



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

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.

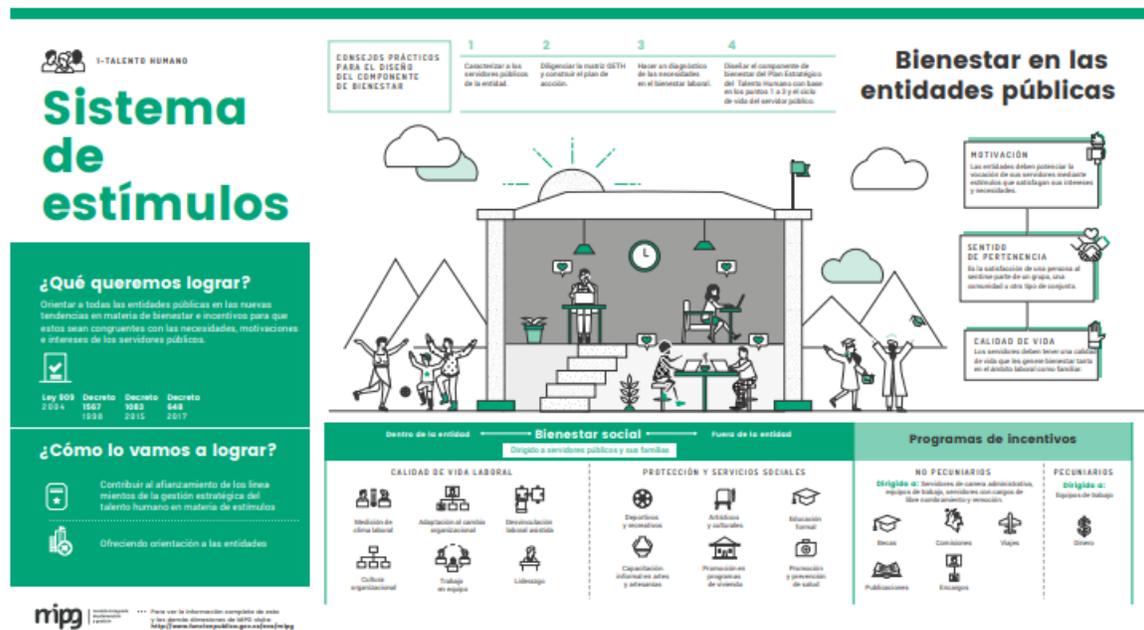




Cabe destacar que el sistema de estímulos debe fundamentarse en aspectos como:

- 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 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 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 rumbaterapia. Se celebró el día de la mujer y del

