



La movilidad  
es de todos

Mintransporte

# MINISTERIO DE TRANSPORTE

## PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

Responsables del proceso

**Gloria Elvira Ortiz Caicedo**

Secretaria General

**Lilian Alexandra Hurtado Buitrago**

Subdirectora del Talento Humano

**Rosa Delia Godoy Rincón**

Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar

**Nelsy Lorena Fonseca Torres**

Coordinadora Grupo Actividad Física para la salud, Deporte y Recreación

**Yolanda Londoño Morales**

Coordinadora Seguridad y Salud en el Trabajo



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO NORMATIVO.....	5
1.1 Decreto 1083 de 2015 .....	6
2. PLAN DE BIENESTAR.....	11
2.1 Objetivo General.....	11
2.2 Objetivos Específicos .....	11
2.3 Beneficiarios .....	12
2.4 Responsable.....	12
2.5 Diagnóstico de Necesidades .....	12
2.6 Público Objetivo .....	12
2.7 Ficha Técnica .....	12
2.8 Resultados.....	13
2.9 Ejes del Plan de Bienestar.....	16
2.10 Conocimiento de las Fortalezas Propias. “Potencialización de los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad” .....	17
2.11 Estados Mentales Positivos. “Estado mental asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida”. .....	18
2.12 Propósito de Vida. “Desarrollo del Ser y Crecimiento Personal”.....	19
2.13 Relaciones Interpersonales. “Desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público”. .....	20
2.14 Entorno Laboral Saludable.....	20
2.15 Programa de Actividad Física para la Salud.....	22
2.16 Programa Familias Saludables .....	23
3. PLAN DE INCENTIVOS.....	25
3.1 Objetivo General.....	25
3.2 Objetivos Específicos .....	25
3.3 Beneficiarios(as) .....	25
4. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN DE INCENTIVOS .....	26
5. INCENTIVOS A RECONOCER .....	27
5.1 Estrategias. ....	27
5.2 Programa de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano .....	28
5.3 Programa de Educación Formal.....	28
6. PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN .....	29



7.	INDICADORES DE GESTIÓN .....	29
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	29
9.	PRESUPUESTO .....	29



## INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores públicos del Ministerio de Transporte, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

En el Decreto 1567 de 1998, se contempla *“el Propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”* y entendiendo que el individuo percibe el Bienestar, como un equivalente a la felicidad,

El Programa de Bienestar Social para el Ministerio de Transporte tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, se encargó al Grupo Capacitación y Bienestar de la Subdirección del Talento Humano el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Grupo Capacitación y Bienestar de la Subdirección del Talento Humano presenta el Programa de Bienestar Social 2019, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, y la encuesta de expectativa en los programas de bienestar e incentivos diligenciados por los servidores.

El bienestar del ser humano se fundamenta en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, es así como toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria. Por lo tanto, la política de bienestar social está encaminada a generar espacios dirigidos a dar respuesta a los intereses de las servidoras y servidores públicos de la Entidad, dentro del contexto laboral, familiar y social.



## 1. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 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 la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “*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.*”

- **Ley 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- **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.*”

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar



la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

### 1.1 Decreto 1083 de 2015

**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.

**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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u 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 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: “*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 se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.*

Parágrafo 2º. (Modificado por el Decreto Nacional 051 de 2018). El cual define el concepto de familia para estos programas: *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 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”.*

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. Revisar norma

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.



**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá 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.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:





1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.



5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1º.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 2º.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 051 de 2015. “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.

Guías del Departamento Administrativo de la Función Pública: GUÍA PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL Y GUÍA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN-Acuerdos de Gestión.



## 2. PLAN DE BIENESTAR

### 2.1 Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores públicos, donde encuentren estados que afiancen el sentido de pertenencia a la entidad y redunden en un mejor servicio para las ciudadanas y ciudadanos, con el fin de diseñar y formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la presente vigencia.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

### 2.2 Objetivos Específicos

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del Ministerio de Transporte.
2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
4. Desarrollar las actividades que las servidoras y servidores públicos de la Entidad, a través de un diagnóstico de preferencias y necesidades, definieron como de interés, con el fin de contribuir al desarrollo de la creatividad, identidad y participación.
5. Ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro de la presente vigencia, con el propósito de contribuir al mejoramiento del ambiente laboral, y al fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso con la Entidad.
6. Incentivar a las servidoras y servidores públicos de la entidad de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción por su nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño.
7. Incentivar a las servidoras y servidores públicos de Gerencia Pública por su nivel sobresaliente en la evaluación del Acuerdo de Gestión, atendiendo la normativa vigente.



## 2.3 Beneficiarios

### Beneficiarias/os de las actividades de Bienestar

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores del Ministerio de Transporte, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

### Beneficiarias/os de Estímulos e Incentivos

Las servidoras y servidores públicos del Ministerio de Transporte que ostenten derechos de carrera administrativa, así como quienes desempeñan empleos de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual, sean calificados en el nivel sobresaliente y los servidores (as) públicos de Gerencia Pública por su nivel sobresaliente en la evaluación del Acuerdo de Gestión.

## 2.4 Responsable

La Secretaria General, a través de los Grupo Capacitación y Bienestar, Actividad Física para la Salud, Deporte y Recreación y Grupo Salud y Seguridad en el Trabajo de la Subdirección del Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

## 2.5 Diagnóstico de Necesidades

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Transporte responde a un diagnóstico de preferencias y necesidades que resultó de la aplicación de la Encuesta para formulación del Plan de Bienestar Social vigencia 2019, diseñada por el Grupo Capacitación y bienestar de la Subdirección del Talento Humano, del 24 de enero al 6 de febrero de 2019. La encuesta fue diligenciada por 105 servidores públicos personas.

