazos emocionales del individuo y de este modo incrementa su productividad, logrando así el equilibrio y la integridad de vida personal, familiar y laboral del funcionario.

Este programa busca fortalecer las competencias e incrementar la productividad, logrando así el equilibrio y la integridad de la vida personal, familiar y laboral del funcionario. De esta manera, se pretende impactar en el mejoramiento de la percepción que tienen los funcionarios frente a la calidad de vida laboral.

Para lograr este objetivo se desarrollarán actividades para aumentar el grado de satisfacción del funcionario y su familia; aumentar el grado de compromiso con la entidad; generar un vínculo institucional y mejorar la percepción frente a la calidad de vida laboral.

Dichas actividades se enmarcarán en el fortalecimiento del trabajo en equipo, la medición e intervención del clima laboral, la adaptación al cambio organizacional, la desvinculación asistida, la identificación de nuestra cultura organizacional y el liderazgo.

Ubicación

Se pretende buscar escenarios propicios para desarrollar las actividades en un ambiente adecuado donde se cuente con las herramientas necesarias para su ejecución y para el logro de los objetivos propuestos.

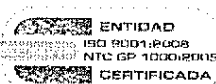
Presupuesto

El presupuesto con el que cuenta el Instituto Distrital de Turismo para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social es de veinticuatro millones de pesos m/cte. (\$24.000.000.00).

Incentivos

Con motivo del cumplimiento a los artículos 69 al 85 del Decreto 1227 de 2005, que regulan el "Sistema de estímulos", al establecer 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", los incentivos pecuniarios y no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como el mejor empleado de carrera de la entidad, el de Libre Nombramiento y Remoción, y a los mejores empleados de carrera, y de LN y R de cada nivel jerárquico (niveles profesional, técnico y asistencial), así como a los mejores equipos de trabajo. Para este objetivo se propone acreditar **SIETE MILLONES DE PESOS M/CTE**

Avenida Carrera 24 No. 40 -
66
Código Postal 111311
Teléfono: 2170711
Fax: 2170711 Ext. 180
www.bogotaturismo.gov.co





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Y PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y EL TURISMO
Bogotá Distrito de Capital

(\$7.000.000) de los 24 millones otorgados, con lo que el Plan de Bienestar Social para el 2016 se desarrollará con **DIECISIETE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$17.000.000)**



Avenida Carrera 24 No. 40 –
66
Código Postal 111311
Teléfono: 2170711
Fax 2170711 Ext. 180
www.bogotaturismo.gov.co

