

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL SOCIAL,  
ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES DE  
TRANSMETRO S.A.S.**

**SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO DE BARRANQUILLA Y  
SU ÁREA METROPOLITANA – TRANSMETRO S.A.S.**

Subgerencia Administrativa  
Gestión del Talento Humano

**Barranquilla - Atlántico  
2019**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	JUSTIFICACIÓN .....	4
3.	MARCO NORMATIVO.....	5
4.	OBJETIVOS .....	7
4.1.	OBJETIVO GENERAL: .....	7
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
5.	OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS .....	7
6.	OBLIGACIONES DE TRANSMETRO S.A.S.....	7
7.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	8
8.	PRESUPUESTO.....	10

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Laboral Social, De Estímulos e Incentivos 2019 del SITM - Transmetro S.A.S. se desarrollará conforme a las políticas generales emanadas por el Gobierno Nacional, a el Sistema de Desarrollo de Talento Humano, y a las experiencias y/o lecciones aprendidas; con el fin de satisfacer las necesidades institucionales e individuales del trabajador en el contexto laboral y de familia, mediante el desarrollo de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas, entre otras; todas dirigidas a consolidar su sentido de pertenencia y partiendo de la convicción que son el activo más importante de la organización.

La Subgerencia Administrativa organizará el Plan Institucional de Bienestar Laboral Social, De Estímulos e Incentivos 2019 a partir de las iniciativas y manifestaciones de los servidores públicos, resultantes de la aplicación de una encuesta, la cual permitirá identificar necesidades de bienestar del trabajador y su grupo familiar.

El Plan Institucional de Bienestar Laboral Social, De Estímulos e Incentivos 2019 del SITM Transmetro S.A.S., se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección y las expectativas de los servidores públicos, de forma que contribuya a la potencialización del Talento Humano, al fortalecimiento del clima laboral y a la consolidación de una cultura organizacional basada en objetivos comunes, lo que redundará en el fortalecimiento de la estrategia organizacional y por ende en el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Laboral Social, De Estímulos e Incentivos 2019 del SITM - Transmetro S.A.S., está orientado, no solo al cumplimiento normativo, ni al acatamiento de las políticas generales del Gobierno Nacional contenidas en el MIPG, sino también a la sostenibilidad y potencialización del Talento Humano de la organización, con el fin de contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales y familiares de los servidores públicos.

Es importante destacar la necesidad de contar con un equipo de trabajo comprometido, que se identifique con la misión, que comparta y viva la misma cultura organizacional y que sienta que hacer parte de una familia. Es por esto que la Subgerencia Administrativa, a través del diseño e implementación del presente Plan, busca contribuir al fortalecimiento integral de nuestro talento humano, mediante el desarrollo de actividades culturales, recreativas, deportivas, artísticas y de salud, que estimulen e incentiven al servidor público.

Por otro lado cabe mencionar que el Plan de Bienestar busca propiciar condiciones favorables de trabajo, reconocer y recompensar el desempeño individual del servidor y de los grupos de trabajo.

Es de anotar que Transmetro S.A.S. cuenta con la cooperación interinstitucional de algunas entidades, tales como: Comfamiliar del Atlántico, Fondos de Pensión, Eps's, entre otras, para el desarrollo del presente plan.

### 3. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Bienestar Laboral Social, De Estímulos e Incentivos 2019 del SITM - Transmetro S.A.S., se soportará en los siguientes mandatos legales:

- **Decreto 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 visión institucional”.*

*Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del D.1567/1998 define que : “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”.*

- **Decreto 1083 de 2015, Título 10: Sistema de Estímulos.**

**Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos.** *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. (D. 1227 de 2005, art. 69).*

**Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios.** *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

- **Decreto 1572 de 1998,** Título IV: *De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios*
- **Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002.** *Disponen que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de*

*estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*

- **Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004, Parágrafo del artículo 36**, establece que: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, 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”*. (en concordancia con el D. 1227 de 2005).
  
