



Instituto de  
Tránsito del  
Atlántico

---

# PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Instituto de Tránsito del Atlántico  
Subdirección Administrativa y Financiera  
2021



Sede Administrativa: Calle 40 45-06 Barranquilla, Atlántico | PBX 3713000, Fax: 3707535  
Sede Operativa: Vía Oriental 100 Mts. antes del Peaje de Sabanagrande, Atlántico  
Nit: 800.115.102-1 | Código Postal: 080003 | [Informacion@transitodelatlantico.gov.co](mailto:Informacion@transitodelatlantico.gov.co)  
| ¡Seguridad Vial Para la Gente! | [www.transitodelatlantico.gov.co](http://www.transitodelatlantico.gov.co)





## **CONTENIDO**

1. Introducción
2. Marco normativo
3. Objetivos
4. Beneficiarios
5. Diagnóstico
6. Presupuesto
7. Responsable
8. Áreas de Intervención
9. Cronograma de actividades
10. Ajustes al programa

## 1. Introducción

El Decreto Ley 1567 de 1998 artículo 20 define que los programas de bienestar social son:“(...)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.”, y el artículo 21 ibídem, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “(...) a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(...)”.

La Ley 909 de 2004 en el párrafo del artículo 36 en el cual 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 institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos – Decreto 1227 de 2005, de acuerdo con las normas vigentes.

Por lo anterior, el Instituto de Tránsito del Atlántico para el 2021 evidencia la necesidad e interés de desarrollar, mantener y fortalecer el programa de bienestar social, el cual tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. De la misma manera el programa busca facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 está encaminado al logro de las metas institucionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, así como la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral, en procura del mejoramiento de los niveles de productividad. Se fundamenta en las expectativas de los servidores públicos en la encuesta aplicada en el mes de enero de 2021, así como en las mejores y buenas prácticas que han generado resultados positivos en vigencias anteriores.

## 2. Marco Normativo

**2.1. 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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

**2.2. Ley 909 del 23 de septiembre 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 institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como

elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

2.3. El artículo 70 del **Decreto 1227 de 2005** señala que las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos, vocacionales, artísticos y culturales, promoción, prevención de la salud y capacitación informal.

El artículo 76 del mencionado Decreto establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento 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.

2.4 **Decreto 1083 de 2015** por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Público:

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

Parágrafo 2º. Modificado por el Decreto 051 de 2018 “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”.

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

**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”.

**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 al pre pensionado 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 Título. 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 Título. 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”. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**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 secciones 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”.

2.5. El párrafo del artículo 3 de la **Ley 1857 del 2017** señala que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

### 3. Objetivos

#### 3.1. Objetivo General

Elevar los niveles de satisfacción y motivación de los servidores públicos para alcanzar un clima laboral que manifieste en ellos, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

#### 3.2 Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de su familia atendiendo a necesidades de capacitación, educación, recreación, deporte, salud y vivienda.
- Favorecer el mejoramiento del clima organizacional del Instituto.
- Generar impacto positivo en los servidores, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

#### **4. Beneficiarios**

El Programa de Bienestar e Incentivos está dirigido a todos los funcionarios del Instituto de Tránsito del Atlántico y su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que se desarrolla en coordinación con la Caja de Compensación Familiar. De igual forma se realizará seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer el código de integridad, el sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor, implementando con ello, planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Con relación a las actividades de incentivos, se beneficiarán los funcionarios de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

#### **5. Diagnóstico**

##### **5.1. Situación actual de la planta de personal**

El Instituto de Tránsito del Atlántico cuenta con una planta de personal aprobada de 42 empleos, un (1) empleo de nómina transitoria por condición de pensionable y 9 empleos de planta temporal, la cual, a la fecha de elaboración del presente documento, se encuentra conformada y provista en un 100% como se refleja a continuación:

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con 53 empleos de la planta provistos en un 100%, así: en el nivel directivo se encuentran provistos 4 empleos que

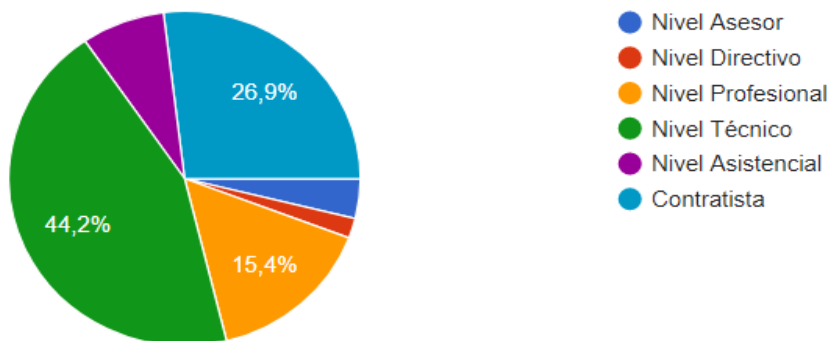
representan el 7,7%, en el nivel asesor se encuentran vinculados 2 servidores públicos que representan el 3,8%, el 26,9% está representado por 14 empleados del nivel profesional, el 55,8% pertenecen al nivel técnico, equivalente a 29 servidores y el nivel asistencial lo integran 3 servidores que equivale al 5,8%.

