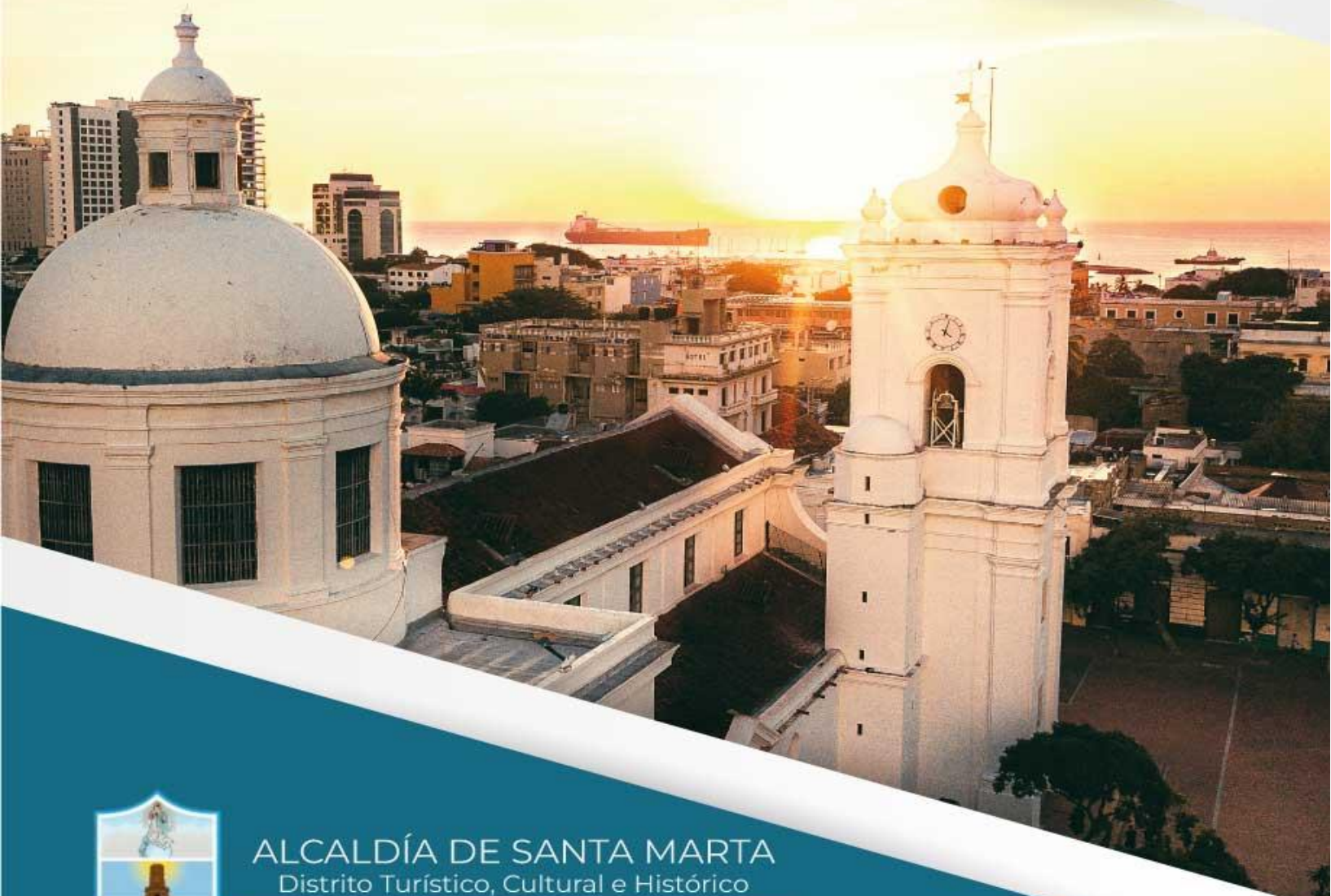


# Plan Institucional de INCENTIVOS

## INDETUR 2026



ALCALDÍA DE SANTA MARTA  
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

Instituto Distital de Turismo  
de Santa Marta

WWW.INDETUR.GOV.CO  
CALLE 15 No 2 - 60 Ed. Bolivar Piso 3  
@INDETURSMR



## INTRODUCCIÓN.

El presente documento contiene el Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e incentivos , del **INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO DE SANTA MARTA**, es formulado a partir de las necesidades evidenciadas en la vigencia 2023 dichas necesidades se encuentran dentro del contexto labora, sumiendo los nuevos retos provenientes proveniente de los cambios organizacionales, políticos y culturales y cambios sociales del país de acuerdo a las políticas generales emanadas del Gobierno distrital, el Plan de Desarrollo Municipal, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios éticos de integridad y legalidad pilares de la generación de resultados de las entidades públicas.

