

Resolución Número 108

(Julio 3 de 2020)

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2020”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRICTAL 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, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1983 de 2015, el Decreto Ley 1567 de 1998; y el de Decreto Nro. 043 del 4 de febrero de 2020 y Acta de Posesión 077 de 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá,

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

Que el artículo 21° ibídem, al referirse a la finalidad de los programas de bienestar social que formule la entidad, establece que estos deben contribuir a desa-

rollar los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Que el Decreto nacional 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en sus artículo 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 mayor cubrimiento institucional, para lo cual adelantaran 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 a los prepensionados para el retiro del servicio, identificación de la cultura organizacional y definición de los procesos para la consolidación de la cultura deseada, fortalecimiento del trabajo en equipo, así como la realización de programas de incentivos.

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

Que para la vigencia 2020 el Plan Institucional de Bienestar laboral incorpora la asignación del recurso presupuestal para dar cumplimiento a lo señalado en los artículos 69 al 85 del Decreto 1227 de 2005, en cuanto al “Sistema de Estímulos” que establece que *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”*

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

Que la Comisión de Personal del Instituto Distrital de Turismo - IDT, aprobó inicialmente en sesión del 5 de marzo de 2020, tal y como consta en Acta Nro.02, la propuesta del Plan Institucional de Bienestar para la actual vigencia cuya propuesta fue diseñada por el proceso de Talento Humano.

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

Que 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.

Que mediante el 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.

Que 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”.

Que 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.

Que mediante el Decreto nacional 488 del 27 de marzo de 2020 el gobierno nacional 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.

Que mediante la Circular 019 del 27 de mayo de 2020 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, estableció lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades distritales, en la que advierte que: *“Para lo que resta de la vigencia 2020, el Plan de Bienestar Distrital está enfocado a fortalecer el talento humano en las condiciones inéditas laborales y personales, derivadas de la contención de la pandemia generada por el Coronavirus- Covid 19, buscando construir la nueva normalidad, continuando dos premisas, la primera, consistente, ahora más que nunca, en resaltar al ser humano como el recurso más importante con el que cuenta la sociedad y por ende las entidades, y la segunda, en generar estrategias que permitan empoderarlo, brindándole herramientas que le faciliten diseñar su vida, establecer un balance de la misma, crear relaciones positivas y gestionar los talentos de los colaboradores del Distrito Capital.”*

Así mismo el DASCD advierte: “Es así como, en estos momentos de confinamiento obligatorio, y regreso gradual a la nueva normalidad, debemos continuar cuidando el bienestar y la salud física y mental de todos los colaboradores, por lo tanto, es importante generar espacios que permitan “compartir a la distancia” y adecuar en la medida de lo posible, los planes de bienestar a la nueva realidad ocasionada por el COVID 19.”

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, la cual se conforma de actividades a contratar y a realizar sin erogación con apoyo de la Caja de Compensación Familia - Compensar.

Que la propuesta para el Plan de Bienestar institucional de los empleados del Instituto Distrital de Turismo – IDT en la vigencia 2020, fue avalada por la Comisión de Personal en sesión del 24 de junio de 2020.

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 2020, el cual forma parte integral de esta Re-

solución y cuyas actividades quedarán supeditadas a agotar el presupuesto y a la disposición normativa en cuanto a distanciamiento social derivado 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 2020.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los tres (3) días del mes de julio de dos mil veinte (2020).

KAROL FAJARDO MARIÑO
Directora General



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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL IDT 2020

Junio de 2020

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	Pág.3
2. Marco Conceptual	Pág.4
3. Marco Legal	Pág.5
4. Marco Filosófico	Pág.6
5. Política de Talento Humano	Pág.11
6. Justificación	Pág.12
7. Objetivos	Pág.12
7.1. Objetivo General	Pág.12
7.2. Objetivos Específicos	Pág.12
7.3. Población Objetivo	Pág.13
8. Responsable	Pág.13
9. Diagnóstico	Pág.13
10. Análisis de Necesidades	Pág.15
11. Propuesta Programa de Bienestar Social	Pág.17
12. Presupuesto	Pág.18
13. Actividades a realizar	Pág.19
14. Cronograma	Pág.19
15. Aprobación del Plan de Bienestar	Pág.21

1. Introducción

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

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

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*. Reglamentado por Decreto 1572 de 1998 y Decreto 1227 de 2005, se definen los programas de Bienestar Social como: *"Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."*

Estado de Emergencia

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.

