

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

## 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.*

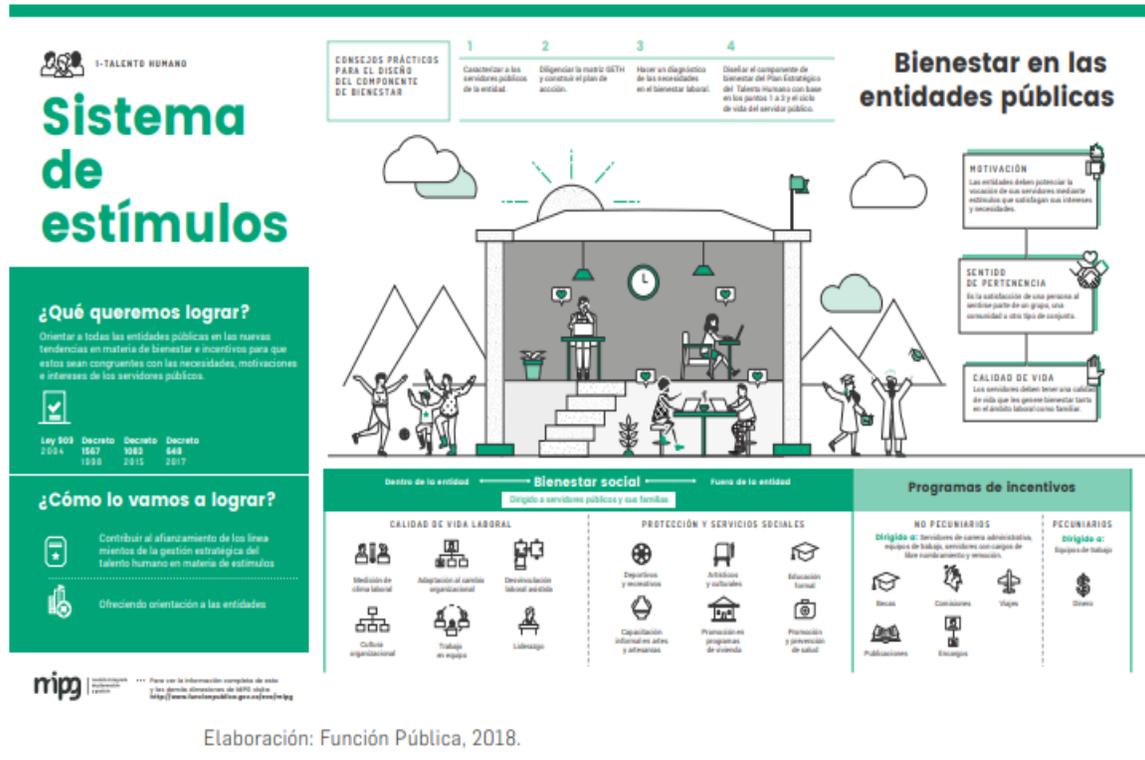
Es por todo esto que Transcaribe S.A. reconoce que para el logro de su misión debe implementar estrategias que permitan generar en sus colaboradores motivación, bienestar y mejoramiento de su calidad de vida laboral. Adicionalmente, para la entidad, es importante que su recurso humano se sienta orgulloso 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 párrafo 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.

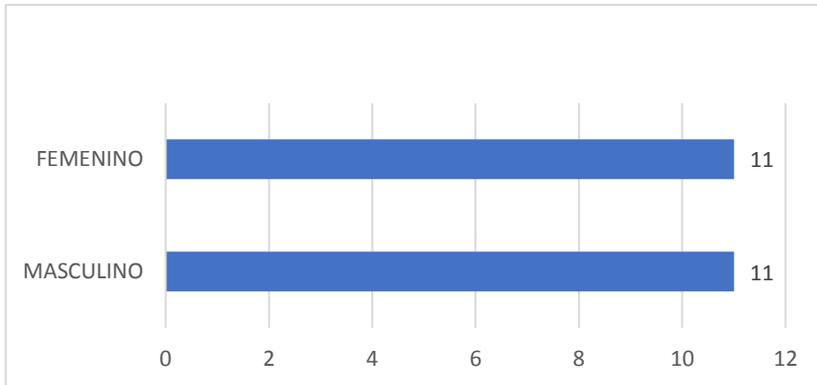
Es por esto que la Dirección Administrativa y Financiera diseñará e implementará un plan tendiente a fortalecer los valores y cultura organizacional, brindar herramientas a los funcionarios de la entidad para desempeñar sus labores de forma más competitiva, así como a disminuir o mitigar los factores 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.