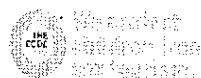
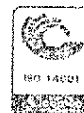
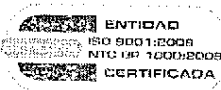
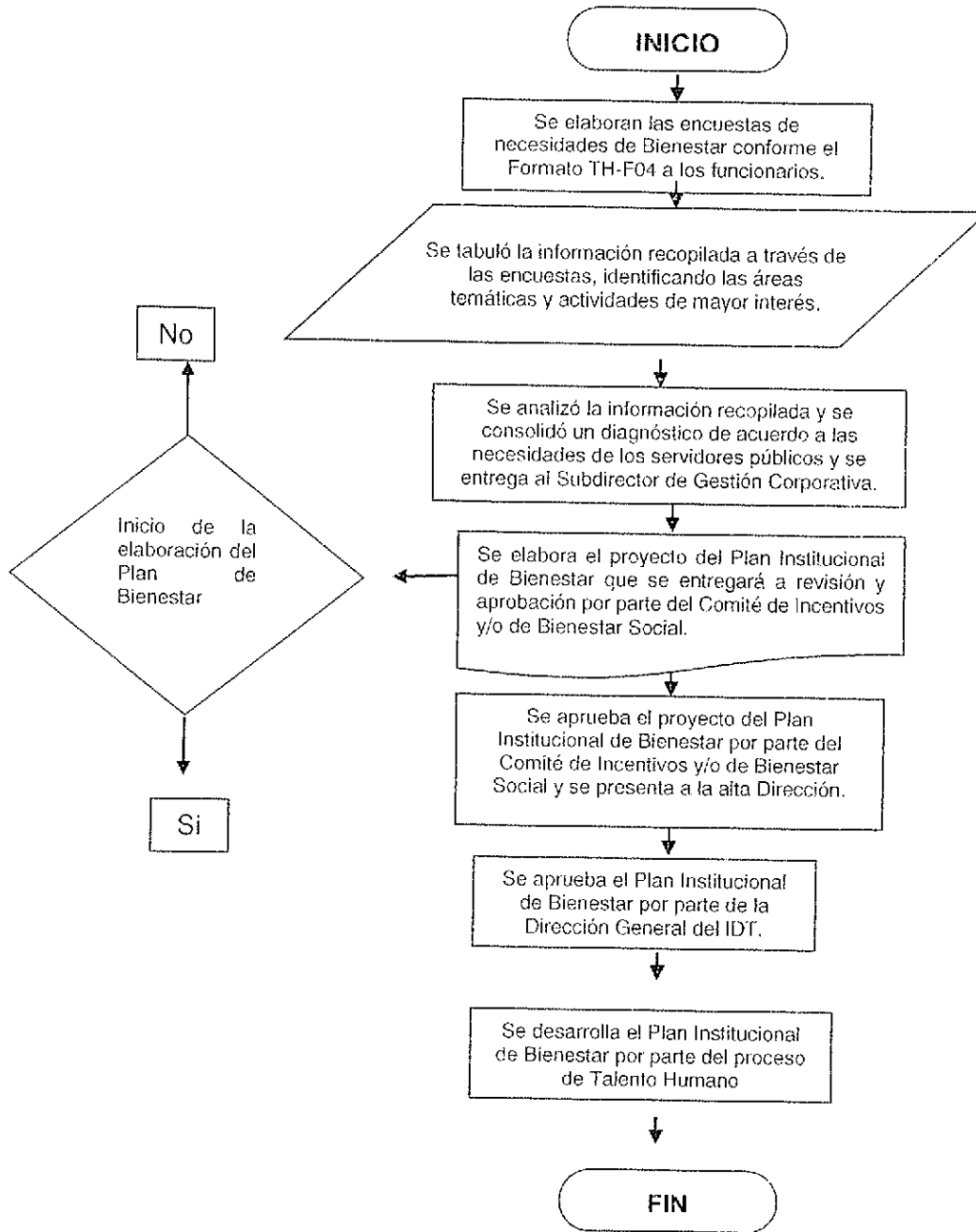


We protect
children from
sex tourism.





Diagrama





PROPUESTA PLAN DE INCENTIVOS 2016

De conformidad con la experiencia obtenida en la presente vigencia se plantea comprometer **SIETE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$7.000.000)** de los 24 millones disponibles para el año 2016 de la siguiente manera:

- **INCENTIVOS PECUNIARIOS**, entendidos como los reconocimientos económicos de conformidad con lo señalado en la Resolución que lo determine.

Hasta la suma de **QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$500.000)**, para los empleados de Carrera Administrativa seleccionados como el mejor de cada nivel jerárquico.

Hasta la suma de **UN MILLÓN DE PESOS M/CTE (\$1.000.000)** para el mejor empleado de Carrera Administrativa de la entidad, de conformidad con los términos y condiciones señalados en el Artículo 78 del Decreto 1227 de 2005.

Hasta la suma de **QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$500.000)** para los empleados de Libre Nombramiento y Remoción seleccionados como el mejor de cada nivel jerárquico asistencial, técnico y profesional.

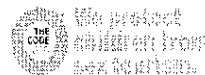
Hasta la suma de **UN MILLÓN DE PESOS M/CTE (\$1.000.000)** para el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad, de conformidad con los términos y condiciones señalados en el Artículo 78 del Decreto 1227 de 2005.

El monto del incentivo pecuniario para el equipo de trabajo seleccionado en el primer lugar será hasta la suma de **UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.300.000)**.

El monto del incentivo pecuniario para el equipo de trabajo seleccionado en el segundo lugar será hasta la suma de **QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$500.000)**, siempre y cuando acredite el cumplimiento del 100% del proyecto dentro del término previsto para su ejecución.

El monto del incentivo pecuniario para el equipo de trabajo seleccionado en el tercer lugar será hasta la suma de **DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$200.000)**, siempre y cuando acredite el cumplimiento del 100% del proyecto dentro del término previsto para su ejecución.

