

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

TRANSCARIBE S.A

CARTAGENA DE INDIAS

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG establece al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, a través de estos, se facilita el logro de la gestión y cumplimiento de los objetivos misionales.

RECUERDE QUE:

El sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Según la RAE, **incentivo** es “Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos”.

La Función Pública expidió la Guía de Estímulos para los Servidores Públicos y establece que el sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

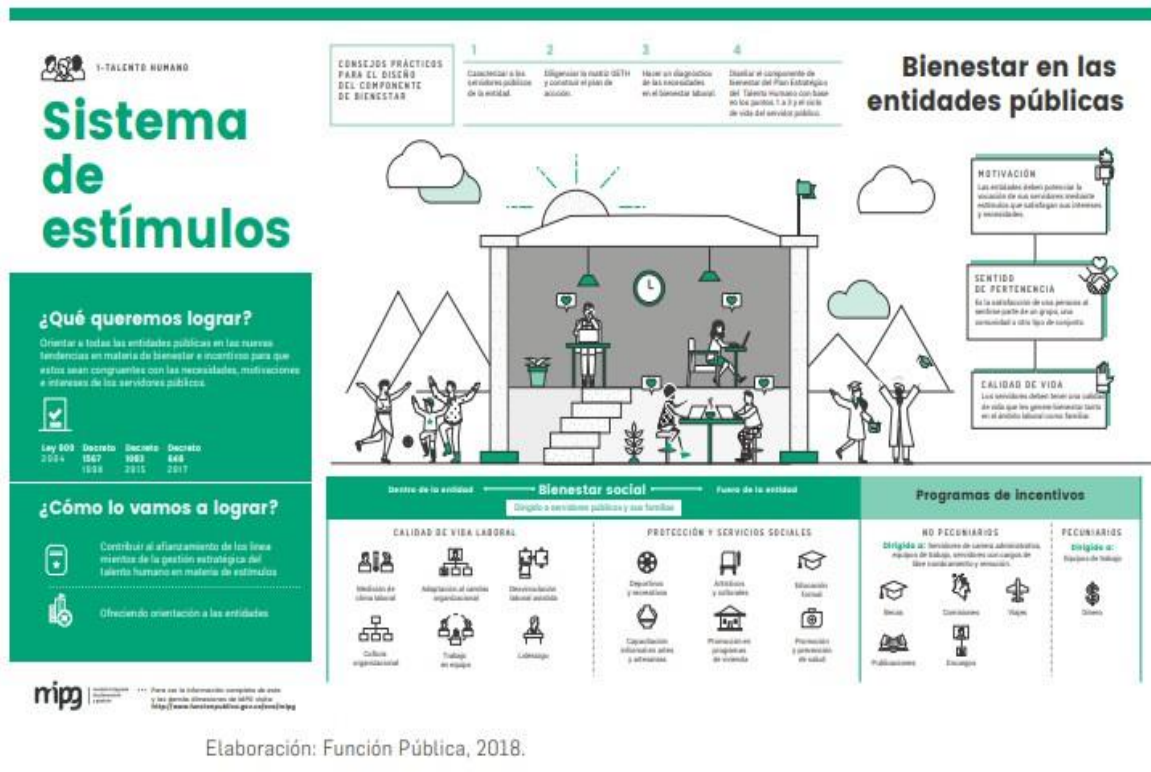
Es por todo esto que Transcaribe S.A. reconoce que para el logro de su misión debe implementar estrategias que permitan generar en sus colaboradores motivación, bienestar y mejoramiento de su calidad de vida laboral. Adicionalmente, para la entidad, es importante que su recurso humano se sienta orgulloso de trabajar en Transcaribe S.A., por lo que propenderá en promover un ambiente laboral saludable y afianzar su sentido de pertenencia, lo que conlleva a contar con entornos físicos saludables, equilibrio entre la vida laboral y personal y seguir trabajando en los incentivos y reconocimientos de nuestros funcionarios.

Cabe destacar que el sistema de estímulos debe fundamentarse en aspectos como:

- Humanización del trabajo
- Equidad y justicia
- Sinergia
- Coherencia

- Articulación
- Objetividad
- Transparencia

Ilustración 1. Sistema de estímulos para los servidores públicos
(Decreto-Ley 1567/1998)



El Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, señalan que existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Programa de Incentivos Institucional:

- No pecuniarios: dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar: Traslados, encargos, Comisiones, becas, proyectos especiales, Publicaciones y reconocimiento públicos, Programas de turismo.
- Pecuniarios: dirigido a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico equivalente máximo a 40 SMMLV.