2. Marco Conceptual

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

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

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

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

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

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

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

3. Marco Legal

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

LEY 909 DE 2004. *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*. Establece en el parágrafo del Artículo 36 que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados 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.

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.

Mediante el 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 019 del 27 de mayo de 2020 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, estableció lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades distritales, en la que advierte que: “Para lo que resta de la vigencia 2020, el Plan de Bienestar Distrital está enfocado a fortalecer el talento humano en las condiciones inéditas laborales y personales, derivadas de la contención de la pandemia generada por el Coronavirus- Covid 19, buscando construir la nueva normalidad, continuando dos premisas, la primera, consistente, ahora más que nunca, en resaltar al ser humano como el recurso más importante con el que cuenta la sociedad y por ende las entidades, y la segunda, en generar estrategias que permitan empoderarlo, brindándole herramientas que le faciliten diseñar su vida, establecer un balance de la misma, crear relaciones positivas y gestionar los talentos de los colaboradores del Distrito Capital.”

Así mismo el DASCD advierte: “Es así como, en estos momentos de confinamiento obligatorio, y regreso gradual a la nueva normalidad, debemos continuar cuidando el bienestar y la salud física y mental de todos los colaboradores, por lo tanto, es importante generar espacios que permitan “compartir a la distancia” y adecuar en la medida de lo posible, los planes de bienestar a la nueva realidad ocasionada por el COVID 19.”

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, la cual se conforma de actividades a contratar y a realizar sin erogación con apoyo de la Caja de Compensación Familia - Compensar.

4. Marco filosófico

Visión

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

Misión

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

La felicidad

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

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

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

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

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

5. Política de Talento Humano

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

Política Sistema Integrado de Gestión

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

Por esto nos comprometemos a:



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



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



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

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

6. Justificación

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.

7. Objetivos

7.1. 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.

7.2. Objetivos Específicos:

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

7.3. 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.

8. Responsable

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

9. Diagnóstico

Durante la vigencia de 2019 se realizaron diferentes eventos para conmemorar fechas especiales, tales como:

- Cumpleaños del IDT
- Celebración cumpleaños de los servidores de planta con día de descanso y detalle a convenir con la Caja de Compensación.
- Día de la Mujer y del hombre, actividad denominada “Día de la equidad de género”
- Día de las Madres y padres del IDT
- Jornadas de Yoga y Rumboterapia (A cargo de la Caja de Compensación).
- Día de los Niños – 31 de octubre (jornada lúdica recreativa)
- Semana de la Salud Ocupacional
- Día recreativo para el pre pensionado (Organizado por el DASCD)
- Día de la familia en el 1er semestre. En virtud de la Ley 1857 de 2017 se otorgó un día de descanso.
- Recorrido – Caminata Ecológica, actividad contratada.
- Día de la Familia en el segundo semestre del año, actividad contratada.
- 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.
- Bonos de recreación por la Semana de receso escolar – octubre, actividad contratada.
- Decoración Halloween
- Novenas y compartir navideño
- 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.

Así mismo, con el propósito de generar alternativas de bienestar para los trabajadores, se efectuaron convenios con la empresa privada, tales como – Teatro CasaE, así como la participación en la competencia atlética Bodytech por invitación de la Caja de Compensación Cafam.

