

MANUAL INSTITUCIONAL DE BIENESTAR - INDETUR -

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 Objetivo General.....	4
2.2 Objetivos específicos.....	4
3. MARCO LEGAL.....	5
4. ALCANCE.....	6
5. DEFINICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL.....	7
6. ENTIDADES DE APOYO.....	7
7. METODOLOGÍA – ESTRATEGIAS.....	7
8. PROGRAMAS DE BIENESTAR.....	8
8.1 Programa de protección de Servicios Sociales.....	8
8.2 Deportivos, recreativos y vacacionales.....	8
8.3 Artísticos y Culturales.....	8
8.4 Promoción y prevención en salud.....	8
9. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	9
9.1 Medición de clima laboral.....	9
9.2 Fortalecimiento de trabajo en equipo.....	9
9.3 Planes de incentivos.....	9
9.4 Incentivos no pecuniarios.....	9
10. PLAN DE TRABAJO.....	10
10.1 Programas de Bienestar Social.....	10
10.2 Planes de incentivos y estímulos.....	11
10.3 Metas e Indicadores.....	12
11. CRONOGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES.....	13

1. INTRODUCCIÓN

La Función Pública ha implementado como su principal objetivo el de: "Enaltecer al servidor público y su valor", pues reconoce que esto genera resultados en términos de la eficacia en la prestación de los servicios del sector público para ir en sintonía con los avances del país en materia de infraestructura, servicios, desarrollo, educación y progreso social, es decir, bienestar para los ciudadanos.

Con la expedición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, las entidades territoriales cuentan con una herramienta de gestión que les permite dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Con base a lo anterior, se establece que el plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos. También se debe tener que en nuestro ordenamiento legal el Sistema de Estímulos e incentivos está definido a partir de las Directrices del Departamento administrativo de la Función Pública los decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005.

El programa de Bienestar Laboral e incentivos propuesto para los funcionarios del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta, deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad humana, y el aporte al bienestar social del ciudadano. Fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

Por lo anterior, se establecen reconocimientos al trabajo de todo un equipo conformado por el personal directivo y el administrativo de la entidad, y a partir de los logros del equipo, es importante también tener en cuenta el salario emocional como factor clave en la satisfacción de los colaboradores, no podemos darnos el lujo de tener personas insatisfechas ya que esta insatisfacción incide en el clima organizacional de la entidad. Es importante que del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta, acepte su responsabilidad

con los funcionarios, en principio porque esto se verá reflejado en una entidad, con más calidad y un mejor ambiente laboral; en resumen, una mejor organización.

Al margen de una retribución justa y al mismo nivel que el ofrecido por entidades del mismo sector, que es lo mínimo que el trabajador espera de su empresa, se encuentra los siguientes puntos que podemos clasificar como las prestaciones emocionales:

La calidad de la relación directa con su jefe inmediato, el poder expresar sus ideas y sugerencias, actuar y contribuir en otras áreas de la entidad, Retos profesionales, ambiente laboral, agradable flexibilidad, seguridad, Equidad entre el resto de compañeros, conocimiento de sus logros por parte de la dirección y el sentirse recompensado, reconocido y apreciado, De esta manera la entidad puede crear una verdadera sinergia colaborador- INDETUR y aumentar sus logros considerablemente.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Propiciar condiciones que generen un clima organizacional armonioso, y generar bienestar en los servidores para que manifiesten motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión.

2.2 Objetivos específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la entidad.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso entidad al y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir en la promoción y prevención de una mejor calidad de vida del funcionario y su grupo familiar, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales.

3. MARCO LEGAL

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. Establece 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 entidades estatales."
- "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." Se justifica legalmente por las siguientes normas que regulan el bienestar y capacitación de los empleados del estado:
- Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

- Ley 909 de 2004. Parágrafo del Artículo 36. Establece 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 entidades estatales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.
- Ley 734 de 2002. 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.
- Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- Ley 443 de 1998. Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones.
- El Decreto-Ley 1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone la norma en su Capítulo II, programas de bienestar social e incentivos, en los Artículos 18 ° y 19°, y del Capítulo III, los Artículos del 20° al 25° referidas a áreas de intervención.
- El decreto 1227 de 2005 el cual reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004, por la cual se expiden Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones. El Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar

4. ALCANCE

El programa de bienestar e incentivos laborales del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, siempre en búsqueda del trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos. El alcance del presente Plan se extiende a todos los servidores del INDETUR.

5. DEFINICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

El bienestar laboral se define como el conjunto de programa y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades de las personas, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social, respondiendo a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro el contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, político y culturales y haciendo participe a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad, los del Estado y los del servicio como persona.

El plan de Bienestar Laboral es un documento donde se programan una serie de actividades, orientadas 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. Buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios.

6. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar para funcionarios y contratistas, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de compensación familiar
- Entidades promotoras de Salud, de Fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de Riesgos Laborales
- Alcaldía Distrital de Santa Marta

7. METODOLOGÍA – ESTRATEGIAS

El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos, se llevará a cabo durante el año, está dirigido a todos los funcionarios públicos de la entidad, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de los funcionarios. Y se elaborará teniendo en cuenta el siguiente Esquema que presenta el Departamento

Administrativo de la Función Pública. Para la elaboración del plan de Bienestar laboral se tendrán como insumos:

- Necesidades específicas manifiestas por los jefes respectivos y por los funcionarios.
- Normatividad vigente aplicable.
- Directrices de la directora del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta.
- Resultados de la evaluación clima organizacional.
- Se evaluará cada programa de Bienestar Social realizado con mínimo el 25% de los participantes y se consolidará un informe anual.