*De acuerdo con el parágrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, se

entiende 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".

OBJETIVO GENERAL

El objetivo del Plan Anual de Estímulos e Incentivos es aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los empleados de la entidad, de acuerdo con los lineamientos y políticas aprobados en Transcaribe y con sujeción a las normas establecidas para tal fin por el gobierno nacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Nuestra entidad buscará:

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de fortalecimiento de actitudes, esparcimiento e integración familiar.
- Intervenir el clima laboral, que responda a las necesidades que en materia de bienestar se requieran, para crear espacios sanos de convivencia.
- Optimizar recursos, generando actividades y estrategias acorde a las proyecciones en el Plan de Bienestar e Incentivos propuesto.

Es por esto que la Dirección Administrativa y Financiera diseñará e implementará un plan tendiente a fortalecer los valores y cultura organizacional, brindar herramientas a los funcionarios de la entidad para desempeñar sus labores de forma más competitiva, así como a disminuir o mitigar los factores de riesgo identificados; a través de la aplicación de diferentes metodologías, con el fin de generar proyección en los ámbitos personal, laboral, familiar y social, tendiente a desarrollar identidad y sentido de pertenencia.

Para el desarrollo de las actividades de este plan, la entidad cuenta con el apoyo de nuestra Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales, principalmente.

Durante el año inmediatamente anterior, se realizaron actividades de salud, se celebraron fechas especiales como el día de la mujer y del hombre. Realizamos actividades de integración a fin de mejorar el clima organizacional, la celebración de novenas navideñas. Dentro de esta misma línea, las áreas trabajaron un valor de

nuestro código de integridad, con actividad de reintroducción y apropiación de valores institucionales del código de integridad, estas actividades permitieron el afianzamiento de nuestros valores y la unión entre funcionarios.

Datos relacionados con los servidores públicos, en el año inmediatamente anterior:

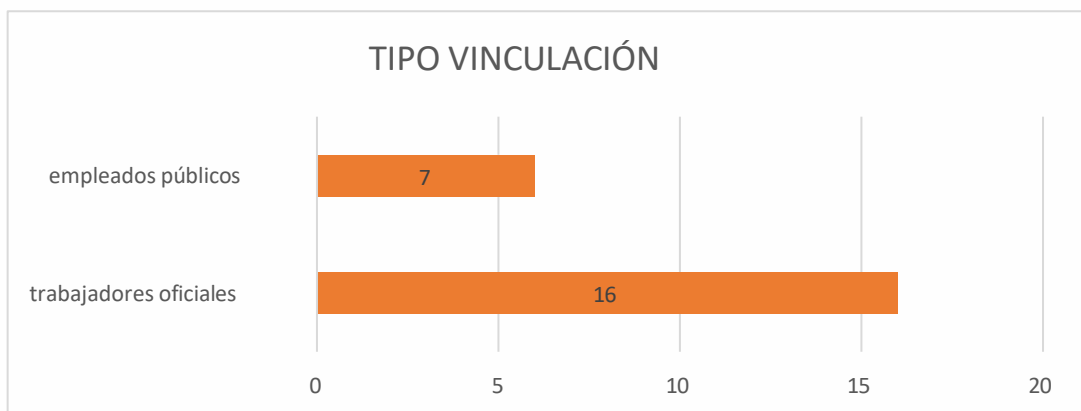
A 31 de diciembre de 2025, la planta de personal por género estaba conformada así:

NIVEL JERÁRQUICO	MUJER	HOMBRE
GERENCIA	1	
SECRETARIA GENERAL	1	
DIRECTIVOS		3
OFICINAS ASESORA		1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		1
TÉCNICO	1	1
SECRETARIA	2	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	
TOTAL SERVIDORES	9	14