Por género, el 53,85% de las personas vinculadas en la planta de personal del Instituto de Tránsito del Atlántico son mujeres, con un total de 28 cargos provistos con este género y el 46,15%, esto es, 24 cargos, están siendo ocupados por hombres.

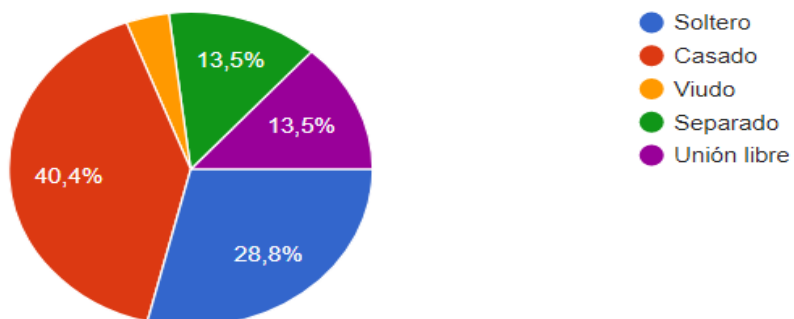
Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 50 y 59 años es el preponderante en el Instituto de Tránsito del Atlántico con 16 servidores, en el rango de edad entre 60 y 69 años hay 8 servidores vinculados, concluyendo con ello, que el 46,15% de la población vinculada posee una edad igual o mayor a 50 años. En contraposición, la población más joven del instituto es la que tiene una menor representación en la planta siendo 3 personas que se encuentran en el rango de edad entre los 18 a los 29 años; entre los 30 y 39 años hay 10 personas y entre los 40 y 49 años hay 15 personas que se encuentran en este rango de edad.

**5.2. Percepción Encuesta de Opinión.** La Subdirección Administrativa y Financiera – área de Talento Humano aplicó en el mes de enero una encuesta para determinar las actividades y gustos de los servidores de planta, hasta el momento se tienen los siguientes resultados preliminares:

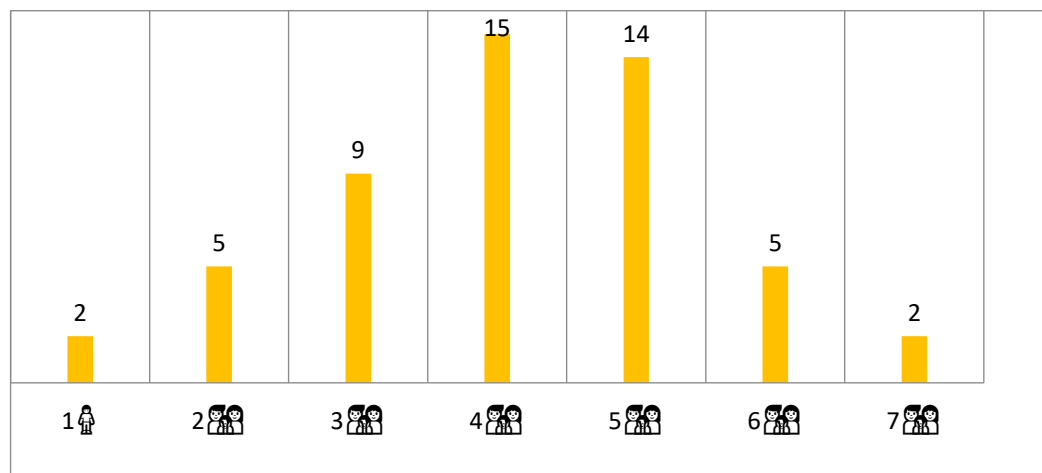
1. ¿En qué nivel jerárquico se encuentra dentro del instituto?



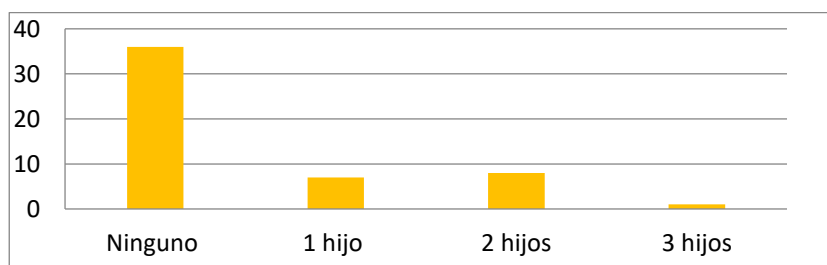
2. Estado Civil



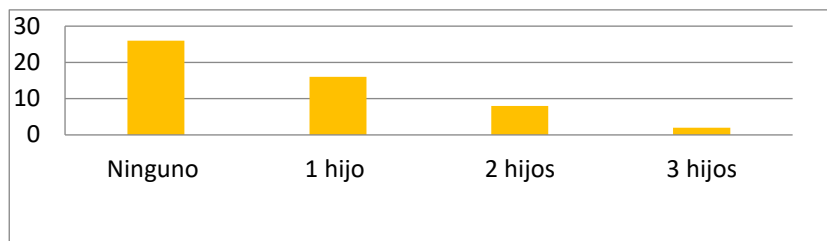
**3. Número de personas que integran su grupo familiar, incluyéndose usted:**