- **Decreto 1227 de 2005, artículo 70**: *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; Promoción y Prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías y otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación y otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el FNA, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También podrán beneficiarse de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recurso apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”. Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.*
  
- **Sistema de Gestión de la Calidad y Meci**: *El numeral 6.2 Talento Humano de la norma NTCGP:1000 y el MECI, dentro del Módulo Control de Planeación y Gestión cuenta con el componente Talento Humano.*

- **Título 10 – Sistema de Estímulos del Decreto 1083 de 2015:** *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”.*

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL:**

Formular e implementar el Programa de Bienestar Social Laboral y de Incentivos 2018, para mejorar y mantener un buen ambiente laboral, a través del desarrollo de actividades que impacten la relación vida laboral – vida familiar de los servidores públicos de Transmetro S.A.S.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Desarrollar estrategias para mejorar y mantener un buen clima organizacional.
- Incentivar el compromiso institucional y el sentido de pertenencia hacia la empresa.
- Contribuir en la construcción de una mejor calidad de vida de los servidores públicos.

## **5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

- Participar de las actividades de bienestar laboral programadas por la División Administrativa.
- Evaluar las actividades de bienestar laboral programadas por la División Administrativa, con el fin establecer debilidades y fortalezas y por ende desarrollar acciones correctivas a que haya lugar.

## **6. OBLIGACIONES DE TRANSMETRO S.A.S.**

- Asignar recursos financieros para desarrollar el programa de bienestar laboral social y de incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de los servidores en el desarrollo del programa de bienestar social laboral y de incentivos.
- Proporcionar recursos físicos, tecnológicos y de tiempo necesarios para la ejecución de las actividades programadas.
- Divulgar y/o socializar las actividades de incentivos entre todo el personal de la organización.

## 7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

7.1. **CALIDAD DE VIDA LABORAL (D. 1227 de 2005, Art. 75):** Busca desarrollar niveles de participación de los funcionarios, mediante un buen clima organizacional, con el fin que éstos se identifiquen con la misión de la empresa y su trabajo se despliegue en pro de la misma.

- **Medir el Clima laboral** (expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización). 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 organizacional, por lo menos cada dos años y con base en los resultados de la medición se debe definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Es de anotar que es fatal que la compañía mida clima y no despliegue estrategias de intervención, ya que el personal pierde interés en las actividades de medición y peor aún, pierde confianza y credibilidad en la administración.
- **Adaptación al cambio organizacional** (se conoce cambio como el paso o transición de una situación actual a una deseada). Adelantar acciones de preparación frente al cambio; por ejm: desvinculación asistida, pre-pensionados, reforma organizacional o reestructuración, etc. Todo cambio debe ser manejado, para evitar resistencia por parte de los empleados.
- **Identificación de la Cultura Organizacional:** Robbins (2013) define la cultura organizacional como un “sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás”. A partir del resultado del estudio se definen los procesos para consolidar la cultura deseada y lograr que todos trabajen bajo un mismo sentir.
- **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo.** Busca el cumplimiento de un objetivo común, que todos nos identifiquemos con los objetivos organizacionales e imagen corporativa de la organización. Se entregará a cada servidor público y a los contratistas, dos (2) camisetas tipo polo con logo de Transmetro S.A.S., que utilizarán en actividades y eventos corporativos, propios de la entidad y/o de otras entidades distritales como la Alcaldía Distrital de Barranquilla, AMB, entre otras.

7.2. **PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES (D. 1227 de 2005):** Busca estructurar programas por los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje para el empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.



**Actividades de Recreación, Deporte, Artísticas y Culturales:** por medio de actividades artísticas, ecológicas, artesanales, culturales, deportivas y recreativas, se busca propiciar y potencializar las capacidades de expresión, imaginación, creatividad y recreación de los trabajadores, con el fin de lograr mayor participación, comunicación e interacción entre ellos y por ende mejorar la convivencia.

Algunas actividades:

- **Integración:** se realizará la fiesta de fin de año, con el fin de fortalecer los lazos de compañerismo, otorgando los respectivos reconocimientos a los diferentes equipos de trabajo.
- **Día de la Familia:** En cumplimiento de la Ley 1361 de 2009 (Ley de Protección Integral a la Familia), se propone realizar una actividad de integración para todos los funcionarios con su núcleo familiar, como por ejemplo un paseo al Centro Recreacional Turipaná auspiciado por la Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR DEL ATLÁNTICO, la cual contribuirá a fortalecer los lazos de los equipos de trabajo y el compañerismo
- **Formación de Economía Familiar:** formar a los funcionarios en el manejo del presupuesto familiar y creación de estrategias para optimizar los ingresos familiares. Esta charla será impartida con el apoyo del funcionario Luis Navarro – Jefe de División de Gestión de Ingresos y Presupuesto de Transmetro.
- **Celebración mensual de los cumpleaños:** se celebran los cumpleaños el último viernes del mes. También se le otorgará al servidor público la tarde libre, siempre y cuando el cumpleaños sea en día hábil. Este beneficio se podrá hacer extensivo a máximo dos personas de su núcleo familiar, así: si el funcionario es soltero (a) se extenderá a padre/madre, si es casado se extenderá a su cónyuge e hijos, siempre y cuando éstos convivan con el funcionario y sean menores de edad. Para hacer efectivo el permiso deberá diligenciar anticipadamente el respectivo formato de permiso autorizado por su jefe inmediato y posterior visto bueno de la Subgerencia Administrativa.
- **Celebración de fechas especiales:** día de la mujer, día del hombre, día de la Secretaria, amor y amistad, día del padre y la madre, día del niño, día de las profesiones, entre otras.
- **Novena de Navidad** por área (gastronómica o con representación teatral).
- **Fiesta/cena de Fin de año** o compartir de fin de año.
- **Convenio con un club médico deportivo** (Gym, yoga, etc.). En la actualidad se cuenta con el convenio “Spining Center Gym”.
- **Concurso sobre valores** corporativos.
- **Manualidades** (funcionarias y esposas de funcionarios).

- **Seguridad Social Integral** (Promoción y Prevención en Salud) – D. 1567/98: “Es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades, según los servicios: EPS, AFP, ARL, Fondos de Viviendas y Cajas de Compensación Familiar.

**7.3. INCENTIVOS Y ESTIMULOS (Pecuniarios y No Pecuniarios):** busca mejorar el desempeño y generar sentido de pertenencia mediante la premiación y reconocimiento de los logros personales y grupales (equipos de trabajo), tendiente a fortalecer la cultura de atención al usuario, la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima organizacional; entre las cuales tenemos:

- **Reconocimiento público por:** colaboración, antigüedad, Integralidad, Liderazgo, Mejor equipo de trabajo, El más enredad@ y usuario frecuente, entre otros, otorgando a su vez una mención honorífica con copia a la hoja de vida del servidor.
- **Un día de Permiso pagado.**

## 8. PRESUPUESTO

<b>Actividades</b>	<b>Valor</b>
Medición de Clima	\$9.000.000
Intervención de medición de clima	\$5.000.000
Celebración de cumpleaños	\$4.000.000
Día de la Mujer	\$500.000
Día del hombre	\$700.000
Día de la Secretaria	\$1.000.000
Día de la Madre	\$800.000
Día del Padre	\$800.000
Día del Niño	\$800.000
Día de Amor y Amistad	\$700.000
Integración familiar	\$3.000.000
Fiesta de Fin de año	\$2.700.000
Novena de Navidad	\$500.000
Reconocimientos	\$500.000
<b>Total</b>	<b>30.000.000</b>

**ANEXO N°1 – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES  
PROGRAMA DE BIESTAR DE TRANSMETRO VIGENCIA 2019**

ACTIVIDAD	FECHA	DESCRIPCIÓN
Celebración mensual de Cumpleaños	Ene – Dic.	Compartir con todos los servidores públicos.
Día Internacional de la Mujer	8 de Marzo	Yoga + Refrigerio
Día Internacional del Hombre	15 de Marzo	Bolos + Refrigerio
Día de la Secretaria	26 de Abril	Almuerzo + tarde libre
Día del Niño		
Día de la Madre	17 de Mayo	Cena + detalle
Día del Padre	21 de Junio	Desayuno + detalle
Día de Amor y Amistad	27 de Sept.	
Actividad Deportiva	Mensual	Tarde de Bolos + Refrigerio
Día de la Familia	19 de Octubre	Piscinazo + Refrigerio
Fiesta de Fin de año	22 de Nov.	Cena+Música+Animador
Outdoortraining		
Curso para esposas de servidores públicos		Manualidades
Sensibilizar Cód. de Integridad		Coaching
Medición de Clima		Psicólogo
Capacitaciones en: Calidad de vida, Finanzas personales, Crianza y manejo de adolescentes, Manejo del duelo o situación familiar en general.		
Brigada de salud		

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
<b>Gloria L. Vásquez Madrid</b>	<b>Rosa E. Burgos Sierra</b>	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>
Profesional II – Gestión Humana	Subgerente Administrativo	

<sup>1</sup> Se entiende por Bienestar Laboral Social a los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 1567 de 1998, Bogotá: DAFP, Agosto de 1998. P.11