Tomamos como pilar fundamental de la función pública en su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional, en consecuencia, implementamos las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de mejora en el clima laboral y metas institucionales.

También se tomó como referente el manual de bienestar del Distrito como fuente de información para la elaboración del plan de incentivos del **INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO DE SANTA MARTA**.

Por lo anterior, el área de talento humano- Bienestar liderando el proceso de formulación, presentar el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e incentivos para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación el desarrollo profesional, la seguridad laboral y la cultura del buen trato de los servidores públicos de la institución, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la política de gestión Estratégica del talento humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funciones y comportamentales que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir con los objetivos institucionales.

## 1.-Objetivo general.

Diseñar y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e incentivos, alineados a las del Instituto Distrital de Turismo, y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación con el objetivo de aumentar su productividad, motivación y crecimiento en su desarrollo profesional y personal.

### 1.1. Objetivos específicos.

Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e incentivos, alineados a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores del Instituto Distrital de Turismo – INDETUR que mejore su calidad de vida y de sus familias

Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores, consolidando un clima laboral satisfactorio en Función Pública

Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromisos y sentido de pertenencia e identidad institucional

## 2.- Propósito

Ejecutar las actividades contenidas en el sistema de estímulos – planes de bienestar e incentivos de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar, así como los desafíos que se impone la institución.

### 3.- Marco Normativo:

| <b>Norma</b>                        | <b>Disposiciones</b>  | <b>Articulo</b>  |
|-------------------------------------|---|--|
| <b>Ley 443 de 1998</b>              | Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. -   | Revisión del Artículo 36 "las unidades del personal formularan los planes y programas de capacitación para lograr estos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de desempeño"   |
| <b>Ley 115 de febrero 8 de 1994</b> | Por la cual se expide la ley general de educación.  |  |
| <b>Ley 909 de 2004</b>              | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.   |  |
| <b>Decreto 1227 de abril .2005</b>  | Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004   | Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. |
| <b>Ley 1064 de 2006</b>             | Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación |  |
| <b>Ley 1064 de 2006</b>             | Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación |  |
| <b>Decreto 1227 de 2005</b>         | Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998   |  |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
| <b>Decreto 2539 de 2005</b> | Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos de los diferentes niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005. |  |
| <b>Decreto 4665 de 2007</b> | Por el cual se adopta la actualización del plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.   |  |

#### 4. Responsables

Son responsables el área de Talento humano, identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servicios públicos y sus familias por medio de herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar el plan de bienestar social, estímulos e incentivos.

#### 5.- Definiciones

**Servidores Públicos:** el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia estable ARTICULO 123- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territoriales y por servicios (Departamento Administrativo de la Función pública 2015)

**Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servidor público. El estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevos talentos y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

**Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo, Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, efecto, entendimiento, participación, creación, ocio identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

**Incentivos:** Los incentivos deben considerados como unas estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el que hacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan que los servidores de la entidad perciban como valioso.

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

**Clima Organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integran de la organización tienen en común y su defecto sobre el comportamiento (como se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social y normativo que mantiene unida una organización.

**Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico y psicológico y social. Incluye como aspecto subjetivo la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y su salud objetiva.

## ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e incentivos, para la vigencia 2024 al 2027.

## PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

El programa de bienestar social tiene como objetivo que la entidad desarrolle estrategias que fomenten el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, por medio de actividades enfocadas al mantenimiento de una organización saludable, promoviendo la atención integral al funcionario de la entidad para propiciar el mejoramiento del desempeño y rendimiento laboral en las funciones de cada área.

## EJES DEL PROGRAMA

El Programa de Bienestar Social e incentivos este compuesto para este periodo fiscal comprendido entre el 2024 al 2027, estará compuesto por 3 ejes fundamentales que determinaran la estrategia de la entidad para propiciar el mejoramiento del desempeño y rendimiento laboral en las funciones de cada dependencia.

### EJE. -1.- EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Hace referencia a la nueva forma de adaptarse al entorno laboral, producto de cambios que se han presentado durante la pandemia del COVID 19 como la adaptación a nuevas situaciones, mayor cantidad de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral entre otras, este eje se basa en los factores extralaborales, equilibrio de la vida personal y familiar y la calidad de la vida laboral.