**4. Número de hijos, en edad de 0 a 12 años**



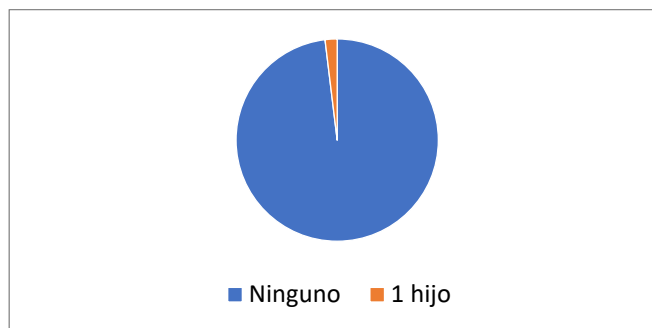
5. Número de hijos en edad de 18 a 25 años que dependan de usted



6. Número de hijos en condición de discapacidad menores de 18 años.

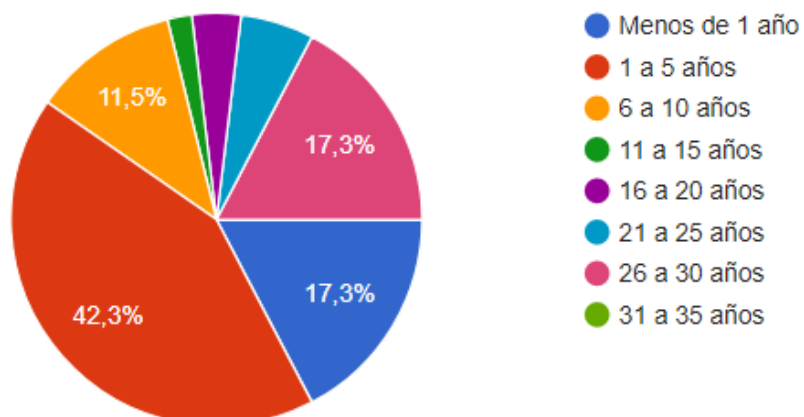


7. Número de hijos en condiciones de discapacidad mayores de 18 años

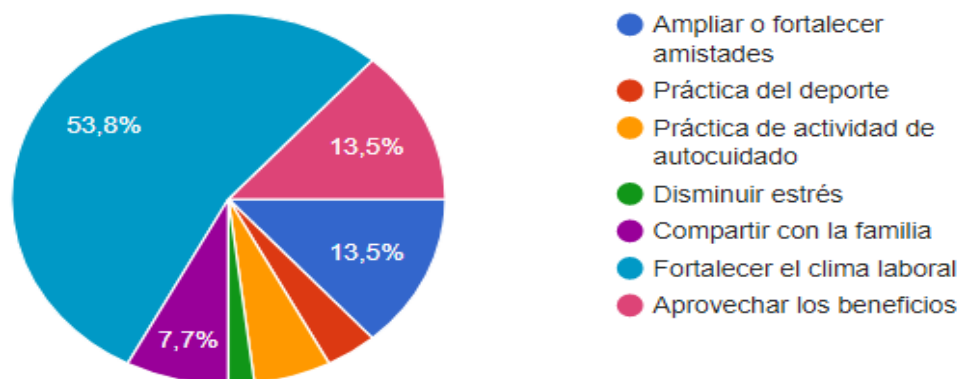




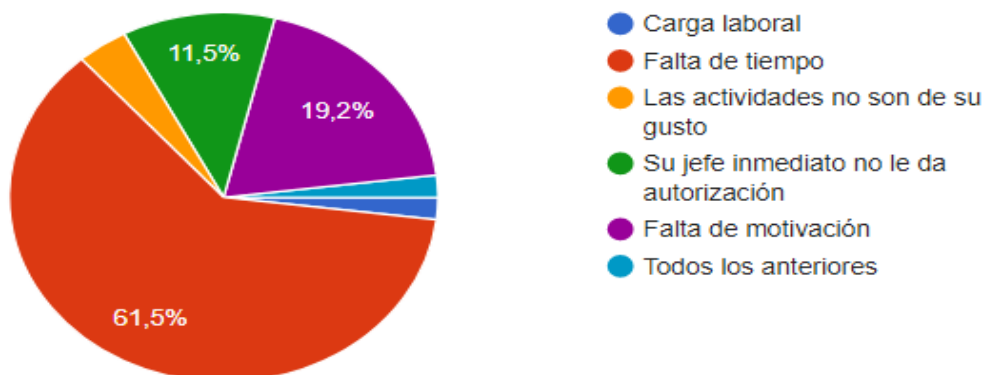
## 8. Antigüedad en el Instituto de Transito del Atlántico



