



La movilidad
es de todos

Mintransporte

MINISTERIO DE TRANSPORTE

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020

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



**La movilidad
es de todos**

Mintransporte



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
1. MARCO NORMATIVO	9
1.1 Leyes y Decretos - Leyes	9
1.2 Decreto 1083 de 2015	10
1.3 Decreto 051 de 2015.	14
1.4 Guías del Departamento Administrativo de la Función Pública:	14
1.5 Resolución No.0006657 del 27 de diciembre de 2019,	15
1.6 Resolución 0004008 de 2019:	15
2. PLAN DE BIENESTAR.....	16
2.1 Objetivo General	16
2.2 Objetivos Específicos	16
2.3 Beneficiarios.....	17
2.4 Responsable	17
2.5 Diagnóstico de Necesidades	17
2.6 Público Objetivo	17
2.7 Ficha Técnica	17
2.8 Resultados de los programas de Bienestar	18
2.9 Ejes del Plan de Bienestar	22
2.10 Conocimiento de las Fortalezas Propias. <i>“Potencialización de los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad”</i>	23
2.11 Estados Mentales Positivos. <i>“Estado mental asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida”</i>	26
2.12 Propósito de Vida. <i>“Desarrollo del Ser y Crecimiento Personal”</i>	30
Programa de Educación Formal	32
2.13 Relaciones Interpersonales. <i>“Desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público”</i>	32
2.14 Entorno Laboral Saludable	34
2.15 Programa de Actividad Física para la Salud.....	35
2.16 Gimnasia laboral en los puestos de trabajo.....	37
2.17 Actividad Física para la salud – Olimpiadas.....	38



2.18	Actividad Física para la salud – Recreación	38
2.19	Implementación de la Política Pública Entorno Laboral Saludable en todas las entidades del Sector Transporte.....	39
2.20	Implementación de la Política Pública Entorno Laboral Saludable en otras entidades del Estado.	40
2.21	Beneficios de la actividad física.	41
2.22	Estrategias para la ejecución de las actividades de bienestar.	42
3.	PLAN DE INCENTIVOS.....	45
3.1	Objetivo General	45
3.2	Objetivos Específicos	45
3.3	Beneficiarios(as)	45
3.4	Principios que fundamentan el Plan de Incentivos	45
3.5	Incentivos a reconocer	46
3.6	Estrategias.	47
3.7	Promoción y divulgación del Plan.	47
3.8	Indicadores de Gestión.	47
3.9	Seguimiento y Evaluación.....	47
3.10	Presupuesto.	48



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, los Grupos de Capacitación y Bienestar, y de Actividad Física Para la Salud, Deporte y Recreación de la Subdirección del Talento Humano, presentan el Programa de Bienestar Social 2020, 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

1.1 Leyes y Decretos - Leyes

- **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”.*
- **Ley No. 1960 del 27 de junio de 2019**, *“Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.*

“Artículo 3º. (...)

El literal g) del artículo 6º del Decreto – Ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

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.

1.2 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.

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.

1.3 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”.

1.4 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.



1.5 Resolución No.0006657 del 27 de diciembre de 2019,

“Por la cual se establece un horario flexible en el Ministerio de Transporte”.

1.6 Resolución 0004008 de 2019:

“Por la cual se adecúa la reglamentación interna del Sistema de Estímulos en el Ministerio de Transporte y se dictan otras disposiciones”.



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 (modificado por la Ley 1960 de 2019) y el Decreto 051 del 16 de enero de 2018.

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 Grupos 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 2020, diseñada por el Grupo Capacitación y Bienestar de la Subdirección del Talento Humano, entre el 12 y el 28 de noviembre de 2019. La encuesta fue diligenciada por 147 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

FICHA TÉCNICA	
Población Total:	600 servidoras y servidores del Ministerio de Transporte vinculados al momento de inicio de la encuesta



FICHA TÉCNICA	
Número y porcentaje de personas que diligenciaron la encuesta:	147 personas. 23.7%
No. De preguntas formuladas:	Dieciséis (16) y un Formulario de información para servidores públicos que tienen hijos menores de 25 años.
Fecha de Iniciación de Encuestas:	12 de noviembre de 2019
Fecha de Finalización de Encuestas:	12 de noviembre 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: Los servidores indican una preferencia por actividades como las navideñas, artísticas y culturales, así como las actividades para sus familias como son las vacaciones recreativas para sus hijos, caminatas ecológicas, encuentros de parejas y de solteros, Día de la Familia y de mayor aceptación, las relacionadas con obras de teatro, stand up, cine o espectáculos artísticos.