- ✓ Factores Psicosociales:

Está relacionado con actividades que permiten desarrollar en los funcionarios públicos el sentido de pertenencia y conexión con el Instituto; contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que hay necesidades de ocio y esparcimiento que son importantes para la generación del bienestar laboral y a su vez, el aumento de la productividad. Este componente lo integran las siguientes actividades.

- ✓ Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los funcionarios del Instituto.

Dar la bienvenida a nuevos funcionarios, con información sencilla y clara sobre cómo funciona el Instituto, los derechos, beneficios que tienen, los valores institucionales que guía a los funcionarios.

- ✓ Desconexión laboral.

Establecer los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación.

- ✓ Jornadas especiales.

Se ofrecerá flexibilidad de tiempo en el cumplimiento de la jornada laboral en fechas especiales como día de velita, veinticuatro (24) y treinta (31) de Diciembre.

- ✓ Propuesta de Jornada laboral para mujeres embarazadas  
Desarrollar una propuesta para establecer horarios flexibles especiales para las servidoras en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes del horario habitual

- ✓ Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias.

Con el propósito de acercar a los funcionarios públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y

de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; se gestionara una jornada para que los servidores compartan con sus familias.

- ✓ Novenas navideñas.

Es un espacio para compartir en familia y con compañeros de trabajo para generar espacios de comunicación y acercamiento

- ✓ Manejo del tiempo libre.

Realizar mínimo dos campañas informativas sobre el manejo adecuado del tiempo libre, que permita generar un equilibrio entre la vida personal y laboral

- ✓ Día del servidor público.

Desarrollar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficacia y la adecuada prestación de servicios, los valores y la ética del servidor en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos

- ✓ Días especiales.

Conmemorar fechas especiales como el día de la mujer día de amor y la amistad, día del funcionario público, novenas navideñas entre otras

Reconocimiento a servidores públicos según su profesión

Reconocer y enaltecer el trabajo de los funcionarios públicos del instituto de acuerdo con sus profesiones

- ✓ Preparación para el cambio y desvinculación asistida o readaptación laboral

Acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cambio de dependencia, cuando se encuentran en proceso de retiro de la entidad o cuando se den proceso de reforma organizacional. Lo anterior para que puedan tener una transición fluida, sin inconvenientes y con la información necesaria para el proceso y la capacitación que estos requieran.

✓ Celebración de cumpleaños

Realizar acciones para que los servidores celebren en el día de su cumpleaños, con la finalidad de generar un efecto positivo en el entorno de la persona

✓ Avisos de fallecimiento

Comunicar por medios internos a los que se tiene acceso, los datos necesarios para facilitar el acompañamiento en estos momentos difíciles de los compañeros de trabajo que han sufrido una pérdida

✓ Entorno laboral saludable

Realizar campañas de difusión que estén enfocadas en promover hábitos y estilos de vida saludable para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias

✓ Promover Cultura del buen trato

Realizar campañas que promuevan el buen trato y el respeto por los compañeros y en general por la comunidad

✓ Programas de incentivos

Reconocimiento por el buen desempeño

Los incentivos deben orientarse a propiciar el buen desempeño y satisfacción y dirigirse a premiar a los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado de forma objetiva como sobresaliente.

El instituto debe desarrollar una serie de estrategias de reconocimiento a los funcionarios por su eficiencia, calidad y productividad y de esta forma motivar e incrementar.

## EJE. -2.- DIVERSIDAD E INCLUSION

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar con relación a la diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y /o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón

- ✓ Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género sean una dimensión integral para promover la inclusión laboral, prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la práctica vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros para los funcionarios del instituto.

- ✓ Prevención, atención y medidas de protección

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violación contra la mujer y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

### EJE. -3.- TRANSFORMACION DIGITAL

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital, en la puesta en marcha de la transformación digital para facilitar a los trabajadores

- ✓ Creación de Cultura digital para el bienestar:

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores de la entidad la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

- ✓ Análítica de datos para el bienestar

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las funcionarias y funcionarios, lo integran las siguientes actividades: Preparar a los funcionarios para apropiarse del uso y aplicación de datos, la protección de la información para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.

### EJE. -4.- IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO

Este eje las acciones van encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de integridad del Servicio Público.

- ✓ Fomento del sentido de partencia y la vocación por el servicio público:

Este eje hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los funcionarios de la entidad, respecto a la visión y la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su objetivo, que se sienta identificados con la entidad, entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio con calidad.

## EJECUCION DEL PROGRAMA

Se realiza una encuesta de identificación de necesidades, medición de Clima Organizacional y el autodiagnóstico de gestión estratégica.