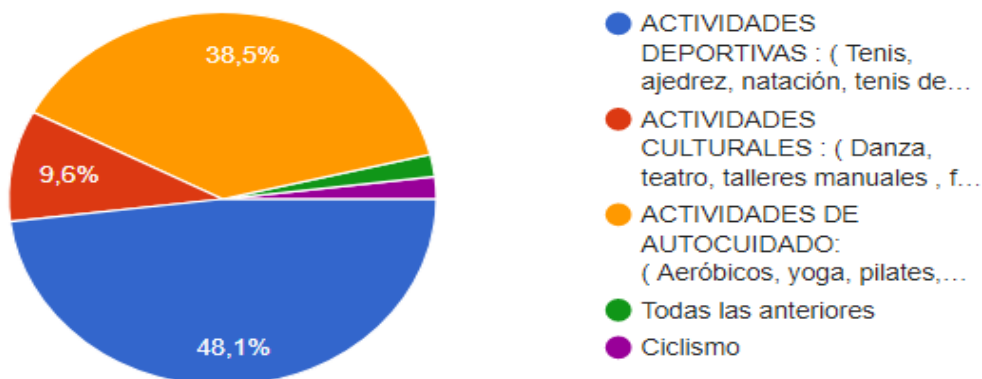
## 9. Señale el motivo o motivos por los cuales participa o participaría de las actividades de bienestar social:



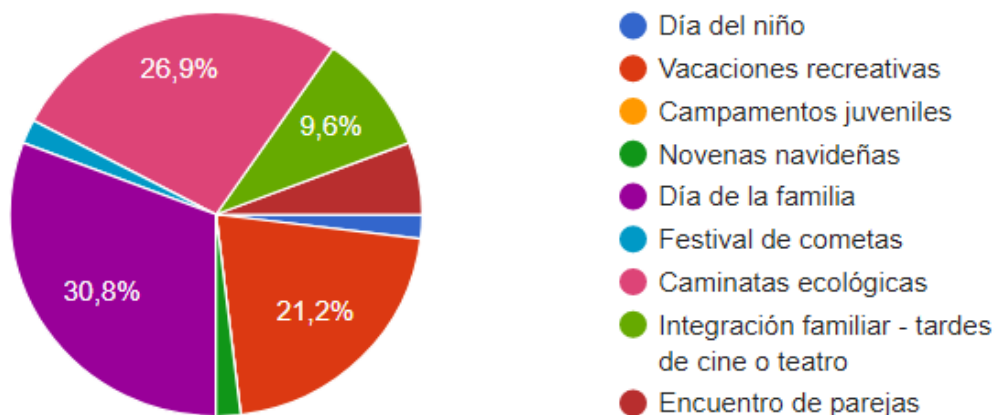
10. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?



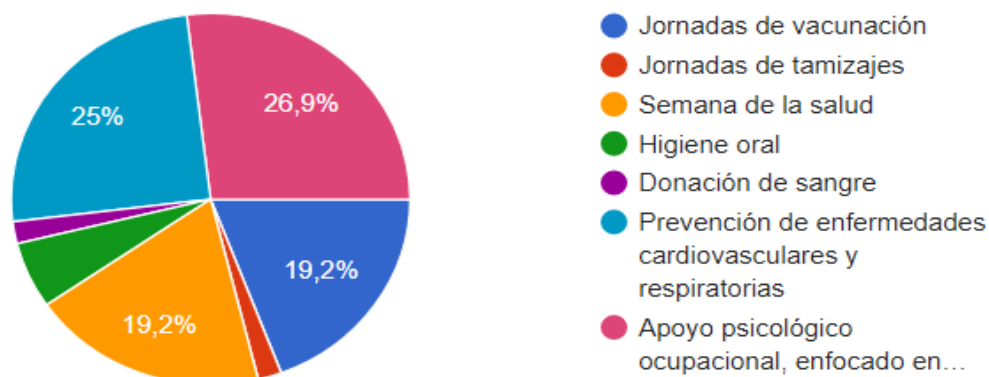
11. ¿Señale qué actividades deportivas le gustaría se implementarán en el Instituto de Tránsito del Atlántico, en las cuáles usted participaría?



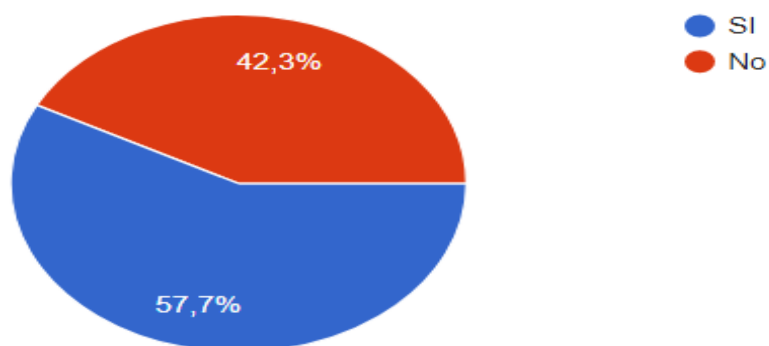
12. ¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?



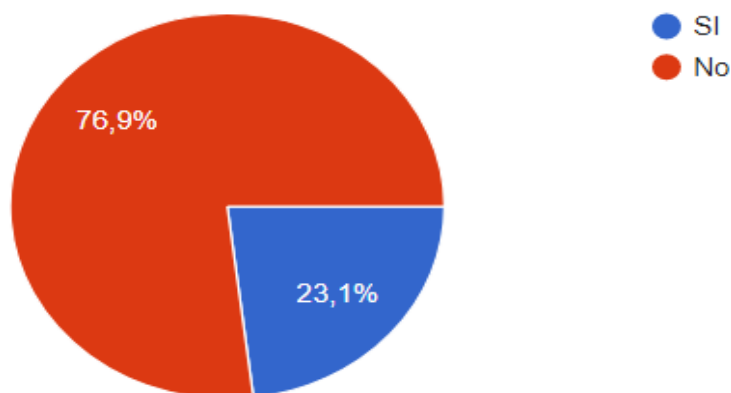
13. ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?