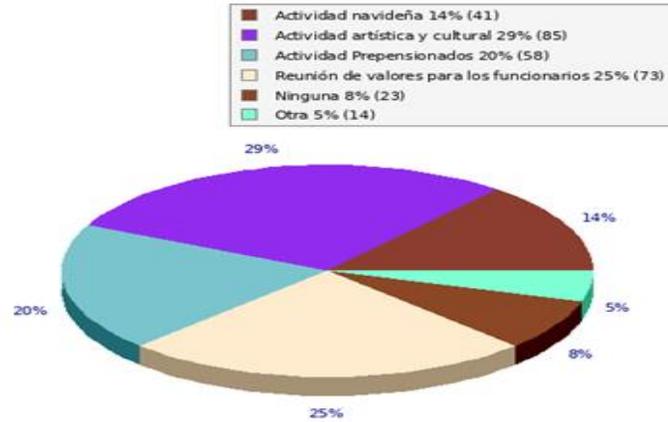
CLIMA LABORAL: El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Transporte también responde al diagnóstico de clima laboral que resultó de la aplicación de la Encuesta en la entidad, y diligenciada por 255 servidores públicos en los meses de octubre y noviembre de 2018. En el año 2020 se continuará con la intervención de acuerdo con los resultados obtenidos tanto en la evaluación de clima laboral como en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales.

2.8 Resultados de los programas de Bienestar

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



ACTIVIDADES EN LAS QUE LE GUSTARÍA PARTICIPAR



OTRAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOLICITADAS

Conversaciones literarias

Pasadía en Cafam Melgar

Cine

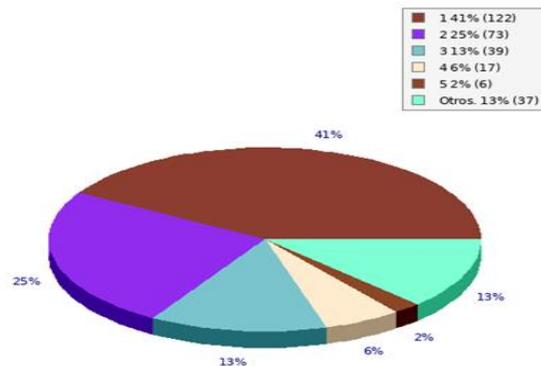
Día de la familia

Campamentos para reflexión espirituales de adultos

Encuentros deportivos

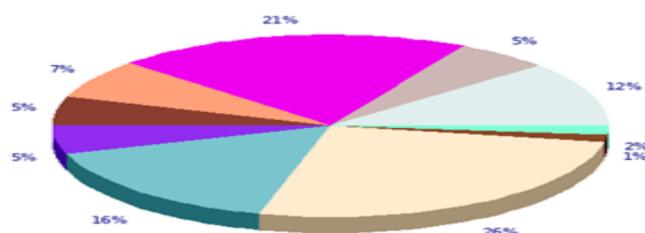
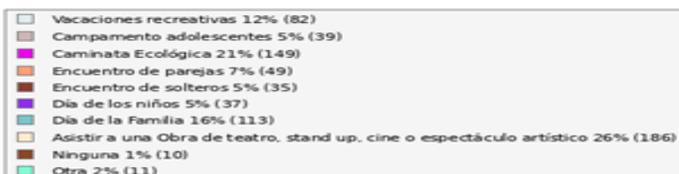
Capacitaciones técnicas

