



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

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:

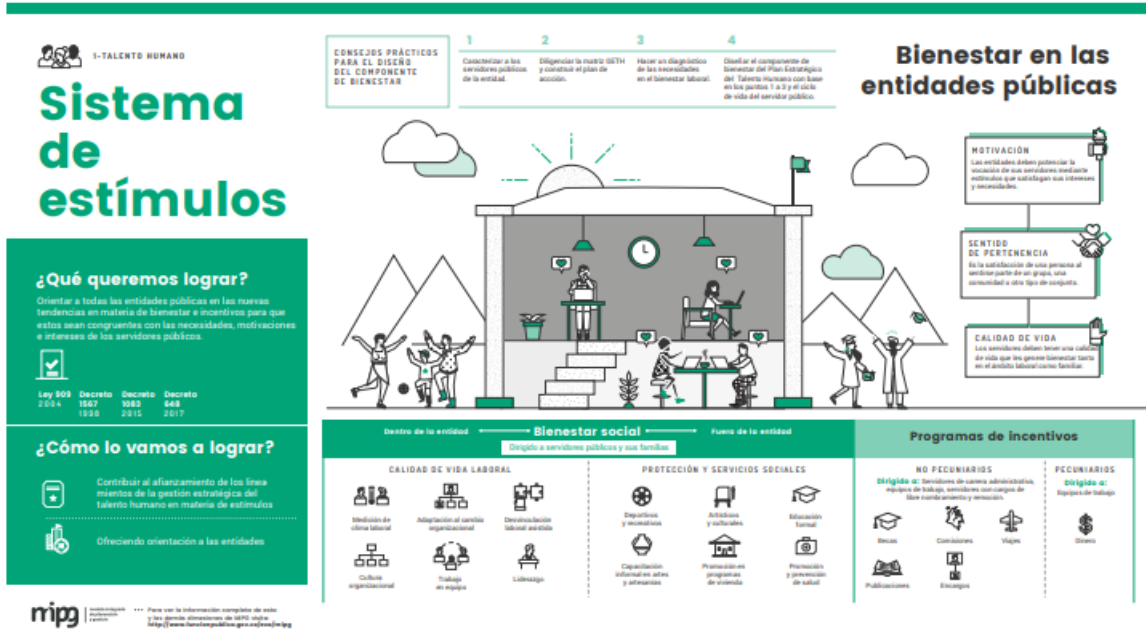
- Humanización del trabajo
- Equidad y justicia
- Sinergia





- Coherencia
- Articulación
- Objetividad
- Transparencia

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



Elaboración: Función Pública, 2018.

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 propenderá por:

- 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.

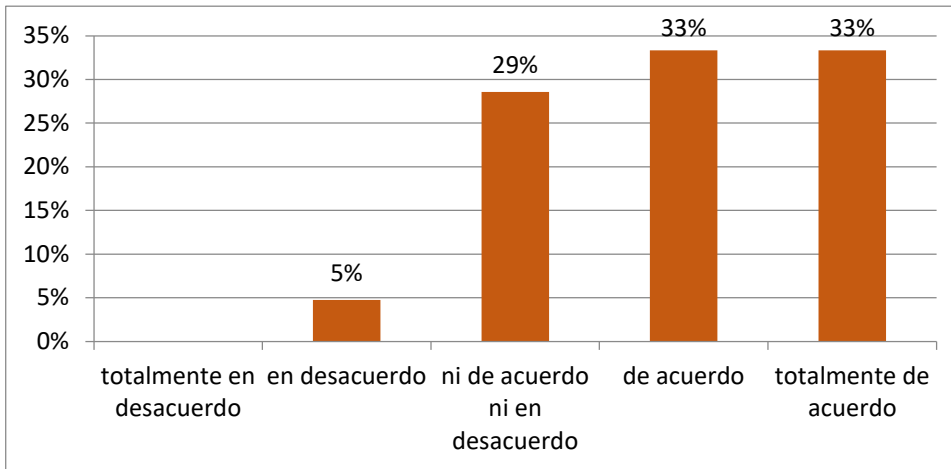
Durante el año inmediatamente anterior, se realizaron actividades de salud como charla de hábitos saludables y cáncer de seno, y rumbaterapia. Se celebró el día de la mujer y del hombre, entre otros. Realizamos actividades de integración a fin de mejorar el clima organizacional con el día de arte, día de decoración y la celebración de novenas navideñas. Dentro de esta misma línea, las áreas trabajaron un valor de nuestro código de integridad, con actividades que permitieron el afianzamiento de éstos y la unión entre compañeros.