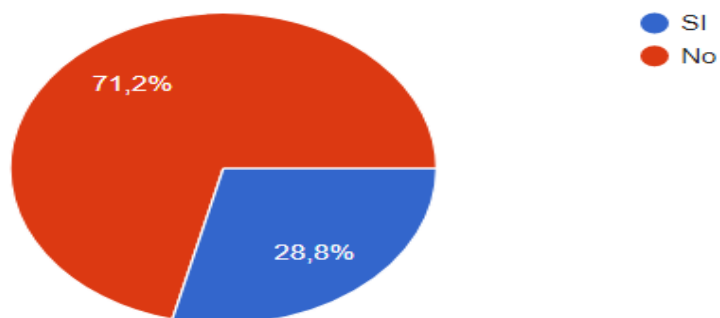
14. ¿Durante los últimos 6 meses se ha hecho un chequeo médico?



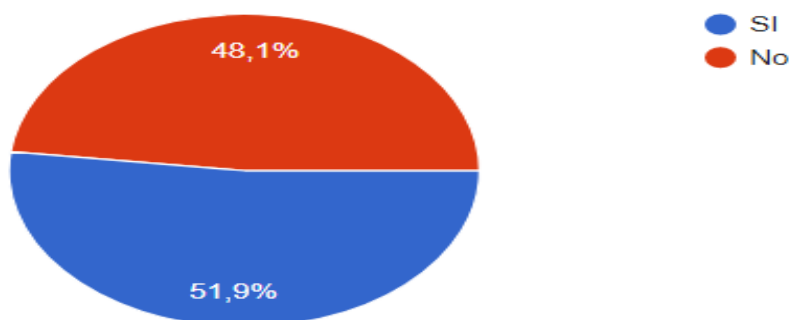
15. ¿Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?



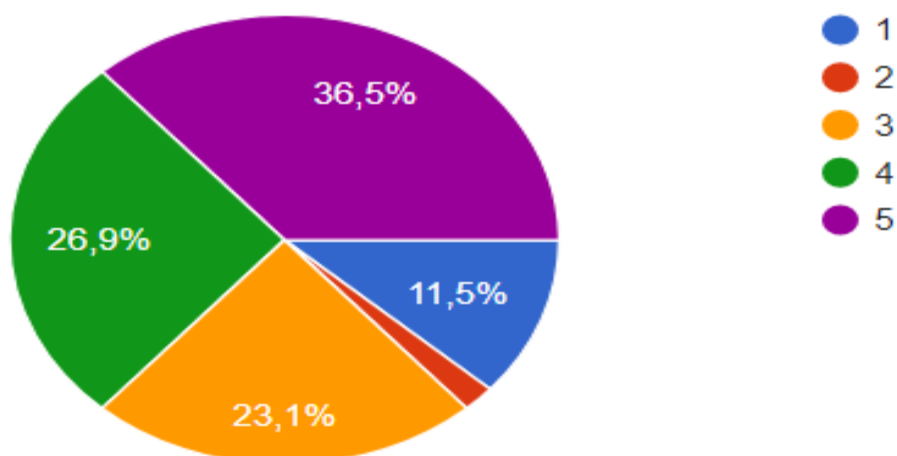
16. ¿Consume medicamentos con frecuencia?



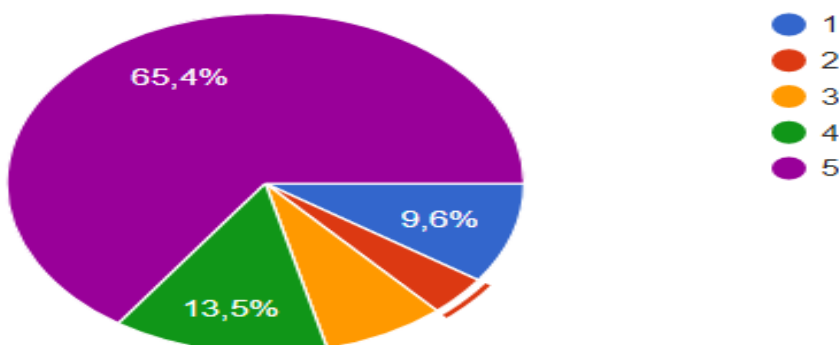
17. ¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales?



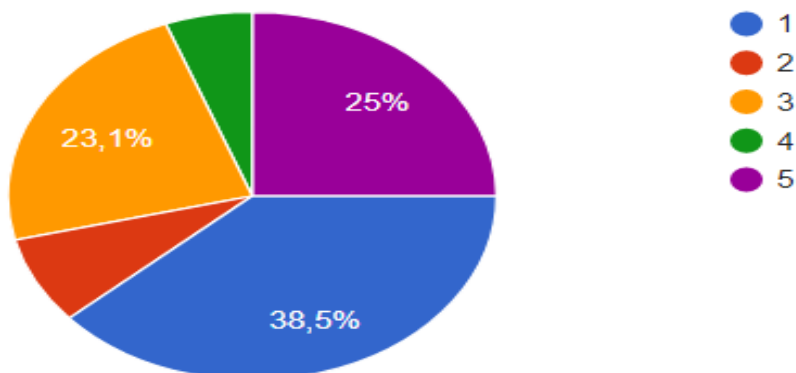
18. Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia. ¿Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad?



19. ¿Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina?

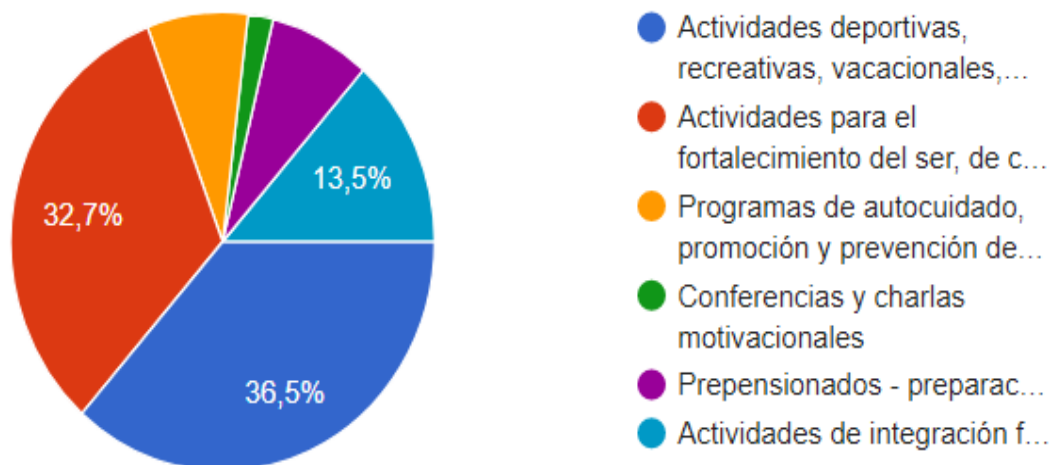


**20. ¿Estaría interesado (a) en el canto o en el baile?**



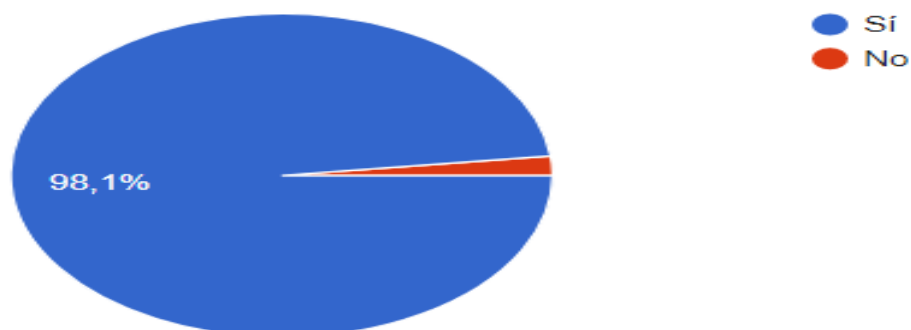
**21. NIVEL ORGANIZACIONAL:**

¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social?

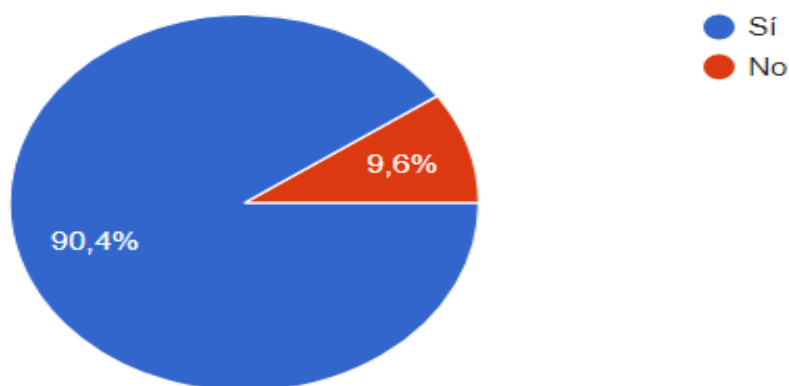


22. FLEXIBILIDAD LABORAL:

¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?

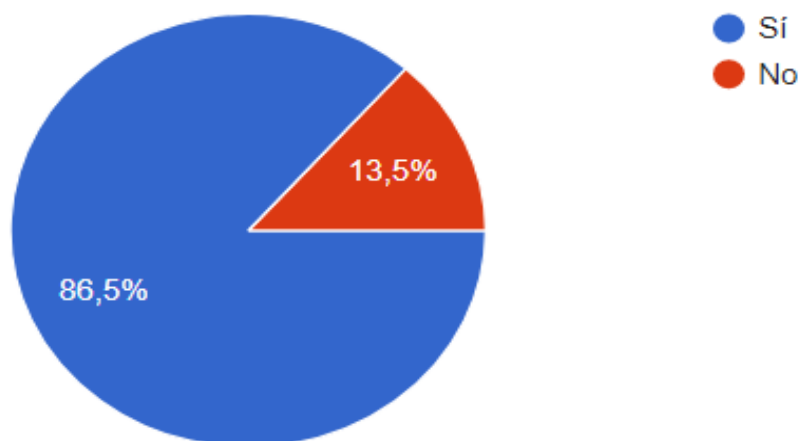


23. ¿Está de acuerdo con que se implemente el horario flexible en el Instituto de Tránsito del Atlántico?

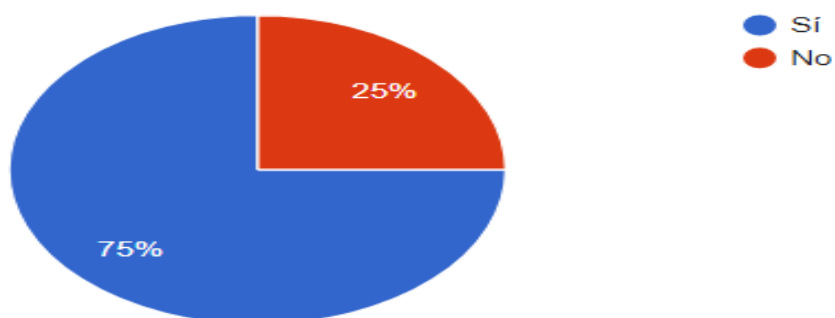




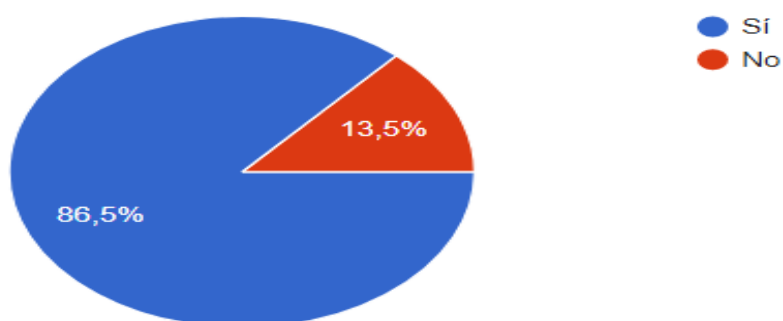
24. ¿Su jefe directo es flexible ante posibles eventualidades?



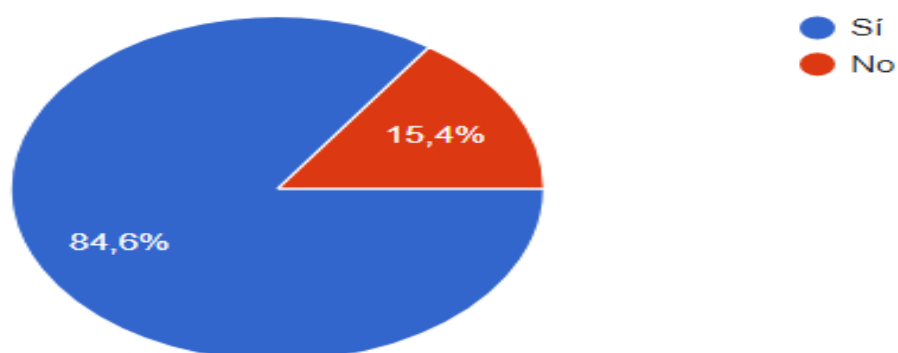
25. ¿Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?



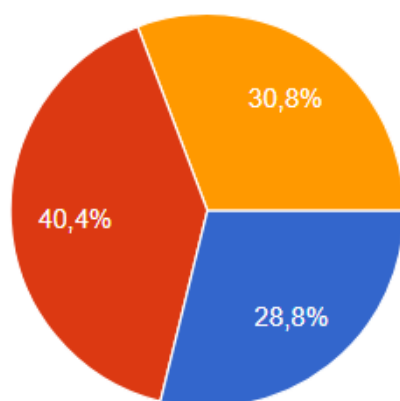
26. ¿Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal?



27. ¿Considera que la flexibilización de la jornada laboral aporta a mejorar el clima laboral?

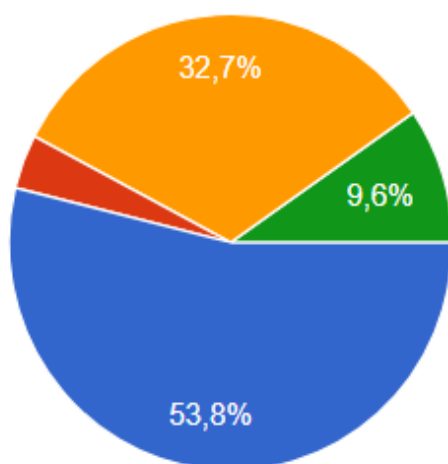


**28. CLIMA LABORAL (AMBIENTE LABORAL) Y CULTURA ORGANIZACIONAL: ¿Participaría en las siguientes actividades?**



- Talleres de fortalecimiento del Ser
- Talleres y actividades para fortalecimiento de la cultura organizacional
- Talleres y actividades para fortalecer el clima laboral

**29. El Plan de Incentivos es aplicable a todos los servidores públicos de carrera administrativa, que demuestren niveles de excelencia en su desempeño tanto laboral individual como de equipos de trabajo. Teniendo en cuenta el plan de Incentivos ¿Qué incentivos le gustaría recibir por reconocimiento a los mejores equipos de trabajo?**



- Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por uno o varios miembros del equipo.
- Inscripción a gimnasio para uno o varios miembros del equipo.
- Apoyo en Diplomado o cursos formales (Idiomas, sistemas, entre otros) para...
- varios miembros del equipo.