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

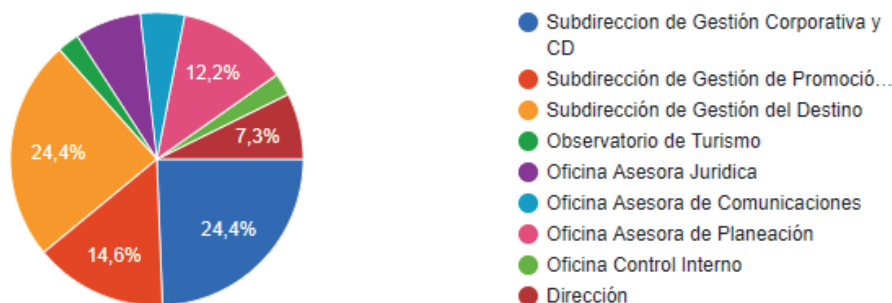
10. Análisis de necesidades

Con el objetivo de construir el plan de bienestar 2020 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 que tipo de actividades tendrían mayor impacto en los funcionarios, así como el nivel de aceptación con lo realizado en el 2019.

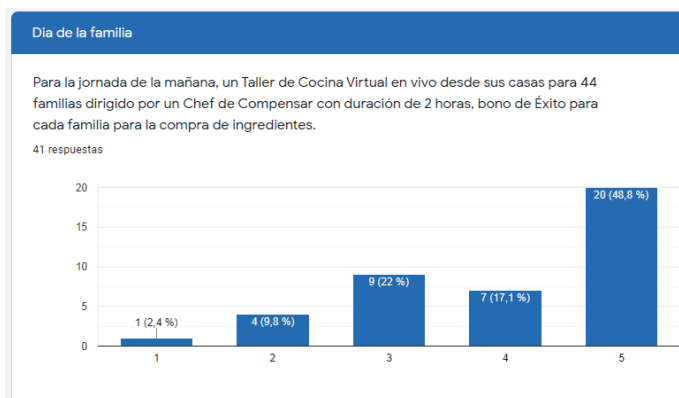
En este orden de ideas, la encuesta de necesidades de Bienestar para el 2020 sugiere lo siguiente:

Área donde labora?

41 respuestas



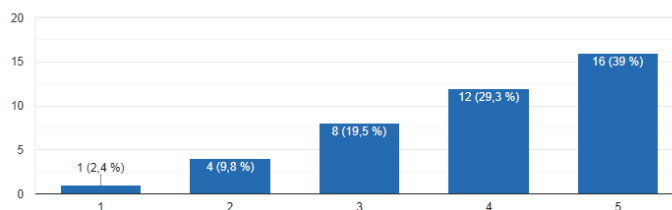
- Puntuada de 1 a 5 la preferencia por actividades virtuales muestra una gran aceptación al día de la familia con una jornada estilo “Cocina en casa de familia” y un “bingo”



Torneo Virtual lúdico - recreativo

Bingo para 44 familias en vivo modalidad virtual, incluye cartones, plataforma, presentador.
Premiación de servicios de bienestar asociados a la caja.

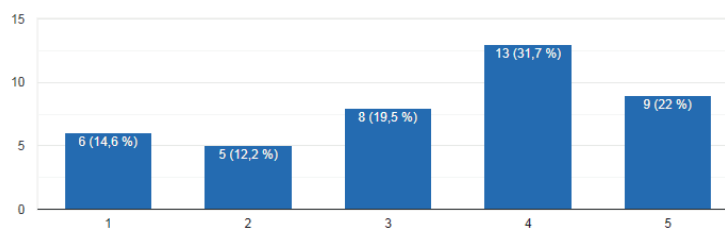
41 respuestas



- En cuanto a actividades deportivas la encuesta mostró aceptación frente a la propuesta de juegos virtuales así:

Torneo juegos virtuales hasta 20 personas, Todos los participantes deben tener los elementos básicos para el desarrollo como: conexión a Internet, celular o Tablet y whatsapp, el torneo incluye, preproducción, programación y planeación de la actividad y fixtures, Congreso técnico, Plataforma de resultados y fixtures, Juzgamiento, Contacto y seguimiento, Soporte técnico y conectividad, Personal de operación, Director de torneo. La final se transmitirá por una plataforma para ser visualizado en vivo.