- **INCENTIVOS NO PECUNIARIOS**, estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño productivo en niveles de excelencia por quien sea elegido como el 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 (niveles asistencial y técnico), así como a los equipos de trabajo que sean

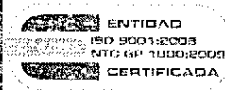




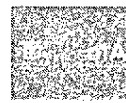
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Colombiano de Turismo

seleccionados en el segundo y tercer lugar, los cuales están representados por los incentivos que se indican a continuación:

1. Traslados
2. Comisiones para ejercer cargos de Libre Nombramiento y Remoción,
3. Becas para educación formal,
4. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional,
5. Reconocimientos públicos a labor meritoria,
6. Programas de turismo social.



COE
CONSEJO
COLOMBIANO
DE
ECONOMÍA





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

ACTIVIDADES PROPUESTAS CALENDARIO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - 2016

Con el apoyo de la Caja de Compensación y la ARL Positiva se propone:

ENERO A DICIEMBRE

- Cursos de formación deportiva ofrecidos por la Caja con tarifas preferenciales
- Vacaciones recreativas para hijos de los funcionarios de la Entidad (mitad de año, semana de receso escolar y fin de año. (*))
- Alojamiento para cualquiera de los Hoteles de la Caja de Compensación, conforme a las condiciones por ellos previstas en las diferentes temporadas, con tarifas preferenciales. (*))
- Boletería para eventos de música y teatro. (*))
- Curso corto con cualquier modalidad de bailoterapia que incluya: tango, rumba, milonga, salsa, danza árabe, aeróbicos, yoga y/o pilates. (*))

(*)) De acuerdo con disposición de la Caja.

FEBRERO

- Celebración cumpleaños 9 del IDT (torta especial)

MARZO

- Celebración día de la mujer (onces y conversatorio sobre género).

ABRIL

- Feria de acercamiento, sensibilización y servicios con descuentos y beneficios a través de la Caja.
- Semana Ambiental (Recorrido turístico/caminata ambiental, Quebrada Los Quiches y/o Jardín Botánico)
- Celebración día de la secretaria (Desayuno como homenaje).

MAYO

- Celebración día de la madre (torta y música)

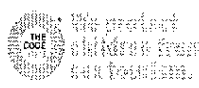
JUNIO

- Celebración día del padre (Detalle caja de Compensación).
- Torneo deportivo interno y relámpago
- Celebración día del servidor público 27 de junio (Cine foro, conversatorio, juego de la travesía Ética)

JULIO

- Celebración día del conductor (Desayuno como homenaje).
- Celebración de la semana de la igualdad (Conversatorio).

Avenida Carrera 24 No. 40 –
66
Código Postal 111311
Teléfono: 2170711
Fax: 2170711 Ext. 180
www.bogotaturismo.gov.co





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA
INSTITUTO BOGOTANO DE TURISMO

AGOSTO

- Celebración día de la familia (Almuerzo y evento de integración)

SEPTIEMBRE

- Celebración del día del amor y la amistad (Premio a la mejor decoración y disposición)
- Celebración Día Mundial del Turismo (Recorrido turístico)

OCTUBRE

- Semana de la seguridad y salud en el trabajo (jornada de exámenes médicos y charlas sobre nutrición y salud)
- Celebración para niños y adultos de la noche de brujas (Premio al mejor disfraz y representación del motivo del mismo)

NOVIEMBRE

- Jornada de premiación a los mejores funcionarios y equipos de trabajo.

DICIEMBRE

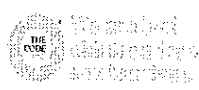
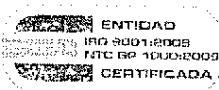
- Celebración de la navidad (Novenas de Aguinaldos y regalos para l@s niñ@s).
- Evento de fin de año, actividad de cierre de gestión de fin de año (Almuerzo, recital)
- Entrega bonos de Navidad para los hijos de los funcionarios.
- Encuesta de satisfacción con los servicios de la Caja de Compensación y de la ARL

Actividades Contratadas:

- Celebración día de la familia (Almuerzo y evento de integración)
- Evento de fin de año, actividad de cierre de gestión de fin de año (Almuerzo, recital)
- Entrega bonos de Navidad para los hijos de los funcionarios.
- Torneo deportivo.

Proyectado por: Alberto Antonio Amaya Páez, Profesional Universitario, Subdirección de Gestión Corporativa y CD *Ap*

Avenida Carrera 24 No. 40 –
66
Código Postal 111311
Teléfono: 2170711
Fax 2170711 Ext. 180
www.bogotaturismo.gov.co



06 ABR 2016
SMP
12:09