## 2.6 Público Objetivo

Se diseñó para todas las /los servidoras y servidores públicos del Ministerio de Transporte.

## 2.7 Ficha Técnica

Población Total:	620 servidoras y servidores del Ministerio de Transporte vinculados al momento de inicio de la encuesta
Número y porcentaje de personas que diligenciaron la encuesta:	147 personas. 23.7%
No. De preguntas formuladas:	Doce (12) y un Formulario de información para servidores públicos que tienen hijos menores de 25 años.



Fecha de Iniciación de Encuestas:	24 de enero de 2019
Fecha de Finalización de Encuestas:	6 de febrero de 2019
Dependencia responsable:	Grupo Capacitación y Bienestar de la Subdirección del Talento Humano

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

### Participación de actividades deportivas y torneos internos:

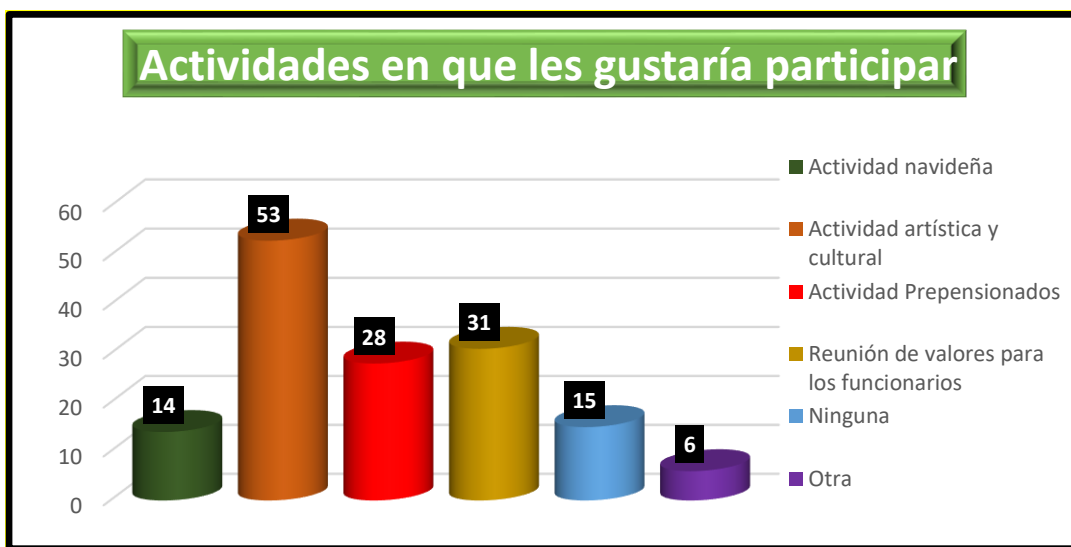
La Participación de todos los programas de actividad física para la salud, expuestos en el ítem Entorno Laboral Saludable es del 80 % de los servidores públicos de la entidad.

**Intereses de recreación y esparcimiento y Culturales:** el 100% de los servidores indican una preferencia por el cine y el teatro, seguida otras actividades culturales y por bailar 85%

**Clima Laboral:** El promedio general de respuestas del clima laboral es 87.5% encontrándose en el umbral bueno que va desde 71 a 90% de acuerdo con la aplicación de la encuesta.

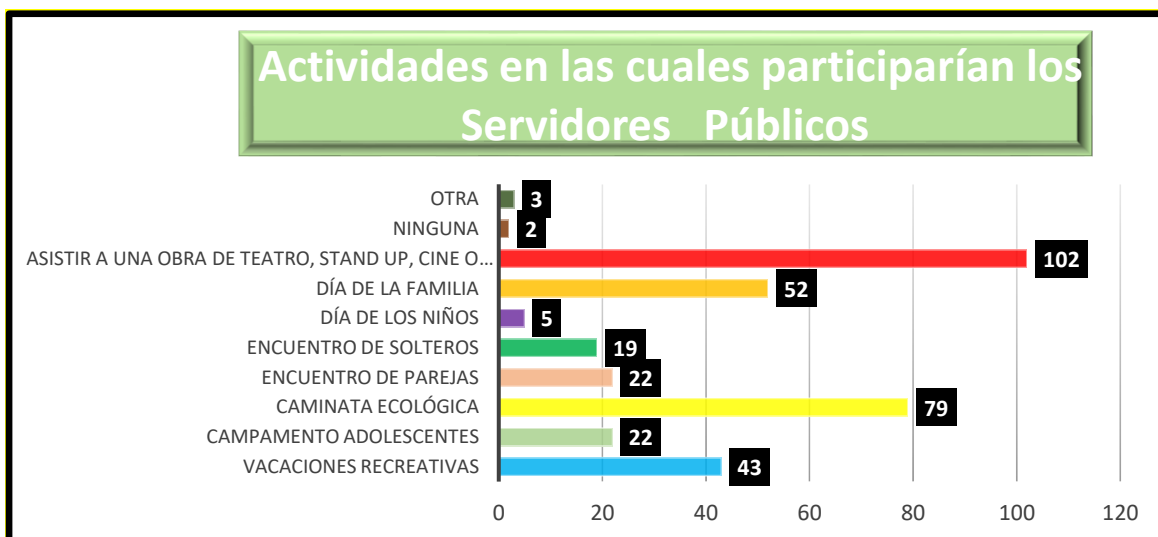
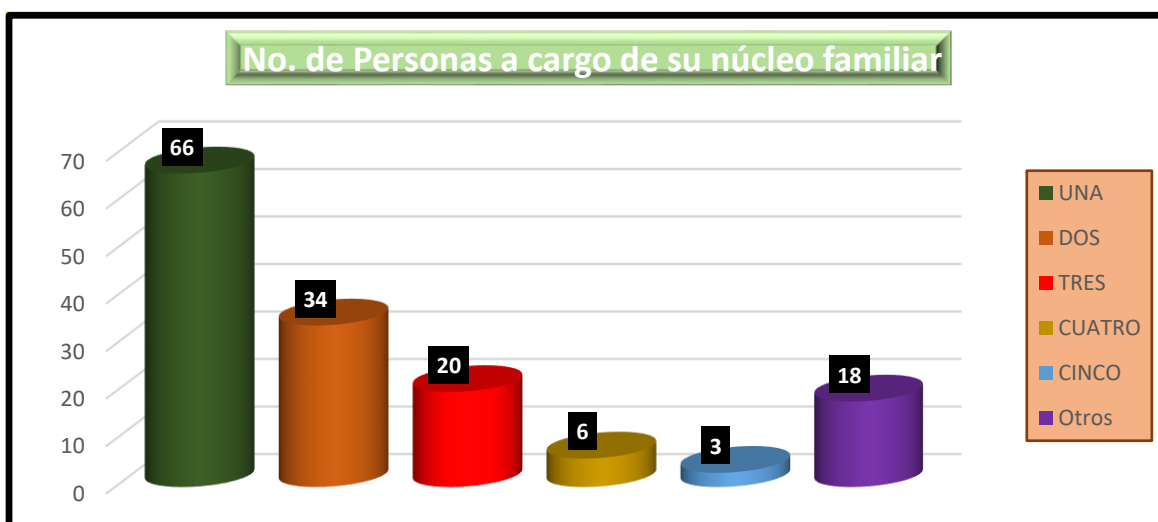
## 2.8 Resultados