41 respuestas

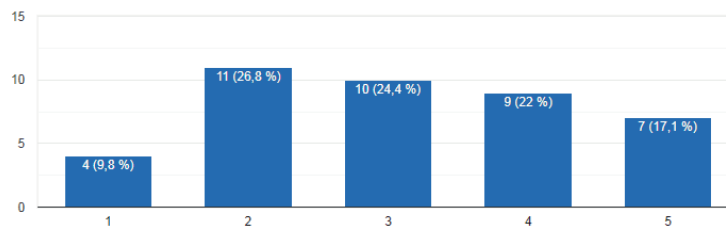




ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

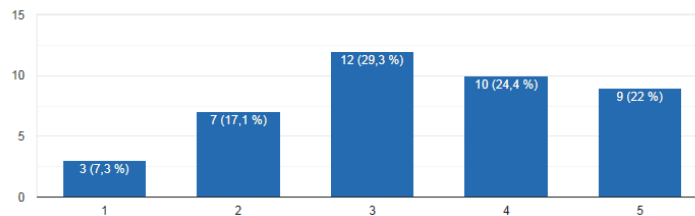
Califique la actividad de 1 a 5 si es de su mayor preferencia, donde 5 significa "Totalmente de acuerdo" y 1 "No estoy de acuerdo" Torneo Parchis

41 respuestas



Califique la actividad de 1 a 5 si es de su mayor preferencia, donde 5 significa "Totalmente de acuerdo" y 1 "No estoy de acuerdo" Torneo UNO en línea

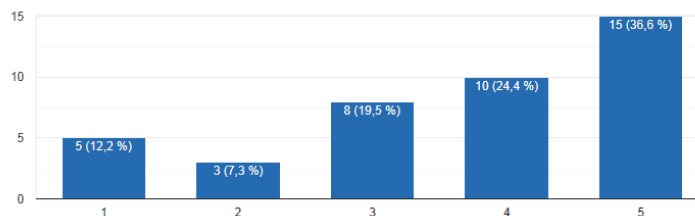
41 respuestas



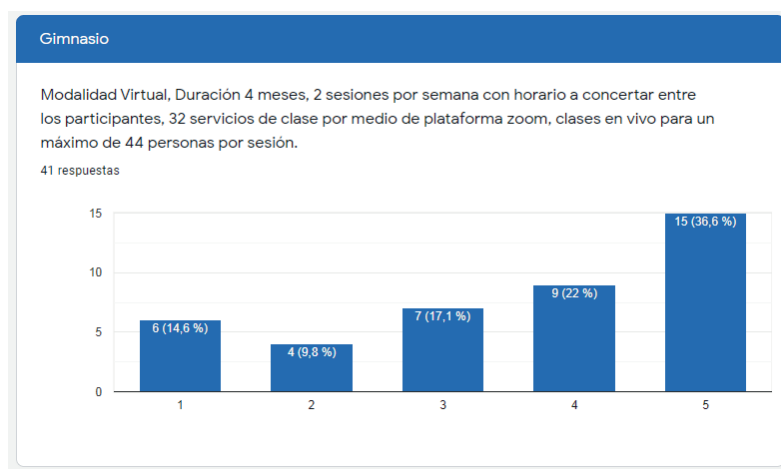
- En cuanto al torneo de bolos virtual esta fue la opinión:

Califique la actividad de 1 a 5 si es de su mayor preferencia, donde 5 significa "Totalmente de acuerdo" y 1 "No estoy de acuerdo" Torneo BOLOS en línea

