



**PROGRAMA DE BIENESTAR
LABORAL E INCENTIVOS**

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

VIGENCIA 2017



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

PRESENTACIÓN

El Programa de Bienestar Social que a continuación se presenta, busca responder a las necesidades y expectativas del personal de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, enmarcado dentro de los objetivos de la entidad, orientados hacia el fortalecimiento de la gestión pública, propuesto en el Plan de Desarrollo del Municipio, en concordancia con nuestra planeación estratégica y Políticas asociadas.

Con el fin de contribuir al logro de estos objetivos institucionales, a partir del análisis y de los procesos que actualmente se adelantan en la entidad para fortalecer la gestión pública como alternativa para enfrentar las demandas de la democratización y las exigencias por mayor efectividad, se hace necesario reconocer en el servidor público el factor decisivo para que el servicio sea una respuesta verdadera y oportuna a los requerimientos de la comunidad.

Es así como el Programa de Bienestar Social e Institucional de la ITTB tiene el propósito de incentivar la cultura organizacional y mejorar el clima laboral, logrando con ello, un ambiente adecuado en las condiciones de desempeño funcional de los empleados. En las actividades a desarrollar, estarán involucrados todos los empleados de la I.T.T.B, identificando en cada uno de ellos su potencial individual, obteniendo como resultado final el cumplimiento de las metas y propósitos de la Institución para el año 2017.

Se cuenta entonces con el análisis de las necesidades de los servidores, así como los lineamientos señalados por la administración que permiten plantear un programa estructurado teniendo en cuenta los criterios señalados en materia de bienestar social y salud y seguridad en el trabajo; Es así, como la División Administrativa Grupo de Talento Humano, previa evaluación basada en análisis de mejores prácticas y encuestas, establece un diagnóstico actual, insumo para definir las estrategias y acciones e incorporar nuevos componentes que ajustados a las disposiciones legales promuevan el trabajo en equipo y sentido de pertenencia con la institución, todo esto sustentado en actividades en las áreas de relaciones humanas y sociales, protección de servicios sociales, los incentivos, calidad de vida laboral, programas de seguridad y salud en el trabajo.



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

1. MARCO LEGAL

BIENESTAR SOCIAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, Capítulo II artículo 18-19 (actualmente vigente), regula los programas de Bienestar Social y los define 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."

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

El preámbulo de ésta ley dice: "La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad." Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), pensiones y cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

Ley 734 de 2002 art 33. La cual establece como un Derecho, para todos los trabajadores el diseño y ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos Son derechos de todo servidor público: Participar en todos los programas de bienestar social que para los funcionarios públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte, vacacionales".

Ley 909 de 2004 parágrafo del art 36. El cual dispone que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo a las normas vigentes y las que desarrolle la mencionada ley, 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.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que sirven de apoyo para el conocimiento y control de riesgos facilitando la toma de conciencia sobre



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

responsabilidades y derechos, como son la Ley 9ª de 1979, que en el título III establece la obligación de contar con un programa permanente de salud ocupacional, quedando sujetos todos los empleadores, contratistas y trabajadores del país a fin de preservar y mejorar la salud de los trabajadores.

Por la Ley 100 de 1993 y decretos 1295, 1771 y 1772 de 1994, que organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales como parte de las reformas de la seguridad social, para fortalecer y promover las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en los sitios donde laboran.

Por los Decretos 1832 de 1994 y 2100 de 1995, que determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales y por el Decreto 2150 de 1995, artículo 116 que se refiere a la inscripción de las Entidades clasificadas como de alto riesgo a las Direcciones Regionales y Seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes del 5 de febrero de 1996.

Por el Decreto 1530 de 1996 donde se reglamentan los procedimientos de la afiliación a las Administradoras de Riesgos Profesionales, reporte e investigación de accidentes de trabajo por muerte del trabajador.

Decreto 1443 de julio 31 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Resolución 284 del 01 de Octubre de 2014, por medio de la cual se orienta en aplicación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo y fomento de vida saludable.

Decreto 1072 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. El cuál da un impulso decidido a la acción preventiva en la empresa que, en coherencia con el espíritu que inspira esta reforma normativa, pasa por propiciar una creciente integración de la prevención en nuestras prácticas de gestión diaria.