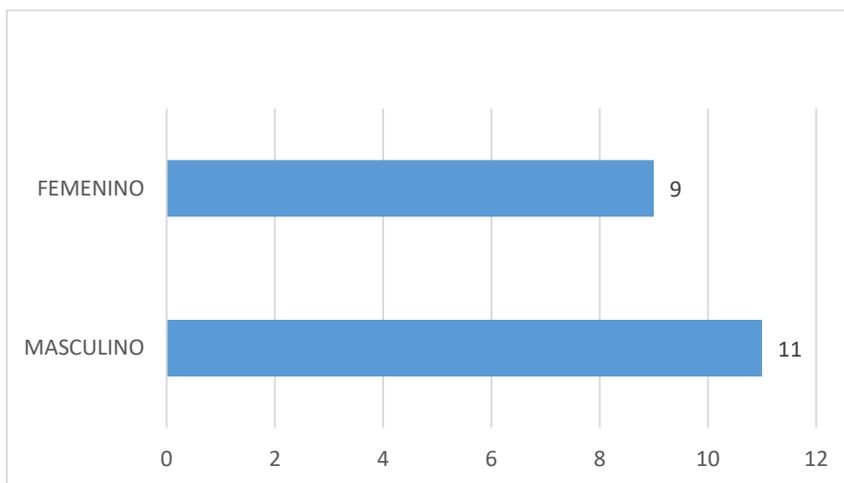




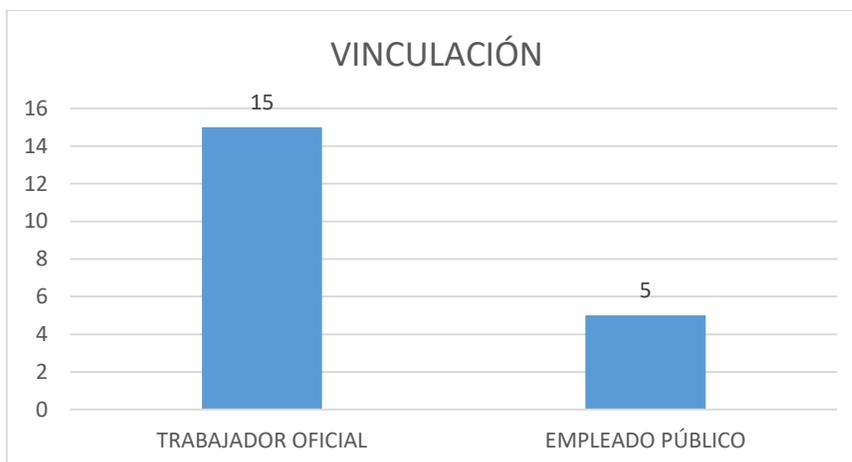
hombre, entre otros. Realizamos actividades de integración a fin de mejorar el clima organizacional con la semana cultural, día de acción de gracias y la celebración de novenas navideñas. Dentro de esta misma línea, las áreas trabajaron un valor de nuestro código de integridad, con actividad de exposición gráfica, se realizaron las actividades de Toma tu valor con el apoyo del Comité de Convivencia, que permitieron el afianzamiento de estos valores y la unión entre compañeros.

Con base en la encuesta de caracterización de los servidores públicos, aplicada en el año inmediatamente anterior, encontramos que:

1. De los 20 servidores públicos de la planta de personal a 31 de diciembre de 2022, once (11) son hombres y nueve (9).



2. El 75% de los servidores públicos vinculados a la entidad son trabajadores oficiales.

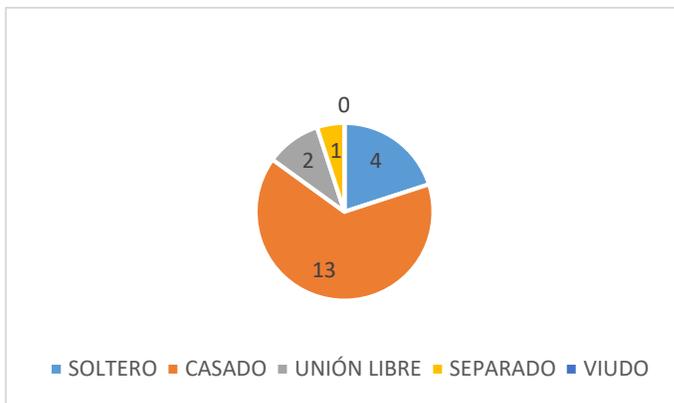




3. Sólo 3 servidores públicos (15%) ostentan la condición de prepensionados.



4. El 65% de los servidores públicos se encuentran casados y le sigue en un 20% en estado civil, soltero.



5. De los servidores públicos con que cuenta la entidad a diciembre de 2022, ocho (8) tienen hijos menores de 13 años.

Igualmente se aplicó el año anterior una encuesta de bienestar laboral, donde se evidencian los siguientes resultados:

- ✓ Flexibilidad de la jornada laboral: Un 40% consideran el teletrabajo como una opción para desarrollar sus actividades laborales.
- ✓ Arte y cultura: la mayor preferencia, con un 60%, fue para fortalecer habilidades de cocina.
- ✓ Deportes, recreación y vacacionales: En actividades de interés para los servidores públicos, relacionadas con deportes, recreación y vacacionales, se observa que en un alto porcentaje, 87%, se encuentran los deportes y la celebración de fechas y eventos especiales.