## 6. Presupuesto.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática que resolver, y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

El presupuesto establecido para la realización de las actividades de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021 es de \$ **391.000.000**.

Evaluación y seguimiento a los programas adelantados: Se aplicará al finalizar cada evento un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad. (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998).

## 7. Responsable

La Subdirección administrativa y financiera, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

Para su medición y seguimiento, utilizará los siguientes indicadores:

Cumplimiento: # actividades realizadas / actividades programadas

Cobertura: # servidores participantes / # servidores vinculados –

Impacto: encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación.

Se espera ejecutar como mínimo el 90% de las actividades previstas para la vigencia.

## 8. Áreas de Intervención

El Programa de Bienestar Social del año 2021 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

### 8.1. Área de Protección y Servicios Sociales:

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia. Así mismo, la entidad velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

#### 8.1.1. Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales

se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área talento humano de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

### **Estrategias.**

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL y Caja de Compensación Familiar.

### **8.1.2. Programa de Recreación y Deportes**

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al afianzamiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior la subdirección administrativa y financiera (Talento humano), busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del

tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

### Estrategias

- Motivar y orientar a los servidores en la participación de eventos deportivos y recreativos en convenio con otras entidades y con la Caja de Compensación Familiar.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

### 8.2. Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su

comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- **Programa de Pre pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.
- **Programa salario emocional:** El salario emocional hace referencia a todas aquellas retribuciones no **económicas** que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales y familiares. La entidad tomará la guía de salario emocional, implementada en la función pública, la cual se desarrolla como un sistema de puntos que pretende estimular la permanencia de los servidores en la entidad, por lo tanto a cada servidor se le asignarán 1000 puntos con una vigencia de un año, para ser redimidos por tiempo compensado en 4 modalidades diferentes:

Disfruta tu día	300 puntos (1 vez al año)
Comparte con otros	150 puntos (2 veces al año)
Tarde de bienestar e integración	100 puntos (1 vez al año)
Puente más largo	150 puntos (1 vez por semestre)

### 8.2.1. Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de



pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

### **Estrategias.**

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores del Instituto.
- Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.

### **8.2.2. Plan de Incentivos**

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

## Estrategias.

- Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos de consumo o de turismo que son adquiridos a través de un proceso de contratación y en la que participan la Caja de Compensación Familiar y Empresas prestadoras de dichos servicios.

## 9. Cronograma de actividades propuesto en el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2021

Área	Actividad Propuesta
Protección y servicios sociales	Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y de egreso (paraclínicos, valoración médico especialista en salud ocupacional)
	Exámenes médicos de seguimiento para los servidores (Optometría + Paraclínicos + valoración médico especialista en salud ocupacional) de acuerdo con lo estipulado en el profesiograma del SG SST
	Jornada lúdico-recreativas para los hijos de servidores del ITA
	Actividades de integración familiar
Calidad de Vida	Programación de actividades deportivas internas, en las disciplinas en las que el No. De servidores, permita la conformación de equipos.
	Desvinculación asistida: Participación de los servidores próximos a pensionarse en una jornada de capacitación que permita la adaptación y los beneficios de esa nueva etapa.
	Intervención del riesgo cardo vascular – disminución del riesgo psicosocial
	Promoción y divulgación de las actividades culturales (seminarios, talleres, conferencias) que ofrece la caja de compensación

	Apoyo a las actividades propuestas desde el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, encaminadas a la adopción de hábitos de vida saludables, prevención de la enfermedad y promoción de la salud.
	Programa de salario emocional: busca incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales y familiares
	Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad
Incentivos y estímulos	Reconocimiento al desempeño individual, basado en la EDL 2020-2021 Conmemoración del día del servidor público Reconocimiento al trabajo en equipo: desarrollo de proyectos de equipos de trabajo
Clima organizacional	Estrategia encaminada a afianzar y fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional, el autocuidado, así como la adopción de hábitos de vida saludables y fortalecer el SG –SST.
	Realización de eventos de formación, capacitación y entrenamiento en temas puntuales encaminados al desarrollo humano, adquisición de competencias y habilidades blandas.
	Fortalecer los valores, enmarcados en el código de integridad de la entidad

La programación de las actividades se consolidará en un documento anexo.

## 10. Ajustes al programa

El Programa de Bienestar se presentará al Comité de MIPG, para su aprobación y podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia.

De igual forma, se aclara que la fecha de realización de algunas actividades puede variar, incluirse o modificarse actividades por sugerencias o necesidades de los miembros del Comité de Bienestar o de los funcionarios del Instituto de Tránsito del Atlántico.