De talento humano y se elabora un cronograma de actividades para el programa de bienestar social e incentivos, asimismo, se adelanta, se adelantan las alianzas con entidades que puedan apoyar el cumplimiento de la programación de actividades de este programa, se organizan las fechas y eventos a realizar; las actividades se desarrollan de forma presencial.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Con el objetivo de realizar un seguimiento al programa de bienestar social e incentivos, se elaborarán informes semestrales que puedan indicar el grado de cumplimiento del cronograma, la información relacionada con los asistentes a las actividades. Y se realizar evaluación para determinar el grado de satisfacción y participación de cada uno de los funcionarios públicos en las actividades del programa.

## ENTIDADES DE APOYO:

- Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta- INDETUR, se contempla el apoyo de las siguientes instituciones como:
- Caja de compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
- Instituciones con las que se tengan convenios estratégicos
- Otras alianzas

## BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del programa de Bienestar Social e Incentivos son todos los funcionarios del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta, en las siguientes modalidades de nombramientos: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y en Provisionalidad.

## RESPONSABLE

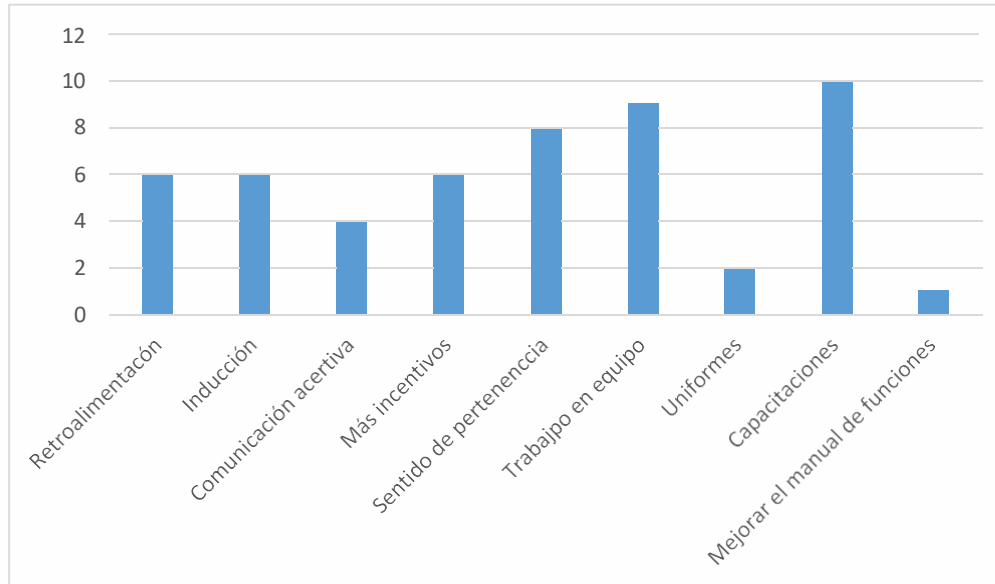
La ejecución y desarrollo de este Programa de Bienestar Social e Incentivos es responsabilidad de la Subdirección Corporativa.

## CRONOGRAMA:

De acuerdo con las recomendaciones generales realizadas por MIPG, a la encuesta de necesidades, el autodiagnóstico de la gestión estratégica de Talento Humano y la medición del clima organizacional, el Programa de Bienestar Social e Incentivos quedan de la siguiente manera:

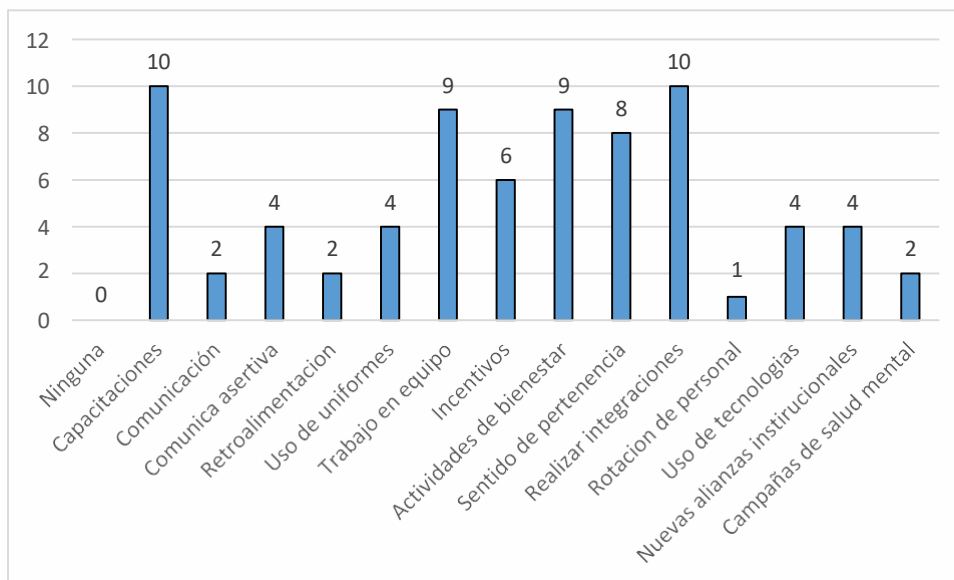
| LISTA |                                      | PROGRAMAS                              | DETALLE   | INDICADOR  | SEGUIMIENTO Y/O AVANCES |
|-------|--------------------------------------|--|---|--|-------------------------|
| 1     | PROGRAMAS DE BIENESTAR               | Protección de Servicios Sociales       | Garantizar mes a mes la afiliación y pago de las prestaciones sociales tales como salud, pensión, caja de compensación y riesgos laborales de los funcionarios del INDETUR. | Número de funcionarios afiliados por mes /Número total de funcionarios.                      |                         |
|       |                                      |  | Garantizar el disfrute de las vacaciones de los funcionarios por cada año de labor.   | Número de funcionarios que disfrutaron sus vacaciones al año / Número total de funcionarios. |                         |
|       |                                      | Deportivos, recreativos y vacacionales | Realizar dos actividades deportivas al año.   | Número de actividades anuales realizadas / Número de actividades planeadas.                  |                         |
|       |                                      | Artísticos y Culturales                | Realizar dos actividades artísticas o culturales al año.  | Número de actividades anuales realizadas.  |                         |
|       |                                      | Promoción y prevención en salud        | Coordinar una capacitación realizada por la ARL.  | Capacitación relalizada.   |                         |
| 2     | PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | Medición de clima laboral              | Realizar una encuesta de clima laboral al año.  | Encuesta realizada.  |                         |
|       |                                      | Fortalecimiento de trabajo en equipo   | Realizar una capacitación o taller de trabajo en equipo.  | Capacitación relalizada.   |                         |
|       |                                      | Incentivos no pecuniarios              | Celebración del día del funcionario público.  | Celebración ejecutada.   |                         |

¿Qué acciones considera que podrían mejorar la cultura organizacional del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta?



De acuerdo con la gráfica la tendencia de la encuesta se dirige a fortalecer mediante capacitaciones la mejora de la cultura organizacional.

¿Qué iniciativas crees que el Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta podría implementar para mejorar la Cultura organizacional?



Los resultados de la gráfica la consulta por encuesta determina que las acciones más marcadas es influenciar a los funcionarios para mejorar el cambio de una cultura organizacional son los segmentos de capacitaciones, integraciones, etc.

### CALENDARIO DE CELEBRACIONES ESTIPULADAS EN NUESTRO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

| DIA                          | FECHA            |
|------------------------------|------------------|
| De internacional de la Mujer | 8 de marzo       |
| Del Servidor Público         | 27 de junio      |
| Del Trabajo                  | 1 de mayo        |
| Amor y amistad               | 21 de septiembre |
| Mundial del Turismo          | 27 de septiembre |
| Navidad                      | 25 de diciembre  |

### BITACORA DE ACTUALIZACIÓN.

| INFORMACIÓN DEL PROCESO |   |  |  |  |                                       |
|-------------------------|---|--|--|--|---------------------------------------|
| Nombre del Proceso:     |   | Plan Institucional de Capacitación - PIC |  |  |                                       |
| Número                  | Descripción del cambio  | Fecha de aprobación                      | Elaborado por                              | Revisado por                                 | Aprobado por                          |
| 01                      | Primera elaboración del documento ajustada para su implementación | Octubre 21 de 2024                       | Carmen Estrella Navarro - Asesor Dirección | Carlos Andrés Páez - Subdirector Corporativo | José Domingo Dávila- Director General |
| 02                      | Actualización del documento ajustado para su implementación       | 30 de marzo de 2025                      | Carmen Estrella Navarro - Asesor Dirección | Carlos Andrés Páez - Subdirector Corporativo | José Domingo Dávila- Director General |
| 03                      | Actualización del documento ajustado para su implementación       | 30 de marzo de 2026                      | Carmen Estrella Navarro - Asesor Dirección | Carlos Andrés Páez - Subdirector Corporativo | José Domingo Dávila- Director General |