- ✓ Espacio físico: en cuanto al espacio físico donde el personal desarrolla sus actividades, el 73% de los encuestados se sienten insatisfechos porque consideran que las condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo) son malas.
- ✓ El 73% consideran malas, las condiciones de espacios para esparcimiento, descanso y reuniones.
- ✓ Se observa que el reconocimiento y enaltecimiento del servidor, con un 47%, es considerado como malo.
- ✓ Con un promedio de 44%, los servidores públicos califican como mala la comprensión de las diferencias entre los miembros de la entidad, así como las relaciones asertivas a nivel horizontal y la promoción y desarrollo de habilidades de comunicación.

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 es importante impulsar la oferta de servicios y los beneficios que tiene la Caja de Compensación Familiar, a los que están afiliados los funcionarios.

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.

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
Deportivos y recreativos	Promover la práctica del ejercicio físico, son elementos de manejo de estrés y también motor de integración. Se generarán actividades de disciplinas deportivas generando espacios de integración.	Organización de campeonatos internos de microfútbol y realizar actividades de zumba.





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.
Día del cumpleaños	Reconocer y promover la unión de la familia en fechas especiales	Se incentivarán a los funcionarios permitiéndoles disfrutar todo el día, remunerado, 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	<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 un día de talentos donde cada área deberá exponer en el día asignado, un poema, pintura, canción, danza, etc.</p> <p>En el mes de junio y septiembre 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>Trimestralmente se realizará una tarde de viernes con actividades tales como: juegos de mesa, karaoke, cuenteros, adivine la canción, tertulias, entre otros.</p>
Alianzas institucionales	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	<p>En coordinación con la caja de compensación familiar se informará los beneficios que tienen los funcionarios que se encuentran afiliados.</p> <p>Acercamiento con bancos aliados y otras entidades, a fin de conseguir beneficios para los servidores.</p>
Día de la familia	Promover y gestionar una jornada en el año, en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador.	Conceder a los servidores públicos un día remunerado, el 13 de octubre de 2023, para compartir en familia, con el objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia,





		como núcleo fundamental de la sociedad.
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
Promoción y prevención de la salud	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.
Funcionario del mes	Fomentar un clima laboral armonioso y ameno y apropiación de valores institucionales	Se realizará mensualmente una votación a fin de escoger al servidor público que su relación con sus compañeros sea armoniosa y contribuya al mejoramiento del clima laboral, teniendo en cuenta el valor asignado en el mes. Julio: Respeto Agosto: Honestidad Septiembre: Compromiso Octubre: Diligencia Noviembre: Justicia
Transformación digital	Facilitar a los servidores públicos el uso de herramientas tecnológicas con el fin de obtener mayor productividad del trabajo	Fortalecimiento del uso de la herramienta tecnológica Sigob para todos los servidores públicos. Se realizará por dependencia en los meses de marzo y abril. Campaña de concientización sobre la seguridad digital, a través de los correos electrónicos y whatsapp.
Novenas navideñas	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 el cumplimiento del 100% de los programas establecidos en este plan, así como el 80% de participación de los trabajadores y empleados.

PRESUPUESTO

Para la presente vigencia en el presupuesto de la entidad se apropió la suma de \$8.290.000,00.





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											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.
campeonato interno de microfútbol												
Actividades de Transformación digital												
Actividades de zumba												
Proyecto trabajo en equipo												
Disfrute día de cumpleaños del servidor público												
Reconocimiento/ Celebración fechas especiales: día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, día del servidor público.												
Tarde culinaria												
Día de talentos												
Viernes de integración												
Actividades pedagógicas valores institucionales												
Funcionario del mes												
Día de la familia												