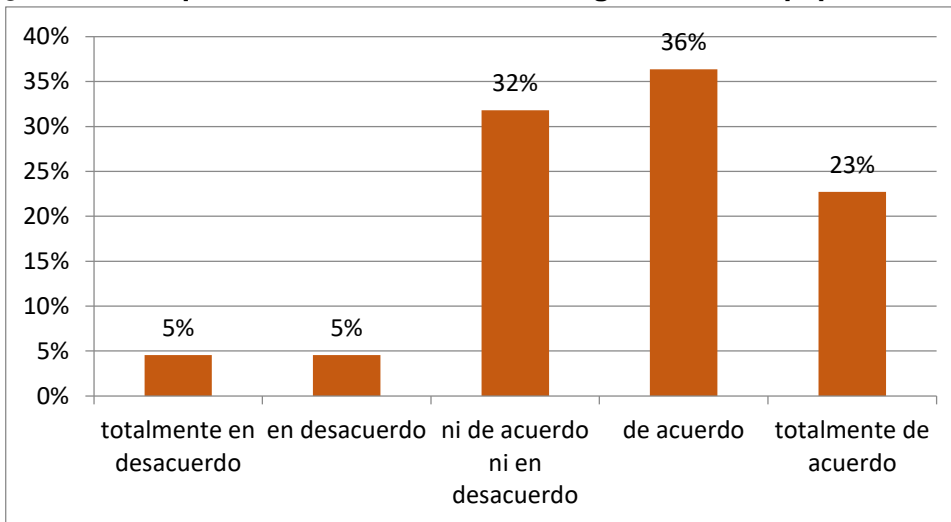
Se aplicó el año anterior una encuesta de clima organizacional, donde se evidencian los siguientes resultados relacionados con el reconocimiento y motivación para los funcionarios:

¿considera que tu jefe reconoce los esfuerzos y logros del equipo de trabajo?



Dar reconocimiento a tu equipo tendrá un mayor impacto si se realiza en forma y frecuencia adecuados. En este sentido el 66% de los funcionarios consideran que sus superiores inmediatos reconocen los esfuerzos y logros del equipo de trabajo.

¿Considera que la entidad reconoce los logros de los equipos de trabajo?

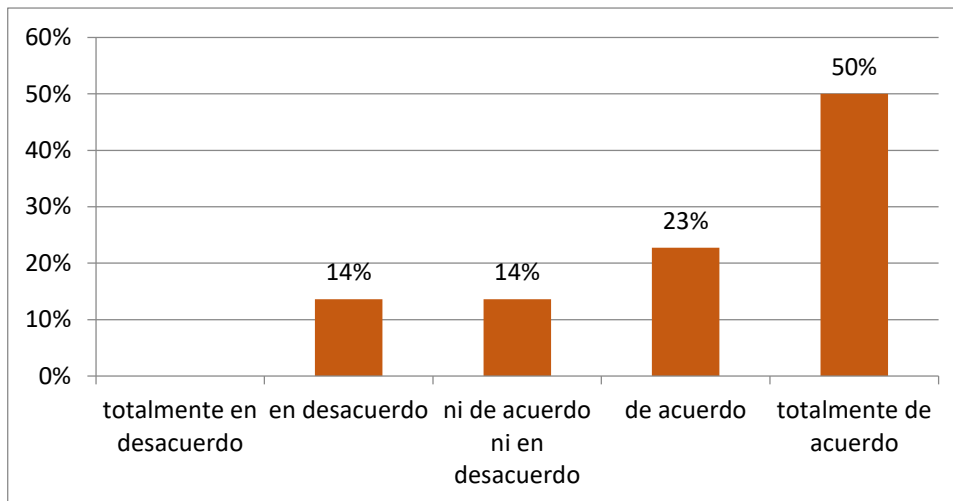


Esta pregunta clarifica la cultura de reconocimiento a través de la organización. Reconocer y celebrar a gran escala, permeará a los siguientes niveles dándole un mayor significado a la contribución de cada individuo en el logro de objetivos. El 59% de los encuestados consideran que la entidad reconoce los logros de los equipos de trabajo.





