



PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**VIGENCIA 2022**

***PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS***

***VIGENCIA 2022***

***INSPECCIÒN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE BARRANCABERMEJA***

***Control del Documento***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***Cargo*** | ***Dependencia*** | ***Fecha*** |
| *Autor:* | *Profesional Especializado* | *División Administrativa* | *Enero de 2022* |
| *Revisión:* | *Comité de Gestión y Desempeño* | *Comité de Gestión y Desempeño* | *Enero de 2022* |
| *Aprobación:* | *Director* | *Dirección* | *Enero de 2022* |

***Control de los Cambios***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Versión No.*** | ***Fecha de Aprobación*** | ***Descripción de los Cambios*** | ***Solicitó*** |
| *2.0* |  |  |  |
| *3.0* |  |  |  |
| *4.0* |  |  |  |
| *5.0* |  |  |  |

***La impresión de este documento se considera Copia No Controlada, el usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Página Web de la ITTB.***

**TABLA DE CONTENIDO**

**PÁG.**

[INTRODUCCIÓN 4](#_Toc94516382)

[1. OBJETIVOS 5](#_Toc94516383)

[1.1 Objetivo general. 5](#_Toc94516384)

[1.2 Objetivos específicos. 5](#_Toc94516385)

[2. ALCANCE 5](#_Toc94516386)

[3. BENEFICIARIOS 5](#_Toc94516387)

[4. RESPONSABLES 6](#_Toc94516388)

[5. AREAS DE INTERVENCION 6](#_Toc94516389)

[5.1. Bienestar social. 6](#_Toc94516390)

[5.1.1. Área de Protección y Servicios Sociales. 6](#_Toc94516391)

[5.1.2. Programa de Seguridad Social Integral. 6](#_Toc94516392)

[5.1.3. Área de Calidad de Vida Laboral 7](#_Toc94516393)

[5.1.3.1 Medición de Clima Laboral. 7](#_Toc94516394)

[5.1.3.2 Programa de Pre Pensionados. 8](#_Toc94516395)

[5.1.3.3 Programa de SG-SST. 8](#_Toc94516396)

[5.2. Programa de Recreación y Deportes 8](#_Toc94516397)

[5.3. Programa de incentivos. 9](#_Toc94516398)

[6. PRESUPUESTO. 9](#_Toc94516399)

[7. ENTIDADES DE APOYO 10](#_Toc94516400)

[8. CRONOGRAMA. 10](#_Toc94516401)

[9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION 10](#_Toc94516402)

[ANEXOS 10](#_Toc94516403)

# INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Inspección de la Inspección Tránsito y Transporte de Barrancabermeja - ITTB, está construido de acuerdo a las necesidades identificadas por los servidores de la entidad, necesidades que se encuentran dentro del contexto laboral, el cual permite asumir los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales de nuestro país, y en concordancia a las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando el fortalecimiento del liderazgo y talento humano, siempre bajo los principios de integridad y legalidad.

El presente plan, el cual va dirigido a los servidores públicos se orienta a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos, tal y como lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, en el cual se 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.

.

# OBJETIVOS

# Objetivo general.

Establecer un Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja – ITTB, que permita mantener y mejorar las condiciones que incrementen la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores, su grupo familiar, fortaleciendo así el desempeño de sus labores, mejorando su calidad de vida, apuntando al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional.

# Objetivos específicos.

Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de la ejecución de programas de estímulos e incentivos.

Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenecía y compromiso institucional en los equipos de trabajo.

# ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e incentivos de la presente vigencia está dirigido a los servidores públicos y su grupo familiar vinculados a la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja – ITTB.

# BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja – ITTB y sus familias.

# RESPONSABLES

La División Administrativa, a través de su profesional especializado y el profesional universitario, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social e incentivos.

# AREAS DE INTERVENCION

El programa se enmarca en las siguientes áreas estratégicas:

# Bienestar social.

# Área de Protección y Servicios Sociales.

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

* Gestionar los procesos de afiliación y trámites que para el acceso a estos servicios.
* Cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social.
* Realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

# Programa de Seguridad Social Integral.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

El rol del Programa de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

**Estrategias:**

* Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
* Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
* Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
* Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar.

# Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales satisfactorias, de acuerdo a la percepción de los servidores públicos. Un ambiente propicio para su bienestar y desarrollo de su trabajo diario, lo que impactaría positivamente, tanto en dichas actividades, como en las relaciones interpersonales con los demás servidores.

Como estrategia se realizará la celebración de fechas especiales., y se desarrollará los siguientes componentes:

# Medición de Clima Laboral.

El clima laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

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 laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar las estrategias de intervención.

# Programa de Pre Pensionados.

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Población objetivo de la entidad:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TIEMPO PARA PENSIONARSE** | **GENERO** | **NÚMERO DE FUNCIONARIOS** |
| 1 AÑO | MASCULINO | 4 |
| 2 AÑOS | MASCULINO | 2 |
| 3 AÑOS | MASCULINO | 1 |
| 3 AÑOS | FEMENINO | 3 |

# Programa de SG-SST.

Las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán planteados en el correspondiente Programa.

# Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior lo que se busca con el plan de bienestar laboral, es el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Estrategias:

* Coordinar y ejecutar programas deportivos y recreativos.
* Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familiares.
* Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas.
* Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes eventos deportivos que ofrece la Alcaldía Distrital.

# Programa de incentivos.

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

**Estrategias:**

* Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño
* Se establecerá una estrategia de difusión de las ofertas de adquisición de créditos educativos para los funcionarios de carrera
* Aporte económico para estudios del funcionario de carrera administrativa.
* Otorgamiento de permisos para funcionarios que estén estudiando.
* Aporte económico a los hijos de funcionarios que se encuentran cursando estudios universitarios.
* Reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida, por el cumplimiento destacado individual o en grupo que aporta valor agregado al cumplimiento de la función administrativa de la entidad.

# PRESUPUESTO.

El rubro de capacitación está incluido en el presupuesto de funcionamiento, para ejecutar en la presente vigencia. Sin embargo, para la ejecución de las actividades de capacitación se revisará el Plan de austeridad según Resolución N. 1765 de 2019 .

# ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral e incentivos para los funcionarios de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja – ITTB, se realizará las gestiones correspondientes para que a través de un operador o de la Caja de Compensación Familiar, se de ejecución al presente Plan.

De igual forma, se realizarán alianzas institucionales con diferentes empresas públicas o privadas, con el fin de beneficiar a los servidores públicos y familias, para obtener productos o servicios a precios económicos o con descuentos especiales al presentar el carné institucional.

# CRONOGRAMA.

El cronograma del Plan de capacitación, para la vigencia 2022, se encuentra anexo al presente documento (Anexo No. 1).

# SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento al Plan de bienestar se realizará trimestralmente. Sin embargo, la División Administrativa, al finalizar la vigencia se debe presentar informe de las actividades realizadas.

# ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de actividades.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | *NOMBRE DEL FUNCIONARIO* | *FIRMA* | *FECHA* |
| *Elaboró:* | *Emperatriz Ávila Noriega* |  | *26-ene-2022* |
| *Revisó:* | *Comité de Gestión y Desempeño* |  | *26-ene-2022* |
| *Aprobó:* | *Debison Gómez Martínez* |  | *26-ene-2022* |
| *Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.* | | | |