



**PROGRAMA DE BIENESTAR
LABORAL E INCENTIVOS**

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

INSPECCION DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE BARRANCABERMEJA

2018



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

PRESENTACIÓN

En Cumplimiento a los lineamientos de la Función Pública, el Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, busca favorecer el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades y expectativas del personal, de su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, de acuerdo a la encuesta y diagnóstico realizado.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Programa de Bienestar Laboral e incentivos, propuestos para los servidores de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, tanto para los de vinculación de carrera administrativa, como para los de libre nombramiento y remoción, y los provisionales; cuyo propósito es, desarrollar actividades de bienestar social que fomenten un cambio favorable en la cultura organizacional de la entidad, logrando con ello, un ambiente adecuado, atención a condiciones psicosociales, laborales y motivacionales en los servidores públicos para el buen desempeño institucional de los empleados de la entidad.

Por lo anterior, la I.T.T.B., desde la División Administrativa presenta el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2018, el cual se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la Alta Dirección, el Plan Estratégico y el Plan de Acción de la división en mención. Buscando responder a las necesidades y expectativas del personal de la entidad, contribuyendo así al cumplimiento de la Misión de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja y fortaleciendo el clima laboral de la entidad.

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 e incentivos. Insumo para definir las estrategias y acciones e incorporar nuevos componentes que ajustados a las disposiciones legales que 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.



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

1. MARCO LEGAL

El Decreto Ley 1567 de 1998. *Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, 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”.*

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36,

Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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.

Decreto 1083 de 2015.

Art. 2.2.10.1. PROGRAMAS DE ESTIMULOS, *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.*

Art. 2.2.10.2. Beneficiarios. *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención 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 artesanía 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.*



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

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.

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 sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante le proceso de selección.

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 Decreto 1227 de 2005: Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998

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”.



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

2.MARCO CONCEPTUAL.

BIENESTAR LABORAL.

El bienestar laboral está orientado a mejorar el clima de las empresas y mantener la energía en los equipos de trabajo. Además, permite darle variedad a la rutina y a la cotidianidad, promueve la integración entre los colaboradores y reconoce la contribución de las personas.

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.

ESTIMULOS

Los Estímulos tendrán la finalidad de proporcionar herramientas físicas intelectuales y recreativas, para el desarrollo integral de las personas, orientado al mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de la creatividad, productividad laboral y satisfacción personal, permitiendo a su vez, que sus aportes, acciones, responsabilidades estén encaminadas al cumplimiento de los objetivos y finalidad de la Entidad.

INCENTIVOS

Los incentivos son instrumentos esenciales para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las entidades, son instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva.

Estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario; es decir, no monetario, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento público.

El Plan de Incentivos laborales para los empleados de la INSPECCION DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE BARRANCABERMEJA, pretende dar beneficio a los funcionarios a través de factores contextuales que motiven y estimulen a una actuación positiva frente a la empresa, que generen sentido de pertenencia y compromiso para lo cual se planteará un reconocimiento al trabajo en equipo orientados a el cumplimiento del **MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTIÓN – MIPG.**



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2018 de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, se elabora a través de la detección, reconciliación y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativas de los Planes de Bienestar, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades y teniendo en cuenta los resultados del FURAG II.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico realizado se encontró lo siguiente:

LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL DEBEN ESTAR ORIENTADAS A:

Las Actividades de Bienestar Laboral deben estar orientadas a:

- ✓ El 76,1% de los servidores de la I.T.T.B., se interesan en participar en actividades de crecimiento laboral
- ✓ El 45,7 % de los servidores de la I.T.T.B., se interesan en participar en actividades de bienestar físico

Intereses de recreación y esparcimiento

- ✓ El 60.9% de los servidores de la I.T.T.B., se interesan a participar en actividades de Integración con compañeros de trabajo.
- ✓ El 37% de los servidores de la I.T.T.B., se interesan a participar en actividades de crecimiento personal

En restante de los servidores de la I.T.T.B., se interesan en participar en actividades de fortalecimiento Familiar el 19,6%, el 2,2% Integración deportiva entre compañeros, el 2,2% en fortalecimiento educativo de normas.

Programas de Seguridad Social Integral – Promoción y Prevención – Calidad de Vida

- ✓ El 80,4% de los servidores públicos de la I.T.T.B., se interesan en participar en actividades de Manejo del Estrés
- ✓ El 52,2% de los servidores públicos de la I.T.T.B., se interesan en participar en actividades de Salud visual
- ✓ El 50% de los servidores públicos de la I.T.T.B., se interesan en participar en actividades de riesgo cardiovascular

El restante de la población se interesaría en participar un 34,8% en salud auditiva, un 41,3 en prevención del cáncer, un 23,9% en salud oral y un 6,6% en dependencia de alcohol y sustancias psicoactivas, Depresiones por persecución, salud psicológica y psiquiátrica



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

4. OBJETIVO

4.1. GENERAL

Proporcionar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, brindando espacios de conocimiento, esparcimiento, e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El programa de Bienestar, propenderá por mantener un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumento de los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Apoyar el desarrollo de actividades que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores de la I.T.T.B., que fortalezcan las condiciones en el ambiente de trabajo.
- Desarrollar valores de integridad en función de una cultura del buen servicio que haga énfasis en la responsabilidad social, la ética administrativa; de tal manera que se conciba el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de labores participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y funcionarias y de su grupo familiar.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998.

6. RESPONSABLES

La División Administrativa, a través de su profesional especializado y el profesional universitario, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

7. AREAS DE INTERVENCION

El programa de Bienestar Social de la vigencia 2018, está dirigido a todos los servidores de la entidad, tanto los de carrera administrativa, como los de libre nombramiento y remoción y los provisionales; se diseñó a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

7.1. 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 éstos 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

7.1.1. 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 Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del Programa de Bienestar Social Laboral 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



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

7.1.2. 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 aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior lo que se busca con el plan de bienestar laboral, es 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

Estrategias

- ✓ Coordinar y ejecutar programas deportivos y recreativos
- ✓ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familiares
- ✓ Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas.
- ✓ Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Alcaldía Municipal

7.2. Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales satisfactorias, de acuerdo a la percepción de los servidores públicos. Un ambiente propicio para su bienestar y desarrollo de su trabajo diario, lo que impactaría positivamente, tanto en dichas actividades, como en las relaciones interpersonales con los demás servidores.

Dentro de este componente la I.T.T.B. desarrollará los siguiente:

- ✓ **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.



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

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 las 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

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

POBLACIÓN OBJETIVO

| TIEMPO PARA PENSIONARSE | GENERO | NÚMERO DE FUNCIONARIOS |
|-------------------------|-----------|------------------------|
| 0 AÑOS | MASCULINO | 2 |
| 1 AÑOS | MASCULINO | 2 |
| 2 AÑOS | FEMENINO | 1 |
| 2 AÑOS | MASCULINO | 3 |
| 3 AÑOS | FEMENINO | 1 |
| 4 AÑOS | MASCULINO | 6 |
| 4 AÑOS | FEMENINO | 2 |
| | | |
| | | |

- ✓ **Estrategia de Bienestar “SERVIMOS EN LA ITTB – RUTA DE LA FELICIDAD en el Trabajo.** : Se tomará como punto de partida, los resultados obtenidos de las Rutas de menor puntaje para fortalecerla, como es el caso de la RUTA DE LA FELICIDAD.

La Estrategia busca presentar los beneficios que puede llegar a tener un servidor vinculado mediante una relación legal y reglamentaria; Aquí estarán inmersos los beneficios ya establecidos en la convención y nuevos proyectos que surgen del trabajo de la División Administrativa de la entidad, la Caja de Compensación Familiar y demás lineamientos impartidos por la Dirección, enfocados en la ruta de la felicidad.

Siguiendo los lineamientos del Plan Estratégico 2018, al Autodiagnóstico de Talento Humano se crearán las estrategias que permitan afrontar las falencias que identifiquen los servidores públicos y fortalecer la Ruta de la Felicidad en la I.T.T.B. con el fin de hacernos más productivos



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

Temáticas asociadas a las sub rutas de la RUTA DE LA FELICIDAD

Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto:

- ✓ Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Clima Organizacional
- ✓ Diagnóstico de necesidades de bienestar
- ✓ Promoción y Prevención de la Salud
- ✓ Programa Entorno laboral saludable
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Ambiente Físico

Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio

- ✓ Plan de Bienestar
- ✓ Incentivos
- ✓ Clima Organizacional
- ✓ Contar con información confiable y oportuna sobre rotación de personal, ausentismo (entre otros)
- ✓ Programa Servimos
- ✓ Horarios flexibles

Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional

- ✓ Plan de Bienestar
- ✓ Inducción y Reinducción
- ✓ Planes de Mejoramiento individual
- ✓ Entorno laboral saludable
- ✓ Innovación en bienestar
- ✓ Programa Servimos
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Valores



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ADM-PG001

VERSIÓN 02

Fecha de Emisión:

7.3. 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, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño

Se establecerá una estrategia de difusión de las ofertas de adquisición de créditos educativos para los funcionarios de carrera.

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

Las Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán planteados en el correspondiente Programa