¿Consideras que el reconocimiento tiene un verdadero valor cuando lo recibes?



Recibir reconocimiento en forma muy general puede no tener el impacto esperado. Si se realiza en una forma personalizada, más detallada, tendrá un verdadero significado para quien lo recibe. Trata de ser más específico y a cada uno reconocerle sus contribuciones. El 73% de los encuestados consideran que el reconocimiento tiene un verdadero valor cuando lo reciben.

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

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.

Dada la continuidad de las medidas de autocuidado por el Covid-19, las actividades presenciales, las programaremos para el II semestre de la presente vigencia.

Así mismo es importante impulsar la oferta de servicios y los beneficios que tiene la Caja de Compensación Familiar, a los que están afiliados los funcionarios. Realizaremos ferias de servicios con los fondos de pensiones y Bancos, entre otras. 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.





ACTIVIDADES

PROGRAMAS	OBJETIVO	ACTIVIDAD
Deportivos y recreativos	Promover la práctica del ejercicio físico, son elementos de manejo de estrés y también motor de integración. Se generarán actividades de diferentes disciplinas deportivas generando espacios de integración.	Organización de campeonatos internos como microfútbol y realizar actividades de zumba. Realizar actividades deportivas los últimos viernes de cada mes, atendiendo las normas de bioseguridad.
Incentivo mejor equipo de trabajo	Estimular el trabajo en equipo, el desarrollo de las capacidades y habilidades de los funcionarios y reconocer el mejor equipo de trabajo	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.
Incentivo día del cumpleaños	Reconocer y promover la unión de la familia en fechas especiales	Se incentivarán a los funcionarios permitiéndoles disfrutar todo el día de su cumpleaños con sus familiares.
Artísticos y Culturales	Fomentar la integración y el mejoramiento del clima organizacional de los funcionarios. Buscar promover y cohesionar 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. En el mes de abril se realizará una semana cultural donde cada área deberá exponer en el día asignado, un poema, pintura, canción, etc que guarde relación con la actividad de nuestra entidad. Al finalizar la actividad, se entregará un premio al área ganadora. En el mes de septiembre se realizarán actividades pedagógicas de afianzamiento de los valores institucionales, con la participación activa del personal, por área.
Servicios integrales	Promover la oferta de servicios y los beneficios que tiene la Caja de Compensación Familiar, a los que están afiliados los funcionarios.	En coordinación con la caja de compensación familiar se informará los beneficios que tienen los funcionarios que se encuentran afiliados.

NOTA: Las actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos y cronograma, son susceptibles de cambios por necesidades del servicio o también por condiciones dadas por el Covid 19. Así mismo 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 el cumplimiento del 100% de los programas establecidos en este plan, así como el 80% de participación de los trabajadores y empleados.

PRESUPUESTO

Para el cumplimiento del Plan se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2022, el cual corresponde a la suma de \$23.100.000.

INDICADORES

El seguimiento para el Plan de Bienestar e incentivos, vigencia 2022, se realizará con los siguientes indicadores que permiten medir la ejecución de las actividades contempladas en el cronograma de trabajo:

NOMBRE INDICADOR	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

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA										
	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
campeonatos internos como microfútbol											
Actividades de zumba											
Proyecto trabajo en equipo											
Se incentivarán a los funcionarios permitiéndoles disfrutar todo el día de su cumpleaños con sus familiares.											
Celebración fechas especiales: día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, día del servidor público.											
semana cultural											
Actividades pedagógicas valores institucionales											
Informar los beneficios de la caja de compensación familiar que tienen los funcionarios que se encuentran afiliados.											

MAURICIO HERNANDEZ DELGADO

Director administrativo y Financiero

Proyectó y elaboró: Heidy García-Asesora externa DAF