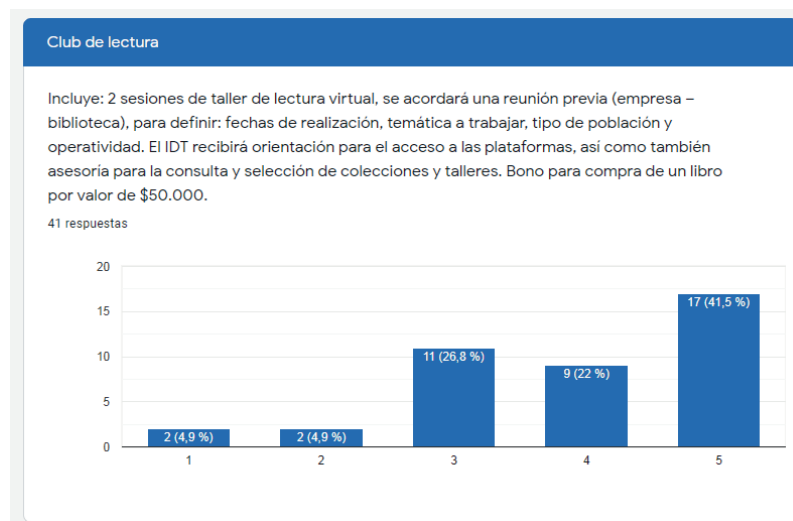
41 respuestas



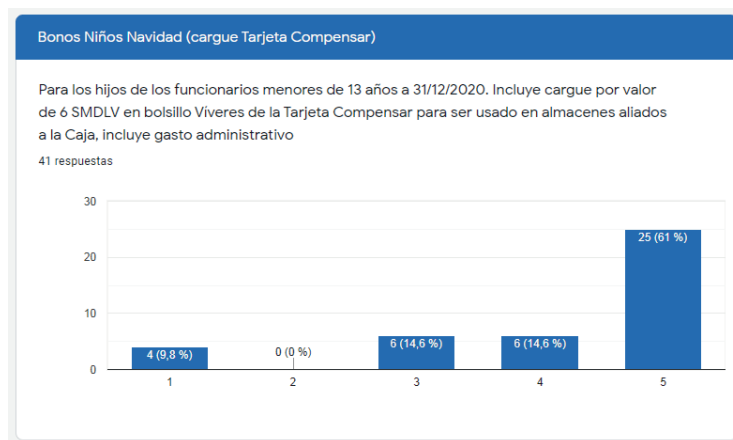
- En cuanto al gimnasio virtual esta fue la opinión:



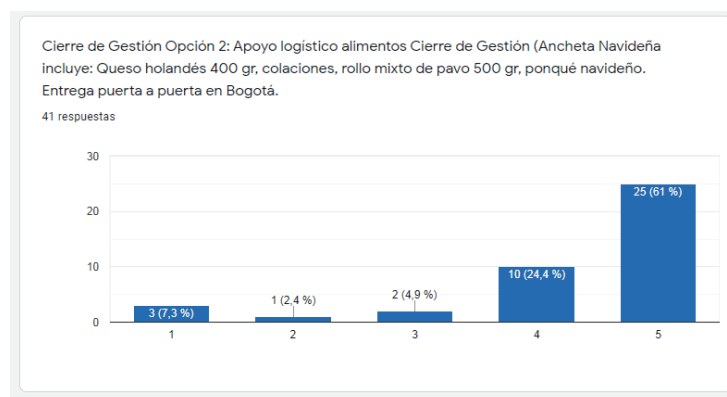
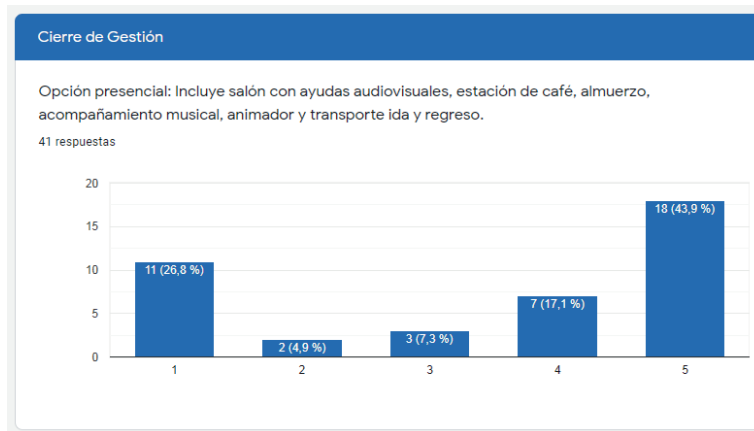
- En cuanto a fomento de la cultura a través de un Club de lectura:



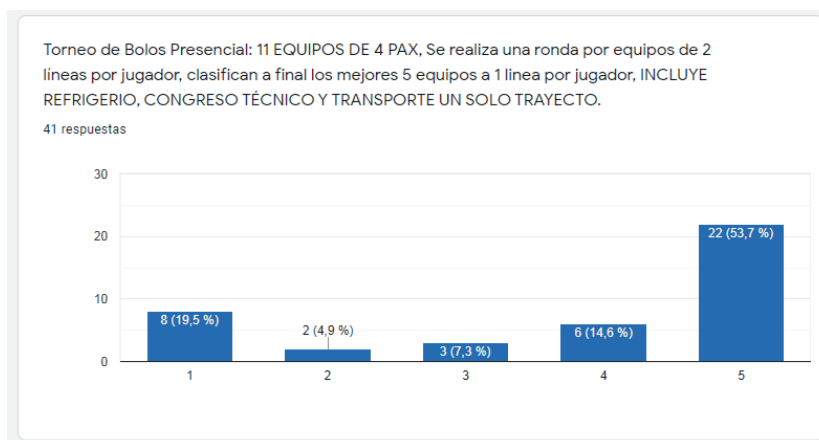
- En cuanto a bonos de Navidad para niños menores de 13 años:



- En cuanto al Cierre de Gestión, virtual o presencial:



- Bolos de forma presencial:



Teniendo en cuenta los resultados de las encuestas se plantea un plan de bienestar institucional que cumpla con los requerimientos normativos y que permita la unión familiar y la fraternidad institucional en medio del distanciamiento social.

11. Propuesta Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social del Instituto Distrital de Turismo - IDT, se realiza con el objetivo de orientar y optimizar las condiciones de los empleados de la Administración y de esta manera mejorar el nivel de vida laboral y así mismo elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad logrando un compromiso con la Entidad. 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 para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social en la vigencia 2020 está amparado en el rubro de Bienestar e Incentivos Código Nro.3-1-2-02-10-00.

13. Actividades a realizar

Sin erogación

- ❖ Conceder una actividad de juego, por 4 horas dentro de la jornada laboral en la tarde, en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso, para los servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad (Circular DASCD 050 de 2017).
- ❖ Se concede 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".
- ❖ Realizar 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.
- ❖ Realizar 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.
- ❖ Efectuar actividades de asesoramiento como preparación para la jubilación encaminadas hacia el desarrollo del ser y la búsqueda de su crecimiento personal, acompañadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD).
- ❖ Adelantar jornadas de pausas activas y/o rumbaterapias acompañadas por la Caja de Compensación Familiar y/o la Administradora de Riesgos Laborales, de tipo virtual.
- ❖ Desarrollar 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.



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

- 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.
- ❖ Realizar jornadas pedagógicas para promover valores del Código de Integridad con el apoyo del Equipo de gestores de Integridad).
- ❖ En el marco del Cierre de Gestión se efectúa un reconocimiento público a los mejores servidores 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 al presupuesto con disponibilidad.