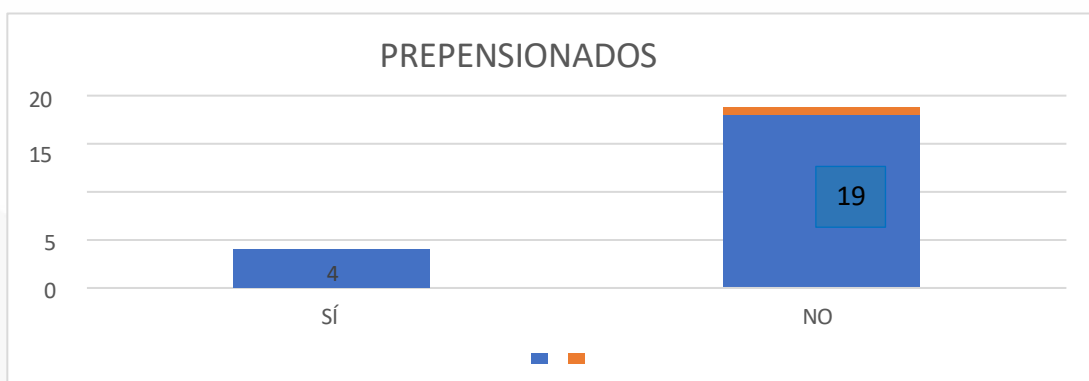
La planta de personal se encuentra distribuida, en las diferentes dependencias de la entidad, así:

DEPENDENCIA	TRABAJADOR OFICIAL	EMPLEADO PÚBLICO
Gerencia	3	1
Secretaría General	2	1
Dirección de Planeación e Infraestructura	2	1
Dirección de Operaciones	3	1
Dirección Administrativa y Financiera	6	1
Oficina Asesora Jurídica	1	1
Oficina Asesora de Control Interno	0	1

El 70% de los servidores públicos vinculados a la entidad son trabajadores oficiales.



Sólo 4 servidores públicos (18%) ostentan la condición de prepensionados.



igualmente se aplicó en años anteriores una encuesta de bienestar laboral, donde se evidenciaron los siguientes resultados:

- En cuanto a las preguntas sobre el medio usado para informar las actividades relacionadas con su bienestar ¿Le interesaría seguir recibiendo, a través del correo institucional, piezas informativas relacionadas con su bienestar?, el 95% de los encuestados respondieron que sí les interesaría seguir recibiendo, a través del correo institucional, piezas informativas relacionadas con su bienestar. Solo una persona contestó que no.
- El 86% (19 personas) de los encuestados consideran que son suficientes los medios utilizados por la entidad para informar sobre las actividades de bienestar. Solo una persona no contestó.
- En cuanto al interés de participar en las actividades que se proponen para su bienestar, el 95% de los encuestados, les gustaría participar.
- El 82% de los encuestados consideran que las actividades de Bienestar son suficientes para ellos. Solo una persona no contestó. Igualmente consideran algunos servidores públicos que se deben realizar más actividades que

involucren al nivel directivo y que ellos participen.

- El 77% (17 personas) de los encuestados le gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar de manera mensual.
- En cuanto a la apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas para el Bienestar de los trabajadores para esa vigencia por la Dirección Administrativa y Financiera, el 80% consideraron que fueron buenas.

Las explicaciones proporcionadas a las respuestas:

- Regular porque no participan los directivos
- Más participación y compromiso directivo, mayor duración
Orientada a directivo
- ✓ A continuación, se relacionan las iniciativas que, en el lugar de trabajo, el programa de bienestar o política puede ayudarlos a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida:
 - Mejora condiciones puestos de trabajo
 - Alternancia laboral
 - Actividades transversales de conocimiento del sitm
 - Pausas activas
 - Trabajo remoto o en casa
 - Regulación interna para la desconexión laboral
 - Armonía
 - Trabajo en equipo
 - Programas de desarrollo profesional
 - Un lugar de esparcimiento y descanso
 - Entorno saludable
 - Actividades familiares, espirituales
- ✓ Las 3 actividades preferidas por los servidores públicos en cuanto a prevención y promoción fueron:
 - Estilos de vida saludable
 - Salud visual y auditiva
 - Apoyo psicológico, manejo de estrés, ansiedad, depresión, otros problemas mentales y cansancio extremo.
 - En arte y cultura, la mayor preferencia, con un 59%, fue para fortalecer habilidades de cocina, y la de menor preferencia con 32%, el canto y el baile.
 - En actividades de interés para los servidores públicos, relacionadas con deportes y recreación, se observa que, en un alto porcentaje, 91%, se encuentran la celebración de fechas y eventos especiales.

Con base en lo anterior, nuestra entidad buscará la mejora, a través de actividades de integración y fortalecimiento del ambiente y bienestar laboral.

Así mismo continuaremos impulsando el conocimiento de los servidores de los servicios y los beneficios que tiene la Caja de Compensación Familiar, a los que están afiliados. Se incluirá nuevamente, otorgar incentivo al mejor equipo de trabajo, en el desarrollo de proyectos que generen un valor agregado a la entidad en las áreas estratégicas, misionales y administrativas para reconocer la innovación y creatividad de los servidores públicos, el impacto de los resultados del proyecto en el que hacer de la entidad, así como el trabajo en equipo.