8. PROGRAMAS DE BIENESTAR

8.1 Programa de protección de Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar programas de bienestar las cuales atienden a las necesidades de protección, aprendizaje del servidor, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación en convenio con el programa de bienestar brindado por la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

8.2 Deportivos, recreativos y vacacionales

La Recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo se ofrece a través de las actividades que proyecta en el área de Talento Humano.

8.3 Artísticos y Culturales

Este programa se ofrece a través de las actividades que proyecta el área de bienestar de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

8.4 Promoción y prevención en salud

Es ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados, y promuevan en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva, se realizan dos veces al año, además de los talleres brindados por la ARL correspondiente.

9. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este componente se ocupa de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los funcionarios, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad, como en terminas de relaciones interpersonales.

9.1 Medición de clima laboral

El Clima laboral se mide cada dos años, y se realiza con entidades externas, donde nos permite evidenciar la calidad de vida de los servidores de la institución.

9.2 Fortalecimiento de trabajo en equipo

A través de las actividades de Bienestar se busca fortalecer el trabajo en equipo y este influye en forma positiva en los servidores del INDETUR en su interacción con los demás y su entorno.

9.3 Planes de incentivos

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad.

9.4 Incentivos no pecuniarios

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

10. PLAN DE TRABAJO

Estímulos e Incentivos apuntan a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potencializando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad y desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se plasman en el programa de Bienestar laboral de Estímulos e Incentivos, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos del INDETUR.

Para el logro del Programa de Bienestar laboral, Estímulos e Incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajarán en las siguientes áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios.

10.1 Programas de Bienestar Social

El programa de Bienestar social se propone a partir del abordaje de las dimensiones, entendiendo que el ser humano es un ser en relación con los demás, un conjunto de fortalezas, cargado de demandas y necesidades que pueden ser satisfechas a partir de un programa completo y estructurado.

- **Dimensión Física:** Supone cuidar el cuerpo, comer correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente. Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Hacen parte actividades como: campeonatos deportivos, acondicionamiento físico y, así las medidas y acciones dirigidas a promover y proteger la salud de los funcionarios buscando controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Esta dimensión se desarrolla a través del Área de Talento Humano, la Caja de Compensación y ARL.
- **Dimensión Intelectual:** los conocimientos y alcances logrados por el aprendizaje se deben a la superación personal por querer aprender y lograr mucho más en la vida. De esta dimensión hacen parte actividades como: Estímulo Educativo (beneficiarios), talleres y conferencias.

- **Dimensión Social-Laboral:** hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. En esta dimensión se tienen en cuenta actividades como: programas de motivación e integración, programa de aprovechamiento del tiempo libre, integración en días especiales, actividades culturales, programa de incentivos, y demás actividades orientadas a fortalecer los equipos de trabajo del INDETUR.
- **Dimensión Afectiva:** comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación con cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconocer el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimientos y emociones. Hacen parte actividades como: talleres y conferencias y atención Psicológica.
- **Dimensión Espiritual:** hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la conduce a dotar de sentido y propósito a las propias acciones y existencia, sean cuales sean las condiciones externas, lo que significa aprender cómo encontrar disfrute en la experiencia cotidiana; a contar con un sistema de valores y con el compromiso de aplicarlos; a centrarse en algo que va más allá de uno mismo, esto es, trascender; al uso del propio potencial creativo; a la Afectiva Social contemplación de la vida y a aprovecharla de acuerdo con las propias aspiraciones y convicciones y las del grupo al que se pertenece. Incluye realizar las prácticas asociadas a la fe, la creencia o los valores morales, como: Oración todos los lunes al empezar la semana laboral, Novenas navideñas, entre otras.

10.2 Planes de incentivos y estímulos

El Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta, apoyará la financiación de la educación no formal y hará parte de los programas de bienestar laboral; el cual estará dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción.

La ley 909 del año 2004, en el párrafo único del artículo 36 alude: "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 entidades estatales, las entidades deberán implementar planes de Bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley". La Ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el

decreto 1567 de 1998, sobre los Programa de Bienestar Laboral e Incentivos Para Empleados Públicos.

El artículo 33° del decreto 1567 de 1998 "determina que dentro de los planes de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, y otros que establezca el Gobierno Nacional.

De conformidad con la normatividad vigente, a los empleados contratista y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

La escogencia de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios al mejor funcionario se llevará a cabo a través del Área de Talento Humano, y los jefes Inmediatos mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario.

10.3 Metas e Indicadores

Las metas propuestas en el plan de Bienestar Laboral están dadas por los programas a desarrollar y por los funcionarios beneficiados en cada programa, en relación a los productos programados ejecutados (Indicador Eficiencia).

11. CRONOGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES

Para cumplir con el manual institucional de Bienestar, se programan actividades a lo largo del año, las cuales se contienen en el anexo de Plan y programa de bienestar laboral de Incentivos Indetur.

Versión	Fecha	Descripción
01	Abril 23 de 2021	Primera elaboración del documento para implementación.

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	Luis Tovar Vizcaíno	Ricardo Estrada Piña	Laura Agudelo García
Cargo:	Contratista Profesional Subdirección Corporativa	Asesor Jurídico Externo	Directora General
Firma:	<i>ORIGINAL FIRMADO</i>	<i>ORIGINAL FIRMADO</i>	<i>ORIGINAL FIRMADO</i>