- ❖ Se realizará una actividad deportiva y de integración, a través de un “*Torneo de bolos*”, **virtual o presencial cuando se haya superado la emergencia sanitaria.**
- ❖ Se realizará de forma virtual el “*Día de la familia – segundo semestre*”.
- ❖ Se realizarán jornadas lúdicas recreativas virtuales.
- ❖ Se realizará una jornada de sensibilización al medio ambiente y la ecología.
- ❖ Bonos navideños para niños menores de 13 años.
- ❖ Se realizará el “*Cierre de Gestión*”, de forma virtual o presencial, **si se ha superado la emergencia sanitaria.**

14. CRONOGRAMA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - 2020

ENERO A DICIEMBRE

FEBRERO

- Celebración cumpleaños 13 del IDT (Apoyo Compensar).

MARZO

- Celebración día del Género (Apoyo Compensar).
- Celebración cumpleaños funcionarios IDT primer semestre.

ABRIL

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

MAYO

- Charla sobre ambientes laborales sin discriminación y Política LGBTI - Virtual

JUNIO

- Conversatorio por el día del orgullo gay - Virtual
- Celebración día del servidor público 25 de junio (Café con la Directora, mensaje institucional).
- Jornada de compartir por un día – Ley familia. (Primer Semestre)

JULIO

- Jornada de Bailoterapia / Yoga Virtual
- **Olimpiadas virtuales (* por contratar)**
Todos los participantes deben tener los elementos básicos para el desarrollo como: conexión a internet, celular o Tablet y whatsapp, el torneo incluye, preproducción, programación y planeación de la actividad y cronograma, Congreso técnico, Plataforma de resultados y cronograma, Juzgamiento, Contacto y seguimiento, Soporte técnico y conectividad, Personal de operación, Director de torneo, la final se transmitirá por una plataforma para ser visualizado en vivo. Premiación de servicios de bienestar asociados a la caja por \$100.000 cada torneo
- **Taller Huerta en Casa, (* por contratar) – Virtual.** Taller para consturir una mini huerta casera, adquiriendo compromiso por mantenerla en buenas condiciones pues de esto depende su durabilidad y belleza. Incluye kit de siembra entrega puerta a puerta dentro del perímetro urbano Bogotá.

AGOSTO

- **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



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

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 de \$80.000 cada uno

- Cumpleaños de Bogotá (Apoyo Compensar).
- **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 por \$100.000 para la compra de ingredientes. Se requiere conexión a internet por parte de los participantes al evento.
- **Jornada tarde: Bingo (* por contratar) – 44 familias – Virtual**
Jornada lúdica que incluye cartones, plataforma, presentador. Premiación que se maneja con cargue Bono Víveres a Tarjeta de servicios.

SEPTIEMBRE

- Jornada de Bailoterapia / Yoga virtual.

OCTUBRE

- 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

- Mercado de pulgas
- Jornada de Bailoterapia / Yoga virtual.
- **Torneo de Bolos (* por contratar) – 44 personas – Presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria.**

DICIEMBRE

- Celebración de la navidad (Novenas de Aguinaldos) **de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria.**
- **Cierre de vigencia y entrega del balance de gestión (* por contratar) de forma virtual o presencial, depende de si se ha superado 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 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.

Dado que solamente se presentaron dos (2) equipos de trabajo para aplicar a los incentivos por equipos de trabajo, estos recursos, conforme a la propuesta de la Comisión de Personal y teniendo en cuenta que corresponden al mismo rubro presupuestal, se destinarán a fortalecer las actividades programadas para el Plan de Bienestar a contratar.

Finalmente, para la puesta en marcha del Plan Institucional de Bienestar Social para la vigencia 2020 se adelantará el debido proceso contractual con el estudio de mercado correspondiente, garantizando la idoneidad, experticia y calidad de los servicios, por lo cual se tiene previsto contratarse con una Caja de Compensación Familiar, dada su vocación y los mecanismos existentes en la ley que permiten hacerlo de esta manera, como lo permite el Decreto Ley 1567 de 1998, por ser *organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales*.

Elaborado por: Alberto Antonio Amaya Páez, Profesional Universitario.

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