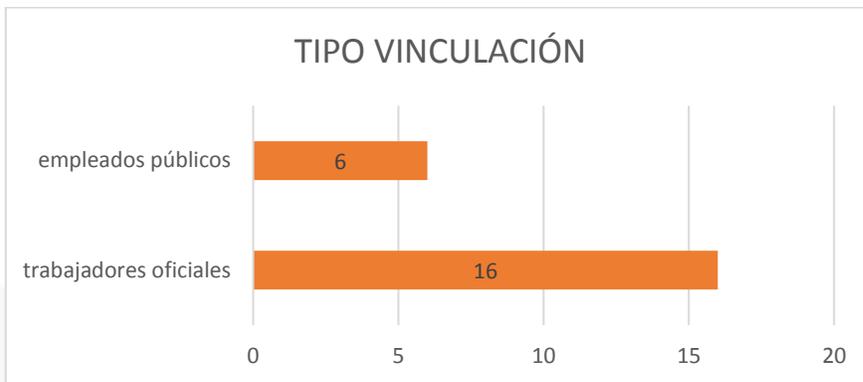
Durante el año inmediatamente anterior, se realizaron actividades de salud, se celebraron fechas especiales como el día de la mujer y del hombre. Realizamos actividades de integración a fin de mejorar el clima organizacional con los viernes de integración, campeonato de microfútbol, día de talentos y la celebración de novenas navideñas. Dentro de esta misma línea, las áreas trabajaron un valor de nuestro código de integridad, con actividad de photoboth de la integridad, elección del colaborador relacionado con el valor del mes, estas actividades permitieron el afianzamiento de nuestros valores y la unión entre compañeros.

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

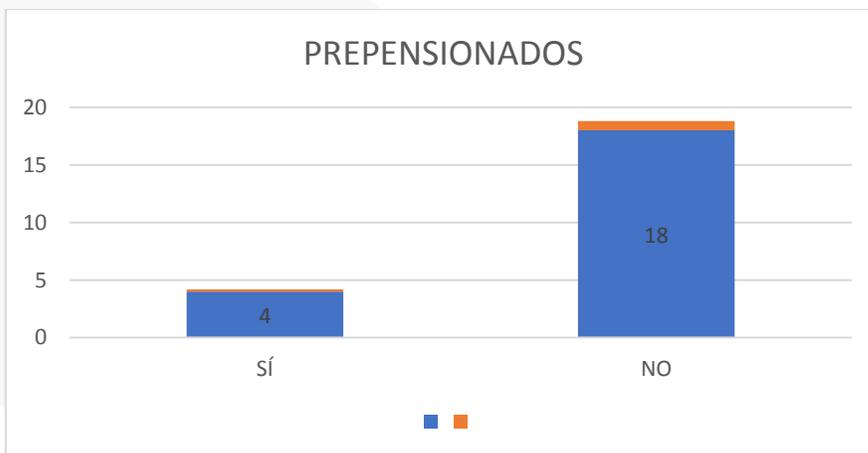
Los 22 servidores públicos de la planta de personal a 31 de diciembre de 2023, se encuentran distribuidos en igual porcentaje en sexo femenino y masculino (11 hombres 11 mujeres).



El 73% de los servidores públicos vinculados a la entidad son trabajadores oficiales.



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



Igualmente se aplicó el año anterior una encuesta de bienestar laboral, donde se evidencian 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 en la vigencia 2023, por la Dirección Administrativa y Financiera, el 68% consideran que fueron buenas.

Las explicaciones proporcionadas a las respuestas:

- Regular porque no participan los directivos
- No se cumple por falta de apoyo directivo
- Más participación y compromiso directivo, mayor duración
- Orientada a directivos
- ✓ 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 quehacer 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

PROGRAMAS	OBJETIVO	ACTIVIDAD
	Promover la práctica del	Organización de campeonatos