La entidad debe contar con este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual recoge la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de Prevención de Riesgos Laborales en nuestra empresa.

La colaboración de todos los trabajadores, contribuirá en buena medida a la ejecución de los objetivos que se pretenden con la elaboración de este sistema.



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO.

La Ley 1122 de 2007 art 40 Literal H, modificatoria de la Ley 100 de 1993 establece lineamientos para la adopción del Código de Ética y Buen Gobierno, cuyo objetivo es "identificar y adoptar los principios, valores, y directrices éticas que orientan la conducta de los servidores públicos y los colaboradores del Estado, dentro y fuera de la entidad donde laboran, así como los compromisos éticos y lineamientos de buen gobierno que son asumidos por las instancias de dirección, administración y gestión de las entidades. "

La Inspección de Tránsito y Transportes de Barrancabermeja (I.T.T.B), adoptó mediante Resolución # 1326 del 29 de Diciembre de 2006 El Código de Ética y Cartilla de Valores Institucionales de la entidad, la cual fue actualizada mediante Resolución # 800 del 18 de Julio de 2015.

1. MARCO CONCEPTUAL.

Desde una perspectiva general, el Bienestar del individuo consiste en un estado de equilibrio social, laboral y de satisfacción en sus componentes físicos, mentales, en su entorno ecológico y de relaciones positivas con sus compañeros de trabajo, y proactivas frente a las funciones que cumple en la entidad. Las políticas de Bienestar Social deben responder y estar orientadas a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como individuales del empleado público dentro del contexto laboral, comprometiéndose y asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales logrando la participación de los empleados públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que interactúen para lograr los fines de desarrollo y cumplimiento de metas de la entidad, y en desarrollo de la Función Administrativa se logren los Fines del Estado consagrados en el Art 2 de nuestra Constitución Política Colombiana.

Bienestar Social.

Para la ITTB, el Bienestar Social de los servidores se entenderá, ante todo, como la búsqueda de mejoras en la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano.

Es importante tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

Para el presente propósito se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción,



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

Se brindará a todos los funcionarios una programación de actividades en las áreas de protección y servicios sociales que incluyen aspectos en materia de salud, recreación, deportes, cultura, educación, con el fin de mejorar su nivel de vida, de tal modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Clima Laboral.

Tiene relación con el ambiente de trabajo y comodidades que se desarrolla diariamente dentro de la Entidad, influye en la productividad individual y grupal de los funcionarios frente a los objetivos generales y específicos que a través de metas quiere lograr la entidad.

Cultura Organizacional.

Son actitudes comportamentales que se establecen a través de los valores, hábitos y las normas que la entidad crea para que sean adoptados por todos los funcionarios, a fin de que interactúen a nivel interno unos con otros; que en últimas ayudan al crecimiento organizacional de la entidad.

Incentivos.

Estímulos que se establecen dentro de la entidad con el fin de reconocer el desempeño de los funcionarios en cumplimiento de sus funciones se toma como base los resultados obtenidos de manera individual o por equipos de trabajo.

Salud y Seguridad en el trabajo.

Para la ITTB, es de vital importancia el Bienestar de sus trabajadores y la problemática que las enfermedades y los accidentes producen en los aspectos familiar, social y laboral, entre otros.

Por lo anterior, se dará continuidad al desarrollo del Plan de Implementación del Sistema de Gestión para la Salud y la Seguridad en el trabajo extendiendo las políticas, estrategias y actividades a todos los funcionarios vinculados a la entidad. Para el éxito de estas actividades se debe contar con la participación de todos los funcionarios.

Se buscan alternativas viables de solución a las necesidades actuales de la entidad, mediante el desarrollo de un programa permanente, que lleve a mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de los trabajadores y lograr su más alto nivel de bienestar



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

y eficiencia, para esto deberá contar con un profesional líder de forma permanente que asegure la continuidad del sistema, implementación, medición y mejora.

Talento Humano.

Constituye el pilar fundamental y la piedra angular en el desarrollo de una entidad, es el recurso humano, que hace que la Entidad crezca y sea reconocida, es necesario identificar en el talento humano toda la capacidad funcional de cada uno de los empleados, gustos e intereses que hacen la sumatoria para lograr un adecuado clima organizacional.

2. EVALUACIÓN PROGRAMA DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL DE LA VIGENCIA 2016.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, busca crear y motivar un buen clima laboral, para todos los empleados públicos que laboran en la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, permitiendo alcanzar los objetivos trazados por la entidad, y propósitos de excelencia laboral y comportamental que se deben lograr aplicando de manera adecuada los principios de la Función Administrativa.

En el año 2016 la entidad desarrolló una serie de actividades encaminadas a lograr en sus funcionarios un adecuado desarrollo integral en áreas de crecimiento humano y laboral, fortalecimiento del trabajo en equipo, atención al público, actividades de integración familiar, salud y seguridad, mejoramiento en las condiciones de trabajo, medio ambiente y manejo de residuos, y motivación al cumplimiento de funciones, todas ellas encaminadas a la búsqueda y satisfacción adecuada de nuestros usuarios en relación con nuestra competencia.

Las áreas de intervención en las cuales se centró el Programa de Bienestar Social e Incentivos en la I.T.T.B durante el año 2016 fueron:

Área de calidad de vida laboral:

En desarrollo del Programa se desarrollaron actividades de capacitación en la prevención de riesgos psicosociales, capacitaciones sobre acoso laboral, realización de visitas de inspección a puestos de trabajo, talleres de capacitación en temas relacionados con promoción y prevención de enfermedades, hábitos de vida saludables, trabajo en equipo, manejo de estrés, sentido de pertenencia y crecimiento personal. También se realizaron capacitaciones sobre primeros auxilios, inspecciones planeadas del Copasst, riesgo público, selección de brigadas de emergencia y contraincendios y evacuación.

Versión 2	Código: ADM-PG001	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 7 de 16
-----------	-------------------	---	----------------



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

Otras actividades que se realizaron tienen que ver con que realizaron exámenes de ingreso, diagnóstico de salud, control de peso, talla, y presión arterial.

Área deportiva y de recreación.

En este campo, se realizaron actividades de gimnasia orientadas a la conservación de la salud, tales como: pausas activas generales, participación en campeonato de minifútbol de las OLIMPIADAS OFICIALES 2016, organizadas por el Club Deportivo de Obras públicas Municipales y socialización de la actualización de valores corporativos.

Área social.

Para esta área en el año 2016 se desarrollaron actividades orientadas a mejorar el entorno social de los funcionarios, y otras encaminadas a enraizar en todos ellos el sentido de pertenencia hacia la institución, es así como se desarrollaron jornadas de socialización del Plan de Gestión Ambiental, simulacro de evacuación, taller de clima organizacional y comunicación asertiva.

También se ejecutaron actividades para la celebración de fechas especiales, tales como: día de la mujer, día de las secretaría, día del agente de tránsito, integración de amor y amistad, día del niño e integración de fin de año; todas ellas encaminadas a estrechar y mejorar el clima social y de trabajo de los funcionarios públicos que laboran en la Inspección de Tránsito y Transportes de Barrancabermeja.

3. OBJETIVO GENERAL

Aumentar el bienestar laboral de los funcionarios de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja mediante el desarrollo de programas permanentes orientados a mejorar su calidad de vida, desempeño y productividad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar el contexto tanto interno como externo que rodea a los funcionarios de la ITTB, para determinar un diagnóstico de necesidades en aspectos de bienestar.
- Desarrollar plan de actividades para el bienestar laboral de los funcionarios de la ITTB, identificando las áreas de intervención.
- Definir estímulos para los funcionarios de la ITTB, que permitan elevar su motivación e identificación institucional favoreciendo el cumplimiento de logros.



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

4. CONDICIONES GENERALES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.

El Programa de Bienestar Social y Estímulos de los trabajadores Públicos de la Inspección de Tránsito y Transportes de Barrancabermeja, estará orientado por las siguientes políticas generales que se deben adoptar en su implementación para beneficio de todos.

Por medio de un diagnóstico que se hará en la Institución, empezará el proceso de detección de necesidades, formulación y ejecución de actividades. La evaluación de los planes y programas, se realizará mediante encuestas o registro persona a persona, y de igual manera se tendrá en cuenta la evaluación que efectúe la División Administrativa de Talento Humano frente a las actividades desarrolladas en el año anterior, también verificará el grado de aceptación e implementación de los programas dentro del marco legal vigente, así como también la evaluación y desarrollo adecuado de clima laboral y social de todos los trabajadores.

Se desarrollarán planes y programas que correspondan a los requerimientos e intereses de la Inspección de Tránsito y Transportes de Barrancabermeja, y según las necesidades de los trabajadores, identificadas en el diagnóstico de la entidad.

Para el año 2017 la División administrativa, encargada de la Gestión de Talento Humano, seguirá encargándose de analizar y consolidar el diagnóstico y elaborar la propuesta general del Programa de Bienestar Social e Incentivos, la cual será presentada al Director para su aprobación y asignación de presupuesto en procura de su realización.

El programa de incentivos a implementar en el año 2017, dentro del marco legal existente, deberá promover el mejoramiento en el desempeño de los funcionarios de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja mejorando la calidad de Bienes y Servicios ofrecidos a los usuarios.

Por disposición legal y de obligatorio cumplimiento de parte de las entidades de diferentes órdenes que despliegan alguna actividad o Función administrativa, se iniciarán actividades a desarrollar dentro del área de Retiro o Pre pensionados para todos aquellos funcionarios que se encuentran a las puertas de acceder y solicitar el reconocimiento de una pensión, o que se encuentran dentro de los 5 años previos, para orientarlos en la toma de decisiones frente al régimen pensional al cual quieren acceder.



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, quedará sujeto para su ejecución y materialización al presupuesto que asigne la Inspección de Tránsito y Transportes de Barrancabermeja. Por ésta razón, para la vigencia 2017 por lo que algunas de sus actividades a desarrollar pueden variar.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

El diagnóstico de necesidades para el cual se diseñó el Programa de Bienestar social e incentivos de la Inspección de Tránsito y Transportes de Barrancabermeja para el año 2017, está sustentado entre otros por la encuesta realizada para determinar las necesidades y las áreas a intervenir, en las políticas trazadas por la División Administrativa grupo de talento humano, la autoevaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en las directrices trazadas por la Dirección en el mejoramiento del trabajo.

Se anexa encuestas aplicadas y tabulación de datos.

6. PLAN DE INCENTIVOS.

Un Incentivo se puede definir como el estímulo que se le proporciona a una persona o determinado grupo organizacional por el logro de un comportamiento esperado, por darse un resultado satisfactorio en el logro de algún propósito o meta, por la constancia en el cumplimiento de las funciones asignadas y compromiso en el cumplimiento de la misión institucional.

De esta forma, el Plan de Incentivos que se aplicará para el año 2016 en la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja tiene como propósitos motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño adecuado en el trabajo, en equipo, la solidaridad, el cumplimiento de funciones y aplicación de principios éticos de los funcionarios de la Inspección de Tránsito y Transportes de Barrancabermeja.

Con la aplicación del plan de Incentivos se pretende crear unas condiciones favorables y lograr una actitud positiva de los funcionarios en sus diferentes niveles, frente a las labores que realizan diariamente en la institución.

Las actividades que se realizarán en desarrollo del plan de incentivos tenemos las siguientes:

- Aporte económico para estudios del funcionario de carrera administrativa.
- Otorgamiento de permisos para funcionarios que estén estudiando.



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

- Aporte económico a los hijos de funcionarios que se encuentran cursando estudios universitarios.
- Reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida, por el cumplimiento destacado individual o en grupo que aporta valor agregado al cumplimiento de la función administrativa de la entidad.

7. PLAN DE PREPARACIÓN PARA RETIRO DEL SERVICIO Y DE PREPENSIONADOS.

Teniendo en cuenta el fundamento legal de la Ley 100 de 1993, artículo 262, literal C, que establece: "El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación". El artículo anterior fue reglamentado por el Decreto 36 de 1998, el cual establece la política de Prerretiro Marco (PPM) dentro de los programas de bienestar social, el cual busca propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral con derecho a pensión.

En el 2017, inicia la aplicación e implementación del presente plan. El propósito y los objetivos principales son brindar capacitación y orientación a los funcionarios que actualmente laboran en la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, que se encuentran en las siguientes situaciones: funcionarios que les faltan diez (5) años para acceder a la edad pensional y funcionarios que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.

El Programa de Bienestar Social e Institucional, pretende desde una perspectiva social institucionalizar el programa de retiro laboral, para que los funcionarios que laboran en nuestra entidad, cuenten con las herramientas e instrumentos óptimos de tipo subjetivos y objetivos, que le permitan enfrentarse a su nueva faceta de vida de forma prepositiva y dar paso al aprovechamiento del tiempo con un enfoque de productividad, relevancia, tranquilidad, mantenimiento y/o superación en la calidad de vida.

Al momento de entrar en el periodo del disfrute de la jubilación, aparecen múltiples dudas y actitudes que pueden resultar negativas para el comienzo de una nueva etapa más pasiva en la actividad laboral para quienes por haber cumplido la edad y los requisitos del sistema de pensiones, se ven obligados a retirarse de sus actividades diarias. Se pretende ayudar de manera integral a los nuevos funcionarios pensionados para que afronten con actitud positiva en su nuevo rol, retos tales como el manejo del tiempo libre, adecuada distribución de los ingresos, compartir más



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

tiempo con la familia, ocupación del tiempo libre, visión de nuevos ingresos derivados de otra actividad , entre otros.

En este sentido es fundamental entender que no todas las personas afrontan de la misma manera el retiro laboral. Para algunos es motivo de frustración, porque existe la creencia de que éste afectara todos los aspectos de su vida, para otros es motivo de profundas depresiones que ocasionan fuertes alteraciones del comportamiento y finalmente también se encuentran personas que asumen de forma positiva esta nueva etapa de la vida y aprovechan en familia y en diversas agrupaciones los nuevos espacios temporales que afrontan por el cese de actividades laborales.

De ahí la importancia de planificar nuevas actividades en este nuevo proceso de adaptación, las cuales abarcan aspectos fundamentales como el hogar, actividades de trabajo independiente, capacitación de nuevos oficios o artes, y el planteamiento de los objetivos que en adelante se quieren alcanzar.

Es importante el acompañamiento institucional y la aplicación eficaz del plan de prepensionados ya que quienes planifican su jubilación, logran ajustarse en mejores condiciones y asumen con mayores expectativas el retiro, que aquellos que lo hacen sin una antesala de preparación para esa nueva etapa.

Este plan se empezará propendiendo lograr los siguientes objetivos.

- Identificar la población a la cual se va a dirigir el presente plan.
- Proporcionar una capacitación y el apoyo suficiente a los funcionarios involucrados en el programa sobre la jubilación desde un enfoque positivo, ofreciendo información en los aspectos sociales, psicológicos, físicos, legales, económicos, recreativos y culturales entre otros.
- Identificar la situación actual de cada funcionario inscrito en el programa, para prepararlos en el plan integral para su nueva vida Como jubilados.

POBLACIÓN OBJETIVO.

TIEMPO PARA PENSIONARSE	GENERO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS
1 AÑO	MASCULINO	1
2 AÑOS	MASCULINO	2
3 AÑOS	MASCULINO	2
2 AÑOS	FEMENINO	1



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

4 AÑOS	MASCULINO	4
5 AÑOS	MASCULINO	2

NOMBRE COMPLETO	CEDULA DE CIUDADANÍA	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD	FONDO DE PENSIONES
CARLOS A. CASTELLANOS	13.886.686	06/04/1957	60	COLPENSIONES
ALEXI BELEÑO VEGA	23.105.412	25/09/1961	56	COLPENSIONES
LUIS E. DURAN RODRIGUEZ	19.280.190	10/05/1957	60	COLPENSIONES
LUIS A. FUENTES PLATA	13.887.004	26/06/1958	59	COLPENSIONES
ALFREDO ROSADO	13.884.318	21/04/1956	61	COLPENSIONES
SAUL VESGA VESGA	13.892.392	09/06/1958	59	COLPENSIONES
LEON WILLIAM ARANGO	13.887.325	19/08/1958	59	COLPENSIONES
ELIECER FUENTES CASTILLO	19.325.691	23/10/1955	61	COLPENSIONES
ADALBERTO ALVAREZ FUENTES	13.893.289	25/04/1959	58	COLPENSIONES
SAUL VESGA VESGA	13.892.392	09/06/1958	59	COLPENSIONES
HUGO HERNANDEZ LAVERDE	13.884.534	20/12/1954	62	COLPENSIONES
FEIBER PEÑA PABUENA	13.891.870	11/07/1959	58	COLPENSIONES

8. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el propósito de apoyar a la administración a alcanzar las metas y objetivos previstos, se cuenta con unas herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación, que concluye con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos.

El diseño del programa que aquí se establece consulta tanto el diagnóstico de necesidades, como los componentes orientados al cumplimiento de las expectativas en bienestar social y seguridad y salud en el trabajo.

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos a los cuales va encaminado el Programa de Bienestar Social, se hace necesario manejar unos indicadores que midan el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad.

9. TERMINOLOGÍA

Versión 2	Código: ADM-PG001	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 13 de 16
-----------	-------------------	---	-----------------



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

Programas de Bienestar Social: según el Decreto 1567 de 1998, deben ser entendidos como aquellos 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. Comprende el Sistema de Estímulos, establecido en el párrafo del artículo 37 de la Ley 909 de 2004, y que abarca los Planes de Incentivos y los Programas de Bienestar.

Sistemas de Estímulos: la finalidad del Sistema de Estímulos es: buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados. el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

Incentivo: todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Tipos de Incentivos

Reconocimientos: Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, Artículo 36. Ejemplos: Reconocimiento Verbal: Una frase de aprobación o un Reconocimiento Gestual, un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento.

Formales: Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.

No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad. (No pecuniarios): Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

Programa de Bienestar Social:

El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir cada año, las entidades deben elaborar el Programa de Bienestar Social, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes: deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes o artesanías, éstos permitirán la Medición del clima laboral, adaptación al cambio organizacional, cultura organizacional, trabajo en equipo y desarrollo de liderazgo.

10. RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

Será responsable la División Administrativa en el área de talento humano, de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, del diseño, ejecución, evaluación y seguimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos, así como también todos aquellos funcionarios de la institución o fuera de ella, que por disposición legal tengan algún tipo de Competencia interinstitucional para la implementación del presente Programa.

11. DESARROLLO.

Nº	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Realizar la planeación del programa anualmente	Profesional Universitario Talento Humano	Programa anual
2	Someter a consideración del Comité Coordinador de Control Interno, plan de Bienestar e Incentivos con sus programas y presupuesto.	Profesional Universitario Talento Humano	Acta de comité
3	Implementar el Programa	Profesional Universitario Talento Humano	Registros de actividades



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN

02

Fecha de Emisión:

Nº	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
4	Evaluar el cumplimiento anual del Programa	Profesional Universitario Talento Humano	Acta de Comité

12. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL.

- **ÁREA SALUD Y ESTILO DE VIDA.**
Charla de estilo de vida saludable.
Capacitación en primeros auxilios
Capacitación en resolución de conflictos y comunicación asertiva.
Promoción y prevención en enfermedades cardiovasculares.
Promoción y prevención en enfermedades visuales.
- **ÁREA DEPORTE RECREACIÓN Y CULTURA.**
Realizar una (1) caminata ecológica.
Realizar pausas activas.
- **ÁREA DE BIENESTAR LABORAL**
Conmemoración día de la Mujer.
Celebración día del agente de tránsito.
Celebración día de la Secretaria
Celebración día del niño (1 a 10 años).
Integración de Fin de año.

13. VIGENCIA

El presente Programa de Bienestar Social e Incentivos tiene una vigencia anual, y debe ser revisado en su contenido por la División Administrativa, para lo de su competencia, y sometido para su aprobación al Director de la entidad, el cual dispondrá en el presupuesto de gastos vigencia 2017, los recursos necesarios para su ejecución.

14. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Ley 909 de 2003. Parágrafo del artículo 37.
Manual De Funciones y Competencias Laborales
Plan Institucional de Capacitación

Versión 2	Código: ADM-PG001	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 16 de 16
-----------	-------------------	---	-----------------