El Departamento Administrativo de la función pública puso a disposición de las entidades públicas, el Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026 como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos.

Establecieron 5 ejes para la elaboración y desarrollo de este programa:

- Eje 1: Equilibrio Psicosocial
- Eje 2: Salud Mental
- Eje 3: Diversidad e Inclusión
- Eje 4: Transformación Digital
- Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

La Dirección Administrativa y Financiera presenta anualmente, el Plan Anual de Estímulos, el cual es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y desempeño de Transcaribe S.A.

ACTIVIDADES

Nota: Es posible que se puedan incluir otras actividades que no estén previstas en el Plan, por gestión interna que se presente o disponibilidad de recursos.

META

Nuestra entidad busca un avance del 90% para el indicador de cumplimiento al finalizar el año.

PRESUPUESTO

El presupuesto apropiado por la entidad para la presente vigencia para el desarrollo del plan se encuentra definido en el Plan Anual de Adquisiciones.

PROGRAMAS	OBJETIVO	ACTIVIDAD
Deporte: Ejercicio Físico	Promover la practica del ejercicio físico, son elementos de manejo de estrés y también motor de integración. Se generarán actividades de disciplinas deportivas generando espacios de integración.	Se realizara en el mes de abril actividades para incentivar el uso de la bicicleta, clases de zumba, aerobicos, yoga, pilates,pausas activas.
Promocion y Prevencion en salud	Promover estilos de vida saludables entre los servidores de la entidad.	se realizan en el mes de mayo jornadas preventivas de salud enfocadas a la prevencion y promocion en todo lo relacionadoa riesgo cardiovascular y estilos de vida saludables y charlas nutricionales. Se realizara en junio jornada sobre riesgo psicosocial, salud mental, secciones de meditacion, mindfulness, gestion del estres, ansiedad y depresion, manejo de emociones.
Días de Bienestar	Reconocer y promover fechas especiales y la unión de la familia	Se incentivarán a los funcionarios permitiéndoles disfrutar todo el día, remunerado, de su cumpleaños al igual que los días de la familia, estos serán otorgado como lo indica la resolución vigente en la entidad. familiares.
Actividades de Integracion,Recreacion y Bienestar		En el mes de julio se realizara actividad con juegos de mesa, taller de trabajo en equipo, masajes relajantes,spa entre otros.
Alianzas Institucionales	Promover la oferta de servicios y los beneficios que tiene la Caja de Compensación Familiar,arl positiva ,porvenir, eps bancos a los que están afiliados los funcionarios.Gestionar con otras entidades beneficios para los servidores públicos	En el mes de febrero coordinara con la caja de compensación familiar y demas entidades, se informará los beneficios que tienen los funcionarios que se encuentran afiliados.Acercamiento con bancos aliados y otras entidades, a fin de conseguir beneficios para los servidores.

PROGRAMAS	OBJETIVO	ACTIVIDAD
Artísticas y Culturales	Fomentar la integración y el mejoramiento del clima organizacional de los funcionarios. Buscar y promover cohesión de las relaciones interpersonales de los servidores.	Celebración fechas especiales: día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, día del servidor público.
		se realizará el reconocimiento y se otorgará las felicitaciones en fechas nacionales especiales a los funcionarios según su profesión, cumpleaños de cada área.
		En octubre se realizará la semana de la seguridad y salud en el trabajo promoviendo la cultura del autocuidado y prevención.
Estímulo por tiempo de servicio	Promover el reconocimiento al servicio de la entidad	Otorgar un día de permiso remunerado por tiempo de servicio de 10 años en adelante.
Pre pensionados	Preparar al servidor para el cambio de estilo de vida luego de su retiro de la entidad.	Charla sobre manejo del tiempo libre
Descanso remunerado fin de año	Promover y gestionar una jornada de descanso a fin de año, en la que sus empleados puedan compartir con su familia.	Conceder a los servidores públicos la posibilidad de compensar horas con el fin de tomar turno de disfrute de festividades de fin de año (del 24 y 25 de diciembre / del 31 de diciembre al 2 enero de 2026), para compartir en familia, y así fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.
Novenas navideñas	Promover la integración de la familia Transcaribe y un tiempo de sano y espíritu de esparcimiento	Realizar las novenas navideñas asignando un día hábil a cada dependencia
Flexibilidad laboral	Mejorar la calidad de vida de los empleados	otorgar oportunidad a los funcionarios de brindar y realizar trabajos desde casa sin su presencialidad en la entidad, cuando este sea autorizado por su jefe inmediato.