El detalle de algunas de las preguntas y el resultado de las mismas, se muestra a continuación:





OTRAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOLICITADAS
Talleres de práctica Idiomas (Inglés - Francés) - Primer nivel
De valores para los funcionarios
Integración con Territoriales
Baile
Congresos, cursos a nivel de posgrado, seminarios; tanto nacionales como internacionales
Capacitaciones aprendizaje sistemas, proyectos etc
Talleres de desarrollo de habilidades
Conformar grupo Danzas





### OTRAS ACTIVIDADES EN LAS QUE PARTICIPARÍAN LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Día de la Familia

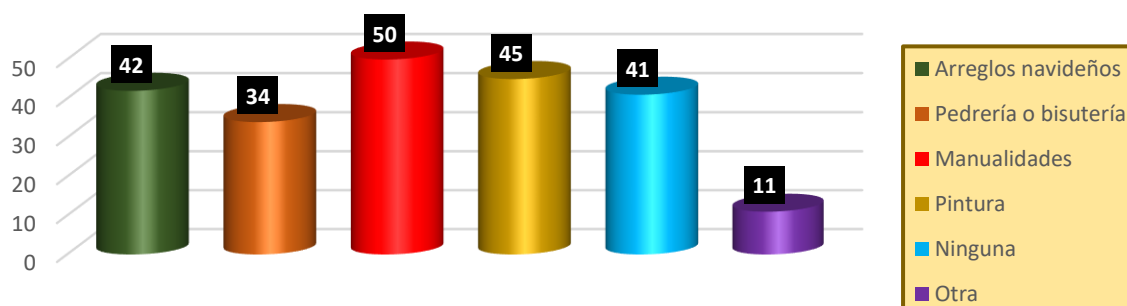
Pasadía vacacional

Conocer infraestructura de nuestro país

Tener en cuenta a los funcionarios que no tenemos niños ni pareja.  
Cuidamos de nuestros padres

Conversaciones literarias

### Talleres en que desean participar los Servidores Públicos



### OTROS TALLERES SOLICITADOS

Curso de Fotografía

Sistemas

Modistería

Culinaria

Floristería

Cocina saludable

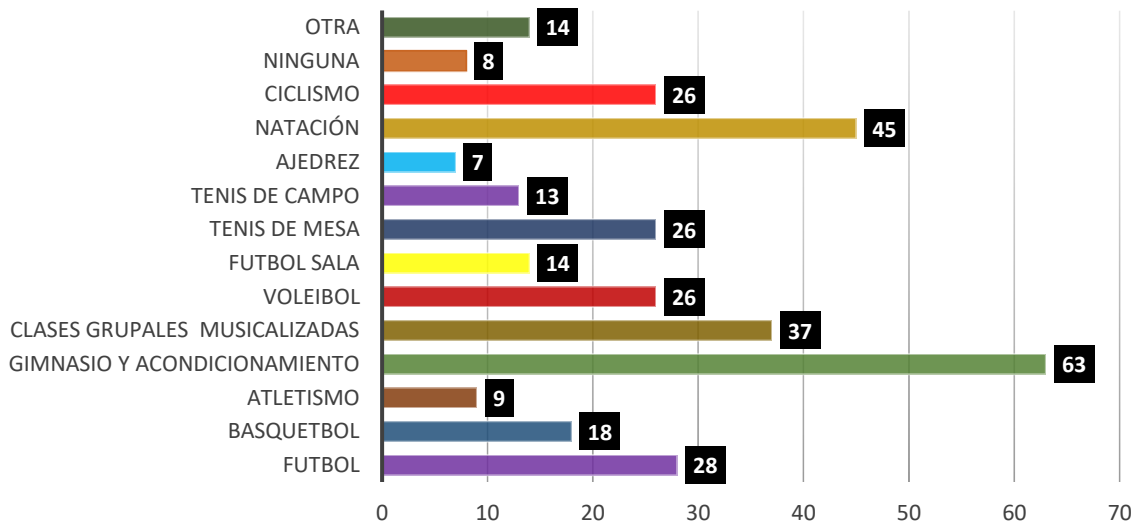
Manicura y peinados infantiles

Actividad Física

Taller de pronunciación



### Deportes en que les gustaría participar



#### OTROS DEPORTES

Yoga
Bolos
Billar
Pilates o Yoga
Tejo
Ciclismo
Masajes en todo el cuerpo, Distensión Muscular para el reducir Estrés
Danzas
Patinaje
Rana
Rumba
Softbol

## 2.9 Ejes del Plan de Bienestar

Para la formulación del Plan de incentivos, se tuvieron en cuenta distintos ejes con un propósito definido, los cuales se detallan a continuación:



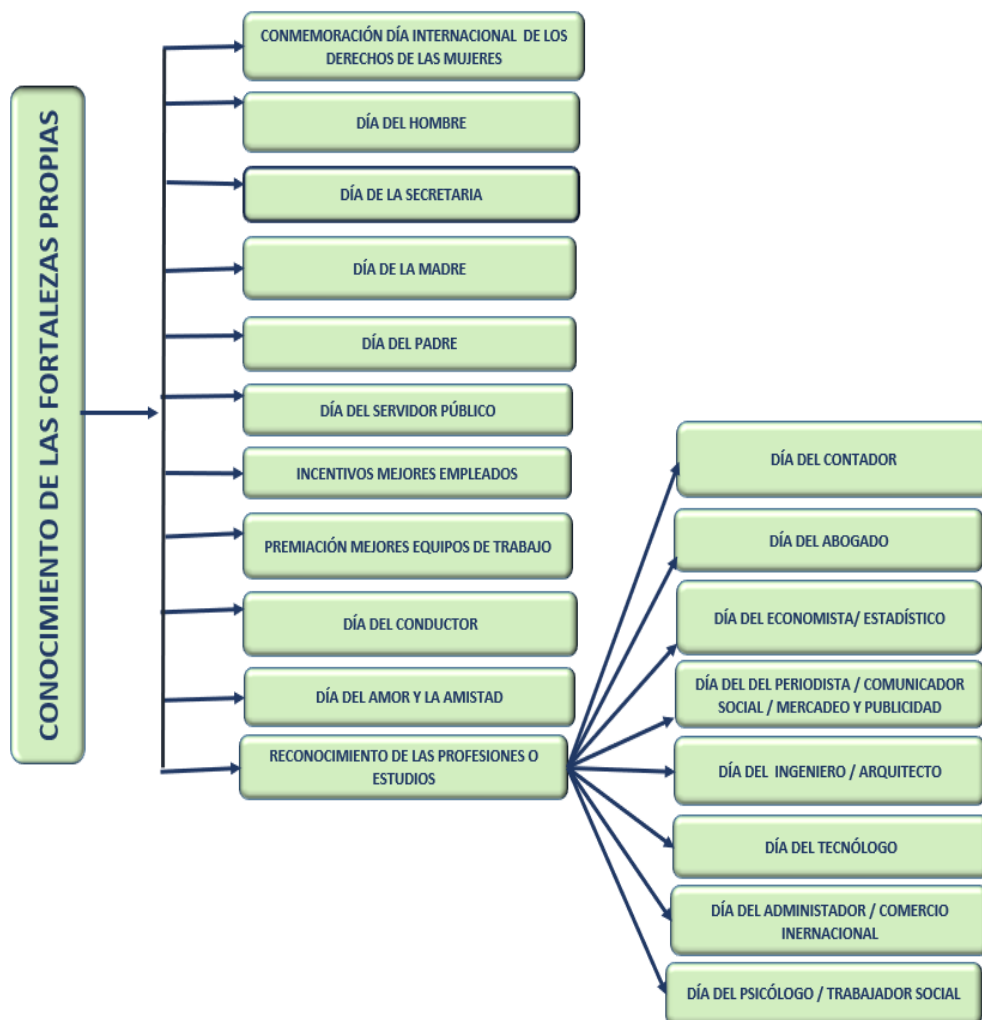


## 2.10 Conocimiento de las Fortalezas Propias. “Potencialización de los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad”

Este eje se relaciona con el componente emocional de la felicidad e incluye potencializar los recursos internos de los Servidores, haciendo énfasis en que los factores que aproximan a la felicidad están relacionados con el fortalecimiento del ser en sus habilidades personales y el conocimiento propio. De esta manera, se plantea en este eje la realización de actividades que estimulen no solo el autoconocimiento sino el valor que cada servidor/a público/a se da a sí misma/o, en todas las dimensiones en las que se desempeña, fortalecimiento así su autoestima.

Se pretende crear conversaciones de valor, fortalecer una cultura de retroalimentación positiva que favorezca la sensación de importancia y reconocimiento dentro de la Entidad, como actividades dirigidas a incrementar la sensación de bienestar.

En este eje se desarrollarán las siguientes actividades:

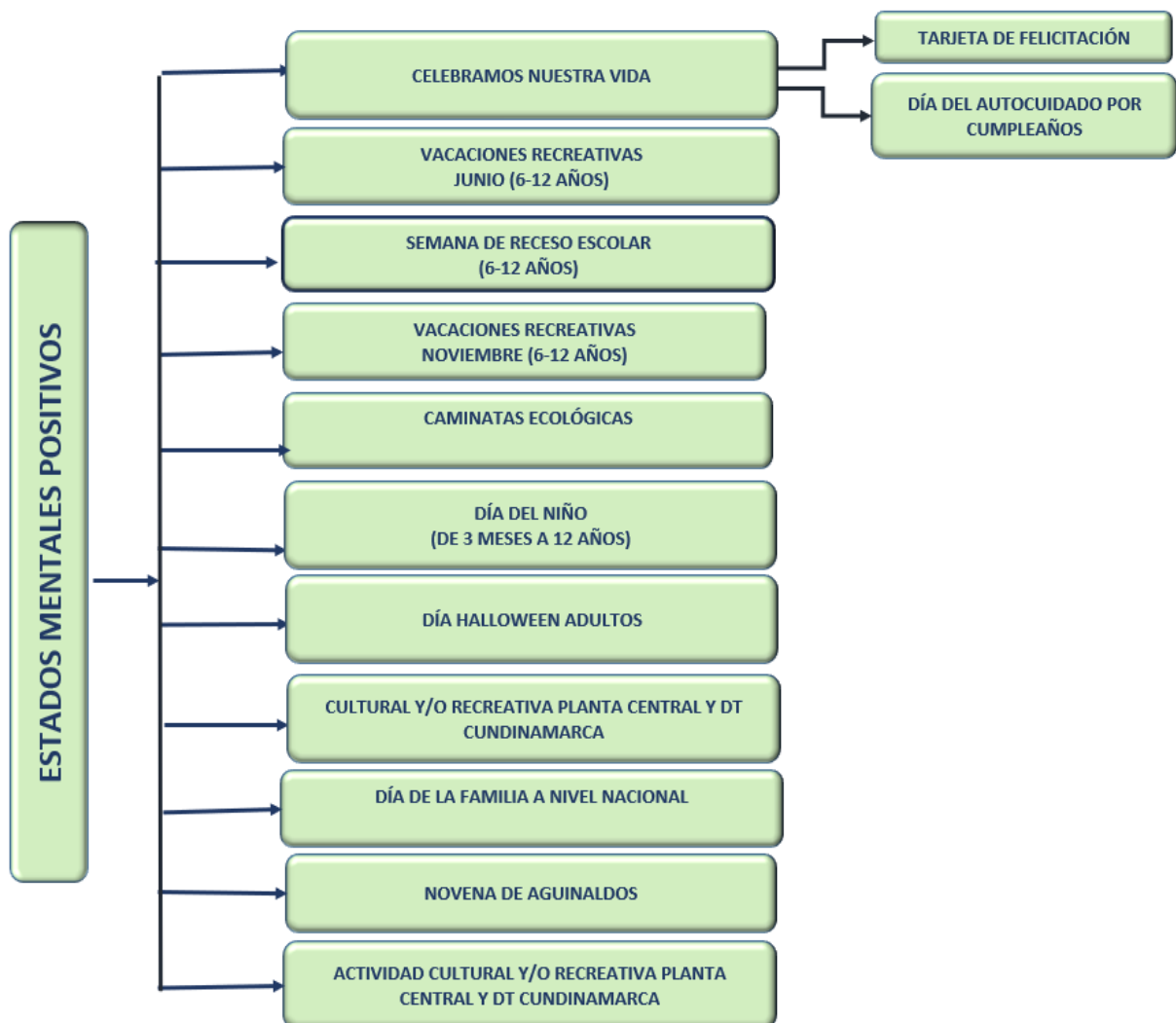




## 2.11 Estados Mentales Positivos. “Estado mental asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida”.

Este eje se relaciona con el componente cognoscitivo de la felicidad, en cómo es percibida y apreciada por las/los servidoras/es de la entidad. La felicidad es contemplada como un estado emocional asociado a una serie de actividades significativas, sin descuidar que en el diario vivir temporalmente tengan que soportarse inconvenientes. En este Eje se pretende realizar actividades recreativas y culturales, en las cuales se contemple el contagio de emociones positivas y el humor como estrategia para la felicidad en el ámbito laboral, pues es evidente el impacto que estos causan ayudando a liberar tensiones que de otra forma no podrían irse

A continuación, se relacionan las actividades que se desarrollarán en este eje.



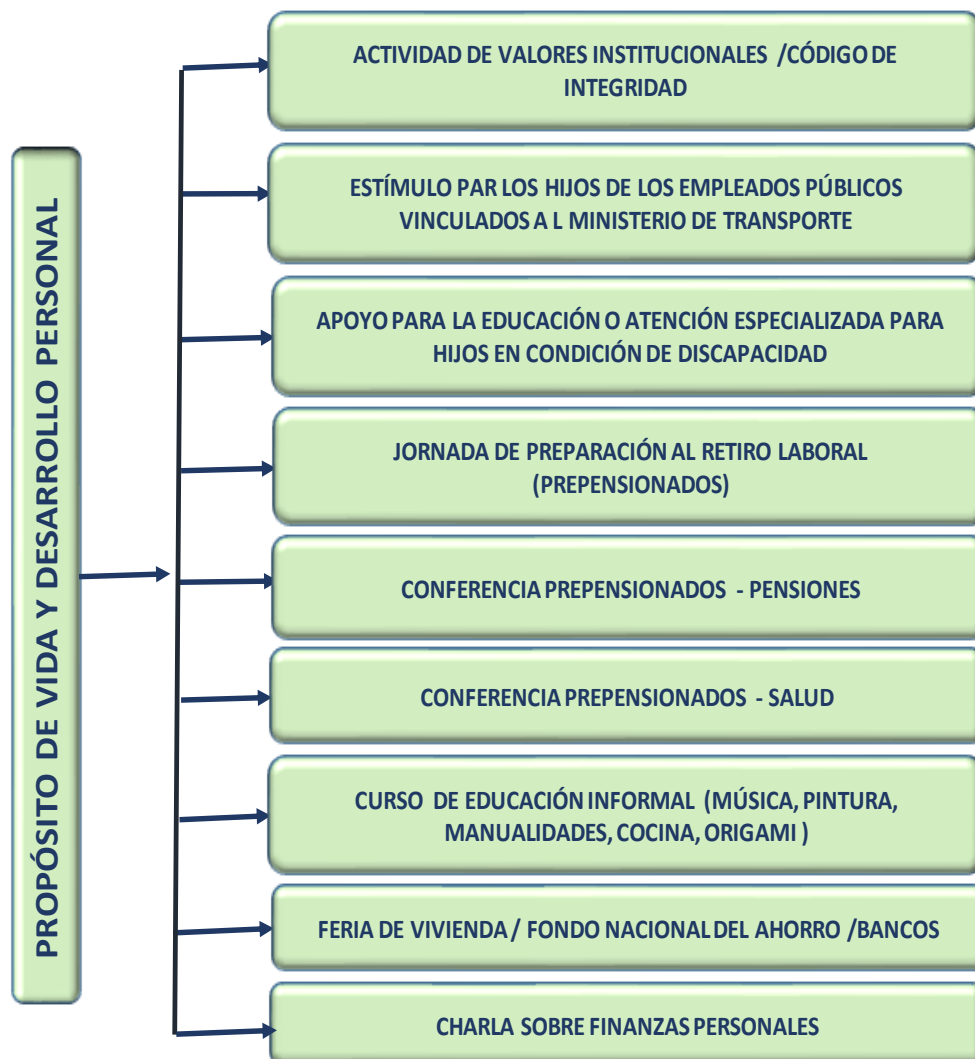


## 2.12 Propósito de Vida. “Desarrollo del Ser y Crecimiento Personal”.

Este eje se relaciona con el componente cognoscitivo de la felicidad, que si bien hace referencia al proyecto de vida del Servidor, pretende ir más allá, motivando a encontrar su "razón de vivir", por lo que se hace fundamental un trabajo encaminado hacia el desarrollo del Ser y la búsqueda de su crecimiento personal.

Es importante brindar variedad en el día a día y permitir a las/los servidoras/es encontrar su propia *"motivación para vivir"*.

A continuación, las actividades que se desarrollarán en el siguiente eje:





### 2.13 Relaciones Interpersonales. “Desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público”.

Este eje se relaciona con el componente social de la felicidad, y propone implementar actividades que posibiliten el desarrollo de relaciones positivas y bien intencionadas, que armonicen el ambiente y el clima laboral: "Gracias a la vida social, el individuo tiene la oportunidad de ser querido y reconocido por los demás" En este marco es importante destacar el papel de la empatía, como la capacidad para experimentar el sentimiento del otro, comprenderlo y valorarlo.

A continuación, se relacionan las actividades que se desarrollarán en este eje.



### 2.14 Entorno Laboral Saludable

La recreación y el deporte son áreas fundamentales en el aprendizaje social del ser humano, las cuales se generan en espacios que permiten fortalecer las habilidades comunicacionales y de empatía, de interacción y trabajo en equipo e inciden directamente en liberar tensiones, contribuyendo representativamente al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y por ende a aumentar su productividad y compromiso institucional.

Por lo anterior, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, deportivas, educativas, sociales, artísticas, ecológicas, intelectuales, y artesanales, entre otras, se pretende el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través de valores tales como: el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando así ambientes de convivencia humana e institucional, al igual que a través del estímulo a la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar.

Lo que se pretende, es que el servidor tenga una variedad de alternativas que

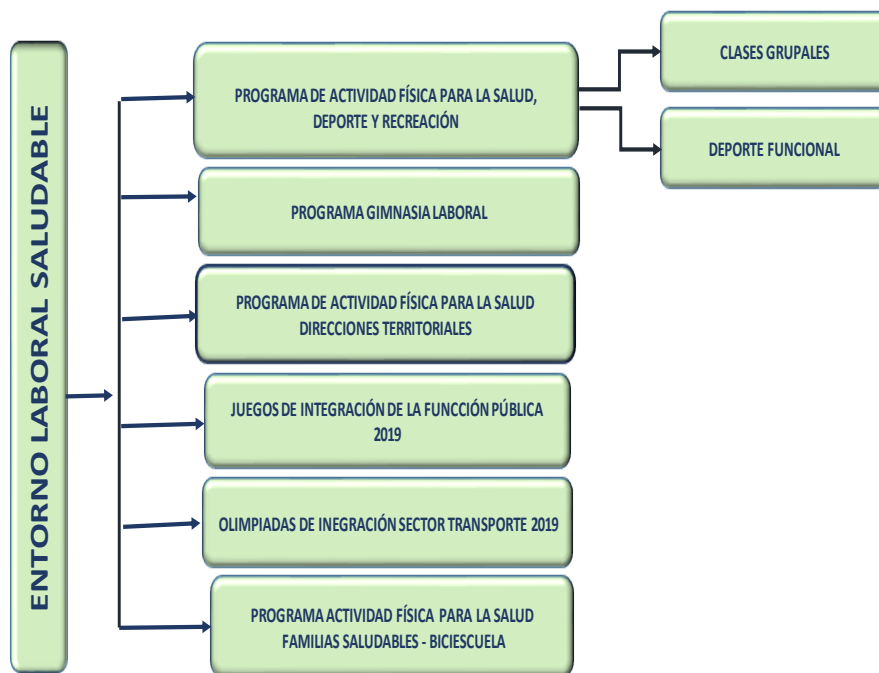


respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social, y por ende ser más felices, positivos y productivos.

### Estrategias

- ✓ Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos con la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias
- ✓ Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores. Acorde con los resultados obtenidos de la Encuesta para formulación del Plan de Bienestar Social vigencia 2019, se evidencia que los servidores de la entidad, tienen dentro de sus hobbies: participar en actividades culturales, y deportivas, entre otras.
- ✓ Motivar y orientar a los servidores a practicar las diferentes disciplinas deportivas que ofrece la Entidad, y a participar en los torneos internos y externos, que se realicen durante la vigencia.

El detalle de las actividades que como parte del “Entorno Laboral Saludable se desarrollan, es el siguiente:





## 2.15 Programa de Actividad Física para la Salud.

El desarrollo del Programa de Actividad Física para la Salud, tiene como punto de partida, la vigilancia del perfil epidemiológico, el cual inicia con el diligenciamiento de la ficha de pre – participación o anamnesis, continúa con la valoración física funcional y prescripción individualizada del ejercicio.

El diagnostico refleja con los exámenes ocupacionales desde año 2013, que el 65% de nuestra población se encuentra expuesta a factores de riesgo cardiovascular, metabólico, osteomuscular y de estrés, teniendo como prescripción básica: el ejercicio, la actividad física dirigida para mejorar el estado actual, los hábitos de vida saludable para mantener una condición física adecuada. Lo anterior, con el fin de llevar una vida digna, sin dolencias e incapacidades o con una disminución considerable de las mismas, cuando estas ya se presenten.

Teniendo en cuenta estos resultados, es indispensable aprovechar los recursos con los que cuenta la Entidad para hacer un aporte preventivo y de rehabilitación y a los servidores públicos, constituyendo la actividad física como una prioridad en los quien presentan patologías que pueden ser corregidas o evitadas a través de la práctica periódica del ejercicio dirigido.

- **Acondicionamiento físico con prescripción individualizada:**

Se desarrolla dentro del Gimnasio. Una vez realizada la valoración, se elabora un plan de entrenamiento acorde con las posibilidades, capacidades y necesidad de movimiento del servidor público.

Se prescriben ejercicios de fuerza, resistencia, flexibilidad, y coordinación, que contribuyan a mejorar el estado físico en el que se encuentre el servidor; teniendo en cuenta sus gustos y preferencias en cuanto a los medios y modos de realizar el ejercicio, generando adherencia y gusto por la actividad.

- **Clases Grupales**

Las clases grupales, tienen como objetivo, fortalecer el sistema cardiovascular, a través de un trabajo musicalizado continuo, o en circuito, utilizando las siguientes modalidades: Coreografía aeróbica, Rumba, Estimulación muscular, Pilates, Cardio – box Tae-bo, kick boxing, artes mixtas, core, TRX, y natación (en niveles de aprendizaje de estilos y perfeccionamiento), como terapia para servidores con problemas de columna, o que no pueden realizar ejercicios de impacto.

- **Entrenamiento en deportes**

Entrenamiento en deportes individuales y de conjunto, como ejercicio funcional, acorde con las condiciones de los practicantes, y como preparación para la participación entre otros, en los Juegos de Integración de la Función Pública en sus



17 versiones en disciplinas deportivas tales como: Baloncesto Femenino, Masculino, Voleibol femenino, Voleibol mixto, Fútbol femenino y masculino, Tenis de campo; Tenis de mesa; Atletismo.

- **Torneos internos, recreativos y deportivos**

Como estrategia para integrar las dependencias del Ministerio, se promueve la práctica conjunta de actividades tales como: Mini tejo, fútbol 5, voleibol, baloncesto, femenino y masculino, entre otras.

- **Hábitos de vida saludable.**

Al momento de la prescripción del ejercicio, se realizan recomendaciones nutricionales que contribuyan a la obtención de los resultados deseados por el servidor público.

Adicionalmente, con el fin de promover la alimentación sana, en las neveras instaladas dentro de las sedes del Ministerio, se cuenta con productos saludables.

De la misma forma, como parte de la promoción de hábitos de vida saludable, a través del blog institucional “recomendaciones” (<https://habitodevidasaludable.wordpress.com/recomendaciones>), se publica información de carácter nutricional referidas a como balancear una alimentación sana en los diferentes momentos del día.

- **Gimnasia Laboral en los puestos de trabajo**

Se desarrolla la estrategia de implementación de la actividad física, realizando ejercicio dirigido con el propósito de activar tanto el sistema cardiovascular como el sistema osteomuscular; llevando al servidor público a elevar su frecuencia cardiaca en un 80% de su frecuencia cardiaca máxima, y a trabajar los grupos musculares grandes, con ejercicios funcionales que generen una respuesta positiva y terapéutica en el desarrollo de su labor diaria.

## 2.16 Programa Familias Saludables

La vinculación con el proyecto de Familias Saludables, hace parte de la política dirigida a integrar la familia del trabajador a programas que mejoren la calidad de vida del grupo familiar, a través del ejercicio y los buenos hábitos, contando para ello con las instalaciones de la unidad deportiva del Ministerio, y con la flexibilidad de horarios que les permita ajustarse y participar en actividades como: Bici escuela – Transporte activo, y actividad física para la familia y para los pensionados de la entidad.

- **Bici escuela- Transporte activo**

Favoreciendo la política pública de transporte activo, contenida en la Ley 1811 de 2016,



expedida por el Ministerio de Transporte, se da la posibilidad de participación de los servidores públicos y sus familias, actividades de aprendizaje y manejo de la bicicleta como medio de transporte y de promoción y prevención de la salud.

- **Actividad física para la familia y los pensionados**

Se realizan clases grupales y la práctica de diferentes modalidades deportivas, siempre y cuando se cuente con el número de participantes requerido.

**Olimpiadas de Integración del Sector Transporte dentro del Entorno Laboral Sector Transporte. Resolución 3255 de 2018.**

De conformidad con lo previsto en la Resolución Interna número 3255 de 2018. "Por la cual se institucionalizan las olimpiadas de integración del sector transporte y se dictan otras disposiciones", se adelantará las acciones pertinentes relacionadas con la organización y ejecución de las mismas.





### 3. PLAN DE INCENTIVOS

#### 3.1 Objetivo General

Incentivar a las servidoras y servidores públicos del Ministerio de Transporte, por haber obtenido en la evaluación del desempeño laboral una calificación sobresaliente, aumentando con ello el nivel de satisfacción y sentido de pertenencia a la Entidad.

#### 3.2 Objetivos Específicos

1. Realizar un reconocimiento a las mejores servidoras y servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y de Gerencia Pública, atendiendo la normativa vigente.
2. Fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce el ejercicio de las tareas diarias y el esfuerzo individual.

#### 3.3 Beneficiarios(as)

Los incentivos a reconocer a las servidoras/es públicas/(os) del Ministerio de Transporte, son no pecuniarios y se benefician de éstos, las servidoras y servidores públicos de la entidad, así:

1. Toda/os las/los servidoras/es de carrera administrativa son objeto de incentivos como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente obtenido en la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.
2. Todas/os las/los servidoras/es de libre nombramiento y remoción del nivel asesor con calificaciones en nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior.
3. Todas/os las/los servidoras/es de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública con calificaciones en nivel sobresaliente en la evaluación del Acuerdo de Gestión del año inmediatamente anterior.



#### 4. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN DE INCENTIVOS<sup>1</sup>

- **Humanización del trabajo:**  
Dar la oportunidad a las servidoras y servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica y que desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **Equidad y justicia:**  
Promover actitudes de reconocimiento para todas y todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- **Sinergia:**  
Todo incentivo entregado, beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a las servidoras y servidores, lo cual redundará en la gestión dirigida al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
- **Objetividad y transparencia:**  
Definición y divulgación entre todas y todos los servidores públicos de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
- **Coherencia:**  
Cumplimiento de lo establecido en el Sistema de Estímulos, a través del Programa de Incentivos.
- **Articulación:**  
Los incentivos deberán definirse de manera tal que cumplan con las expectativas de las servidoras y servidores de la Entidad.

Los incentivos y estímulos se encuentran establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, y en la Resolución 0000849 de 2018: *“Por la cual se adecúa la reglamentación interna del Sistema de Estímulos en el Ministerio de Transporte y se dictan otras disposiciones”*.

---

<sup>1</sup> (Sistema de Estímulos, lineamientos de la Política, Departamento Administrativo de la Función Pública.)



## 5. INCENTIVOS A RECONOCER

Los incentivos a reconocer a las servidoras y servidores públicos del Ministerio de Transporte, serán pecuniarios y no pecuniarios, y en ningún caso modifican el régimen salarial y prestacional aplicable a ellas/ellos., acorde con la normativa vigente.

Los incentivos pecuniarios a reconocer, pueden ser:

Los Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

Los incentivos no pecuniarios a reconocer, pueden ser:

- Becas para Educación Formal: En una institución educativa escogida por la/el beneficiaria/o, la cual debe estar reconocida por las instancias competentes. Cuando se trate de estudios de postgrado, los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo que desempeña. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo de la beneficiaria/o, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, el dinero se cancelará directamente a la institución educativa. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio.
- Programas de turismo social. A las servidoras y servidores públicos de la Entidad seleccionados como ganadores en el ámbito individual, se les patrocinará hasta el monto establecido, el programa de turismo social que seleccione.
- Reconocimiento público a la labor meritoria. Las servidoras y servidores públicos de la Entidad seleccionadas/os como ganadoras/es en el ámbito individual, tendrán derecho a reconocimiento público previo acto administrativo, en acto especial con mención de honor, acto que será publicado a través de los medios de comunicación interna del Ministerio de Transporte. Copia de la mención se remitirá a la historia laboral.

### 5.1 Estrategias.

- ✓ Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral.
- ✓ Elección del mejor empleado de Gerencia Pública, según la calificación obtenida en el Acuerdo de Gestión.
- ✓ Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos de consumo o de turismo que son adquiridos por Licitación Pública y en la que participan diferentes Cajas de Compensación Familiar y Empresas



## 5.2 Programa de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Con este programa el Ministerio de Transporte apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación para el trabajo y el desarrollo humano, para elevar su nivel de formación personal y profesional, acorde con lo dispuesto en la Resolución No.0000849 de 2018.

## 5.3 Programa de Educación Formal

Con este programa el Ministerio de Transporte apoya a los servidores públicos de la entidad, quienes desean dar continuidad a sus estudios como pregrados, tecnologías, especializaciones, doctorados y maestrías, para elevar su nivel de formación personal y profesional, acorde con lo dispuesto en la Resolución No.0000849 de 2018 y las disposiciones que lo modifiquen.

### **Estrategias.**

- ✓ Lanzamiento de las convocatorias respectivas en el mes de enero de 2019, para adelantar estos estudios
- ✓ Efectuar ferias de Universidades para que los servidores públicos puedan conocer opciones y planes de estudio
- ✓ Hacer los seguimientos de los estímulos otorgados a quienes se hayan beneficiado.



## 6. PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN

El Programa de Bienestar Social, se implementará mediante la ejecución de las actividades descritas en el cronograma anterior, las cuales se divulgarán a través de los medios de comunicación dispuestos por el Ministerio de Transporte para tales efectos.

## 7. INDICADORES DE GESTIÓN

Para efectos de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del Plan de Bienestar, se definen los siguientes indicadores:

1. Número de actividades del Programa de Bienestar ejecutadas /programadas

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de realizar el seguimiento a las actividades de Programa de Bienestar Social realizadas en la Entidad, se llevará el control de asistencia de los participantes y se diligenciará una encuesta de satisfacción, con el propósito de conocer la percepción de las y las/os servidoras y servidores públicos frente a la actividad al igual que frente los responsables de las mismas.

El Programa de Bienestar Social se evaluará de la siguiente manera:

- A través de aplicación de la EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE BIENESTAR -Código: ADH-F-014

Determinando el resultado luego de la aplicación de los indicadores de gestión definidos en el numeral anterior.

## 9. PRESUPUESTO

Para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad en la vigencia 2019, se cuenta con un presupuesto de funcionamiento de CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (465.000.000), acorde con el rubro establecido en la Entidad para estos efectos