<p><b>Deportivos y recreativos</b></p>	<p>ejercicio físico, son elementos de manejo de estrés y también motor de integración. Se generarán actividades de disciplinas deportivas generando espacios de integración.</p>	<p>internos de juegos de mesa y realizar actividades de zumba/yoga/aeróbicos/mindfulness.</p>
<p><b>Incentivo mejor equipo de trabajo</b></p>	<p>Estimular el trabajo en equipo, el desarrollo de las capacidades y habilidades de los funcionarios y reconocer el mejor equipo de trabajo</p>	<p>Se otorgará 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 quehacer de la Entidad, así como el trabajo en equipo.</p>
<p><b>Día del cumpleaños</b></p>	<p>Reconocer y promover la unión de la familia en fechas especiales</p>	<p>Se incentivarán a los funcionarios permitiéndoles disfrutar todo el día, remunerado, de su cumpleaños con sus familiares.</p>
<p><b>Artísticos y Culturales</b></p>	<p>Fomentar la integración y el mejoramiento del clima organizacional de los funcionarios. Buscar promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores</p>	<p>Celebración fechas especiales: día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, día del servidor público.</p> <p>En el mes de abril se realizará la semana cultural donde cada área deberá exponer en el día asignado, un poema, pintura, canción, danza, etc.</p> <p>En el mes de junio y octubre se realizarán actividades pedagógicas de afianzamiento de los valores institucionales, con la participación activa del personal.</p> <p>Se realizará una tarde culinaria en el mes de agosto.</p> <p>Se realizarán 3 tardes de viernes de</p>

		integración con actividades tales como: juegos de mesa, karaoke, cuenteros, adivine la canción, tertulias, entre otros.
<b>Alianzas institucionales</b>	Promover la oferta de servicios y los beneficios que tiene la Caja de Compensación Familiar, a los que están afiliados los funcionarios. Gestionar con otras entidades beneficios para los servidores públicos	En coordinación con la caja de compensación familiar 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.
<b>Descanso remunerado fin de año</b>	Promover y gestionar una jornada en el año, en la que sus empleados puedan compartir con su familia.	Conceder a los servidores públicos la posibilidad de compensar 32 horas con el fin de tomar turno de disfrute de festividades de fin de año (del 23 al 27 de diciembre / del 30 de diciembre al 3 de enero de 2025), para compartir en familia, y así fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.
<b>Pre pensionados</b>	Preparar al servidor para el cambio de estilo de vida luego de su retiro de la entidad.	Charla sobre manejo del tiempo libre
<b>Promoción y prevención de la salud</b>	Promover estilos de vida saludable entre los servidores de la entidad.	Se realizará la semana de la salud para lo cual se gestionará con la ARL, EPS, IDER, entre otras, actividades encaminadas a la salud de los servidores.  Charla sobre prevención de acoso laboral y sexual
<b>Estímulo por tiempo de servicio</b>	Promover el reconocimiento al servicio de la entidad	Otorgar un día de permiso remunerado por tiempo de servicio de 10 años en adelante.

<b>Celebración día de cumpleaños</b>	Reconocer una fecha especial y Fomentar un clima laboral armonioso y ameno.	Celebrar el último viernes de cada mes los cumpleaños del personal vinculado a la entidad.
<b>Transformación digital</b>	Facilitar a los servidores públicos el uso de herramientas tecnológicas con el fin de obtener mayor productividad del trabajo	Charla sobre automatización de procesos.  Campaña de concientización sobre la seguridad digital, a través de whatsapp.
<b>Novenas navideñas</b>	Promover la integración de la familia Transcaribe y un tiempo de sano y espiritual esparcimiento	Realizar las novenas navideñas asignando un día hábil a cada dependencia

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 80% 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.

#### **INDICADORES**

El seguimiento para el Plan de Bienestar e incentivos, vigencia 2024, se realizará con los siguientes indicadores que permiten medir la ejecución de las actividades contempladas en el cronograma de trabajo:

<b>NOMBRE INDICADOR</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FÓRMULA</b>
<b>COBERTURA</b>	<b>PORCENTAJE DE BENEFICIADOS CON LAS ACTIVIDADES</b>	<b># DE SERVIDORES BENEFICIADOS/ # TOTAL DE SERVIDORES. (APLICA A PERSONAL DE PLANTA)</b>
<b>CUMPLIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DEL PLAN</b>	<b># DE ACTIVIDADES REALIZADAS)/ # DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS</b>

## CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
Disfrute día de cumpleaños del servidor público												
Celebración de cumpleaños												
Tiempo de servicio de 10 años												
Actividades de Transformación digital												
Reconocimiento/ Celebración fechas especiales: día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, día del servidor público.												
Semana cultural												
Viernes de integración												
Actividades de zumba/Yoga/midfulness												
Tarde culinaria												
Proyecto trabajo en equipo												
Actividades pedagógicas valores institucionales												
Semana de la salud												
Charla sobre prevención de acoso laboral y sexual												
Informar los beneficios de la caja de compensación familiar que tienen los funcionarios que se encuentran afiliados.												
Charla prepensionados												
Novenas navideñas												
Descanso remunerado compensado												



**JORGE LUIS COTTE BRUGES**  
Director administrativo y Financiero

Proyectó y elaboró: Heidy García-Asesora externa DAF