INDICADORES

El seguimiento para el Plan de Bienestar e incentivos, vigencia 2026, se realizará con los siguientes indicadores que permiten medir la ejecución de las actividades contempladas en el cronograma de trabajo

INDICADORES DE BIENESTAR E INCENTIVO		
NOMBRE	INDICADOR	FÓRMULA
COBERTURA	PORCENTAJE DE BENEFICIADOS CON LAS ACTIVIDADES	# DE SERVIDORES BENEFICIADOS/ # TOTAL DE SERVIDORES. (APLICA A PERSONAL DE PLANTA)
CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DEL PLAN	# DE ACTIVIDADES REALIZADAS / # DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS


CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS TRANSCARIBE S.A - 2024												
ITEM	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA										
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV
1	CUMPLEAÑOS: DISFRUTE DE SU DIA AL SERVIDOR PUBLICO - RESOLUCION: 006 DE 2022	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
2	RECONOCIMIENTO/CELEBRACION FECHAS ESPECIALES: DIAS DE CUMPLEAÑOS A SERVIDORES, DIA DE LA MUJER, DIA DEL HOMBRE, DIA DE LA MADRE, DIA DEL PADRE, DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
3	DISFRUTE DEL DIA DE LA FAMILIA: UN DIA SEMESTRAL POR CADA FUNCIONARIO DE LA ENTIDAD, RESOLUCION 085 DE 10 de SEPTIEMBRE DE 2024.	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
4	FLEXIBILIDAD LABORAL: TRABAJO EN CASA											
5	RECONOCIMIENTO: A FUNCIONARIOS POR TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD											
6	RECONOCIMIENTO / FELICITACIONES DE DIAS ESPECIALES POR PROFESIONES: DIA DE LA SECRETARIA, DIA DEL INGENIERO, DIA DEL CONTADOR, DIA DEL ADMINISTRADOR, DIA DEL FOTOGRAFO Y CAMAGRAFO ENTRE OTROS.		P	P	P	P					P	
7	INCENTIVO A ACTIVIDAD FISICA: USO DE LA BISICLETA, CLASE DE ZUMBA, AEROBICOS, YOGA, PILATES, PAUSAS ACTIVAS						P					
8	CAMPAÑA DE PREVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL: (SALUD MENTAL, SECCIONES DE MEDITACION, MINDFULNESS, GESTION DEL ESTRES, ANSIEDAD Y DEPRESION, MANEJO DE EMOCIONES, RESILIENCIA)					P						
9	JORNADA DE PREVENCION Y PROMOCION: EN RIESGO CARDIOVASCULAR Y ESTILO DE VIDA SALUDABLE, CHARLA NUTRICIONAL							P				
10	ACTIVIDAD DE INTEGRACION, RECREACION, BIENESTAR: JUEGOS DE MESA, TALLER DE TRABAJO EN EQUIPO, MASAJES RELAJANTES, SPA, ENTRE OTRAS.				P						P	
11	JORNADA DE BENEFICIOS Y SALUD CON: CAJA DE COMPENSACION CONFENALCO, ARI POSITIVA, PORVENIR, EPS, BANCOS, OTRAS ENTIDADES INVITADAS.		P									
12	INDUCCION Y REINDUCCION DE VALORES INSTITUCIONALES: ACTIVIDADES PEDAGOGICAS Y LUDICAS REFORZANDO LOS VALORES INSTITUCIONALES			P					P			
13	SEMANA DE : LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO TRANSCARIBE										P	
14	CHARLA: PARA PREPENSIONADOS /MANEJO DEL TIEMPO LIBRE						P					
15	NOVENAS NAVIDEÑAS: PARTICIPACION Y COLABORACION EN LAS NOVENAS NAVIDEÑAS POR DEPENDENCIA											P
16	DESCANSO REMUNERADO COMPENSADO: DIAS ESPECIALES, FIN DE AÑO											P
17	ENCUESTA: CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL		P									

ANEXO: Este Plan cuenta con 54 actividades programadas para esta vigencia.



JORGE LUIS COTTE BRUGES
Director administrativo y Financiero
TRANSCARIBE S. A

FUNCIONARIOS y/o CONTRATISTA RESPONSABLES	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Elaboró y Proyecto	Ana Karolina Barrios Morillo	Asesor Externo DAF	
Los arriba firmantes declaramos que hemos proyectado y revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente			