



MinTransporte
Ministerio de Transporte

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

MINISTERIO DE TRANSPORTE

SECRETARÍA GENERAL

SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR

SISTEMA DE ESTÍMULOS

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL Y PROGRAMA DE

INCENTIVOS

2013

ANTECEDENTES

Las Entidades del Estado deben formular y ejecutar los programas de Bienestar Social dirigidos a sus servidores públicos, con el fin de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su grupo familiar, igualmente, estos programas deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia del servidor público con el servicio.

Atendiendo lo dispuesto en el Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 del 2004, de igual manera, el artículo 69 del Capítulo II del Decreto 1227 de 2005, que determina *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaran a través de programas de Bienestar Social e incentivos”*.

El Ministerio de Transporte ha venido desarrollando los programas de bienestar social y programas de incentivos – sistema de Estímulos- dirigidos a los funcionarios y sus familias acorde con lo dispuesto en la Ley y durante los últimos 5 años el presupuesto asignado ha sido el siguiente:



El Decreto 1227 de 2007 del 2005 en su artículo 74 determina que: *“los programas de bienestar responderán a estudios técnicos a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.”*

La Resolución No.003235 de 2012, que reglamenta al interior del Ministerio de Transporte, todo lo relacionado con el Sistema de Estímulos, entre otros.

Previo el estudio técnico respectivo, adjunto, con los resultados obtenidos de la encuesta, Acuerdos de buena voluntad entre los funcionarios y la Entidad, entrevistas, manifestaciones verbales a la Subdirección del Talento y al Grupo de Capacitación y Bienestar sobre necesidades sentidas, entre otros, se formula el presente proyecto de Plan de Bienestar social y estímulos para la vigencia del 2013.

JUSTIFICACIÓN

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

Con las herramientas que hasta la fecha ha tenido la Entidad y las diferentes mediciones de las necesidades de bienestar se determinará y desarrollará el Sistema de Estímulos con los programas de protección y servicio sociales como son los deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos y culturales, de incentivos, encaminados a mantener y elevar los niveles de bienestar, motivando el desempeño de los funcionarios, incluyendo dentro los programas las actividades que también vayan dirigidas a sus familias (entendiéndose por familia lo dispuesto en el Parágrafo 2º del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 Decreto, el cual establece que 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).

Lo anterior, atendiendo lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, el cual establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como “aquellos procesos permanentes 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”.

OBJETIVO:

Mejorar la calidad de vida de los servidores del Ministerio de Transporte y sus familias, de igual forma, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad, adelantando programas de protección y servicio sociales con el fin de fortalecer la vocación del servicio de los servidores públicos vinculados al Ministerio de Transporte, aumentando la satisfacción del funcionario y sus familias que conlleve a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, salud y desarrollo personal y familiar, en el desempeño de su labor y así cumplir con los resultados institucionales.

DESCRIPCION DEL PROYECTO

Con el Sistema de Estímulos - Programas de Bienestar Social, Incentivos y de acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar, Acuerdos de Voluntad entre los funcionarios y la Entidad, entrevistas, manifestaciones verbales a la Subdirección del Talento y al Grupo de Capacitación y Bienestar sobre necesidades sentidas y los datos historias de años anteriores, se pretenden desarrollar programas que mejoren las condiciones de bienestar, mentales, culturales y familiares de los funcionarios del Ministerio, priorizando aquellos que garanticen el mejoramiento de su calidad de vida y su entorno.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL:

Los programas proyectados se elaboraron con base en la información recolectada y en general contemplan las siguientes actividades: de estímulos e incentivos, recreativas seguidas de las deportivas, así como las artísticas, culturales, con las cuales se pretende elevar la calidad de vida tanto del funcionario como de su grupo familiar y por ende aumentar el nivel de eficiencia a nivel laboral teniendo en cuenta el diagnóstico de las necesidades a nivel nacional y la experiencia de los programas que históricamente se han desarrollado en el Ministerio a nivel de bienestar social.

Para adelantar los programas de bienestar, se recomienda efectuar el proceso contractual correspondiente que incluya todas las actividades dirigidas al bienestar de los funcionarios el Ministerio de Transporte y sus familias.

Se continuará coordinando con la Caja de Compensación Familiar CAFAM, el apoyo requerido para desarrollar actividades tendientes a proporcionar el bienestar de los funcionarios y sus familias en Planta Central y Dirección Territorial Cundinamarca y de igual forma, se continuará con el apoyo de la oficina móvil de CAFAM con la prestación del servicio personalizado todos los días jueves en las instalaciones de la Subdirección del Talento Humano, por parte de un representante de CAFAM para que atienda a los funcionarios de Ministerio de Transporte en todo lo relacionado con programas vacacionales, recreacionales, entre otros.

A nivel nacional para adelantar las actividades en los Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales, se coordinará lo pertinente con las demás Cajas de Compensación.

Se dará continuidad al Contrato No.144 de 2012, que la Entidad tiene suscrito con el Fondo Nacional de Ahorro, con su punto empresarial ubicado en la Subdirección del Talento Humano para el servicio de los funcionarios del Ministerio de Transporte.

Teniendo en cuenta que la totalidad de los funcionarios del Ministerio de Transporte ya se encuentran registrados en el Programa “Sirvo a mi país” del Departamento Administrativo de la Función Pública, se promocionarán los beneficios.

En el marco del Programa de Bienestar Social se desarrollará una actividad relacionada con la desvinculación asistida, el cual contemplará la sensibilización y capacitación del personal que esté próximo al retiro del servicio, para ayudarlo a afrontar la situación de desempleo o cambio de vida con actitud positiva y para que desarrolle estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación.

Así mismo, se incluirá la actividad dirigida a los prepensionados, la cual debe estar orientada a preparar a la población de prepensionados, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral y de igual forma, aspectos como: actividades de sensibilización, apoyo psicológico para el desvinculado y su familia, fomento de una cultura de ahorro, orientación laboral vocacional, refuerzo de autoestima, comunicación humana, desarrollo de habilidades micro empresariales, desarrollo de la capacidad emprendedora, manejo psicoemocional y técnicas de búsqueda de empleo.

De otra parte, y con el fin de aprovechar la experticia del personal la Entidad en temas misionales o de apoyo a la gestión de la Entidad, se implementará el PROGRAMA DE FORMADOR DE FORMADORES, para lo cual una vez presentado el proyecto y adelantada la convocatoria respectiva se deberá estar actualizando la base de datos, para con esta información crear un banco de expertos que permita consolidar y programar actividades de capacitación para los mismos funcionarios de la Entidad.

La capacitación en diferentes actividades no formales permitirá la realización no solo personal sino familiar, puesto que le dará la oportunidad al servidor de generar diferentes ingresos extralaborales que le ayuden a suplir necesidades y mantener un status que en muchas ocasiones su salario no cubre.

OTRAS ACTIVIDADES:

Dentro de las actividades está la de realizar el PROCESO DE INDUCCIÓN que permite al servidor familiarizarse con la administración pública, así como con la comprensión del Estado, la misión, la visión y los valores propios de la entidad, con la facilidad de acceder a él de manera virtual.

Asimismo, efectuar la difusión e implementación no solo del proceso de inducción, sino de los Programas de Bienestar para generar sentido de pertenencia, participación activa y condiciones que fortalezcan el desarrollo integral del empleado, así como el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitiendo elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta en el Ministerio de Transporte.

También se encuentra la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL del servidor público, en la cual se promoverá la capacitación necesaria para que tanto evaluadores y evaluados

conozcan a fondo el proceso y los beneficios que trae prestar con excelencia al servicio lo que ayudará al acceso de los programas de incentivos y estímulos organizados por la Entidad de acuerdo con la normativa vigente.

La evaluación del desempeño es la herramienta con la que se mide el rendimiento de los servidores públicos y a su vez sirve de referente para el otorgamiento de los incentivos; al final de la vigencia los evaluadores la realizarán de manera objetiva, juiciosa, responsable, acorde con los criterios previamente establecidos, con el fin de que con base en dicha evaluación se destaque el servidor que realmente sea merecedor de dicho incentivo, porque cumple y sobresale en su labor, teniendo en cuenta los parámetros dados por la Entidad y en la normativa vigente.

RECURSOS PRESUPUESTALES:

Para la vigencia del 2013 se requiere un presupuesto aproximado de \$ 529.000.000.00 los cuales se distribuirán así:

PROGRAMAS	POBLACIÓN OBJETIVO	INVERSIÓN
Programas Bienestar Social	Funcionarios de la Planta Central Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales	400.000.000.00
Incentivos y estímulos	Funcionarios de la Planta Central Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales	120.000.000.00
Capacitación no formal	Funcionarios de la Planta Central Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales	9.000.000
TOTAL PROGRAMA DE INVERSIÓN AÑO 2014		529.000.000,00

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL PROPUESTO PARA EL AÑO 2013:

Se pretende elevar la calidad de vida tanto del funcionario como de su grupo familiar y por ende aumentar el nivel de eficiencia a nivel laboral teniendo en cuenta el diagnóstico de las necesidades a nivel nacional y la experiencia de los programas que históricamente se han desarrollado en el Ministerio a nivel de bienestar social.

INCENTIVOS:

Como lo establece los artículos 76 y 77 del Decreto 1227 de 2005, el plan de incentivos tiene por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño. Los incentivos no pecuniarios se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad, a

los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción y para los mejores equipos de trabajo. El incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo, dando cumplimiento a la normatividad vigente en

PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS AÑO 2013		
Nº	Actividades	Población Objetivo
1	Estímulo educativo para los hijos de los funcionarios- a nivel nacional	220
2	Apoyo económico para hijos con discapacidad a nivel nacional	10
3	Estímulo para el mejor equipo de Trabajo	1
TOTAL AÑO ESTÍMULOS		291
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES E INCENTIVOS		
1	Mejor compañero	35
2	Incentivo- Mejor equipo de Trabajo	3
3	Incentivo-Mejor empleado de Carrera y de libre nombramiento y remoción	23
4	Vacaciones recreativas(junio- Noviembre) 3 días	140
5	Campamento adolescentes (noviembre) 2 noches 3 días	60
6	Día de los niños (octubre) y un familiar acompañante	140
7	Receso escolar (octubre)	50
8	Celebración fechas especiales (día de la secretaria, conductor)	200
9	Una Caminata Ecológica para el funcionario y dos familiares acompañantes	90
10	Celebración novenas navideñas	450
11	Cursos de Pintura y Guitarra	35
12	Inscripción a torneos y campeonatos deportivos: Futbol, Basquetbol, rana, tejo, microfútbol, voleibol , Tenis	350
13	Exámenes Ocupacionales	
14	Programa pre pensionados	50
15	Programa de Matronatación	10
16	Encuentro de Lideres Salud Ocupacional	70

17	Reunión Integración de valores	640	la mate
----	--------------------------------	-----	------------

ria.

Además, la norma contempla que las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la manifestación de comportamientos deseables previamente acordados (por ejemplo: trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, entre otros), o ya sea por el logro de resultados establecidos con anterioridad, con criterios de evaluación: objetivos, medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de oportunidades, tal como lo establece el **Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012** del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

DIRECCIONES TERRITORIALES E INSPECCIONES FLUVIALES:

Actividades	Población objetivo
Programa Ruta de la Integración funcionarios de las Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales	220

Grupo Capacitación y Bienestar