No. PERSONAS A CARGO DE SU NÚCLEO FAMILIAR





OTRAS ACTIVIDADES EN LAS QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS LES GUSTARÍA PARTICIPAR

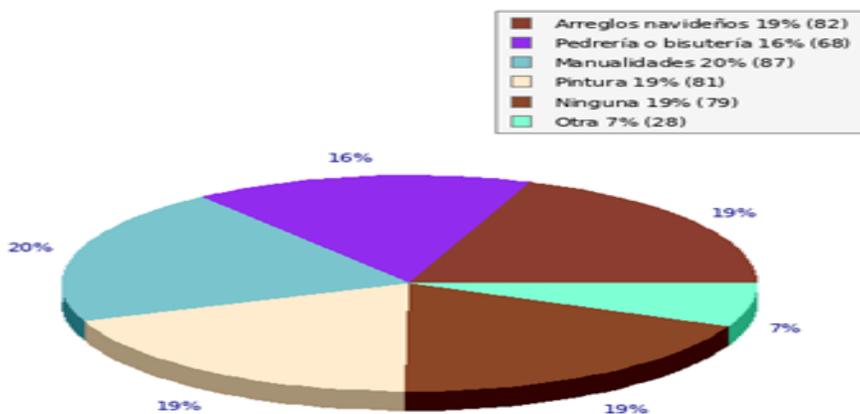


OTRAS ACTIVIDADES EN LAS QUE LE GUSTARÍA PARTICIPAR

REUNIÓN DE VALORES PARA LOS FUNCIONARIOS
ACTIVIDAD NAVIDEÑA
ACTIVIDAD ARTÍSTICA Y CULTURAL
CAPACITACIONES APRENDIZAJE SISTEMAS, PROYECTOS ETC.
ACTIVIDAD DE FIN DE AÑO
TEATRO
CULTURAL
CENA NAVIDEÑA Y DE FIN DE AÑO
CAMINATAS ESPACIOS ABIERTOS
CAPACITACIONES EDUCATIVAS
INTEGRACIONES ENTRE COMPAÑEROS DEL NIVEL NACIONAL
TALLER DE FOTOGRAFÍA
CONFORMAR GRUPO DANZAS DE LA ENTIDAD
INTEGRACIÓN DE TODAS LAS REGIONES Y PLANTA CENTRAL EN JORNADAS DE BIENESTAR PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS



TALLERES DE ARTES MANUALES EN LAS QUE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS LES GUSTARÍA PARTICIPAR

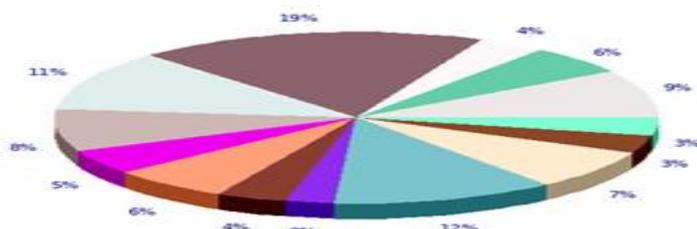
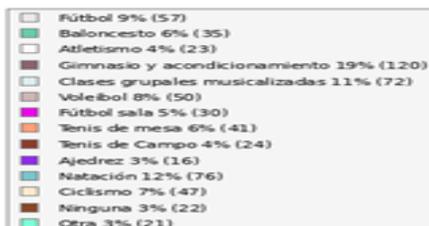


OTROS TALLERES SOLICITADOS

COCINA
CULINARIA
FOTOGRAFÍA
PANADERÍA, PASTELERÍA, ENSALADAS,
ELABORACIÓN DE MOCHILAS WAYUU
CULINARIA
BAILE
NEGOCIOS O EMPRENDIMIENTO
COCINA
CURSO ELECTRÓNICA
TEATRO Y GRUPO CORAL
ACTIVIDAD FÍSICA
BAILE DEPORTIVO
DECORACIÓN DE UÑAS Y TRENZAS PARA NIÑAS
MÚSICA
CAPACITACIONES TÉCNICAS



DISCIPLINAS DEPORTIVAS EN LAS QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS LES GUSTARÍA PARTICIPAR



OTRAS DISCIPLINAS DEPORTIVAS SOLICITADAS

TEJO
PING PONG
TENIS DE MESA
INTERCAN, INTEREMPRESAS
MINITEJO
FUTBOL SALA
SOFBALL
SECTORIAL, FUNCION PÚBLICA E INTERNO
BAILE Y BALONCESTO
TORNEOS INTERNOS O EXTERNOS
JUEGOS INTERNOS

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:

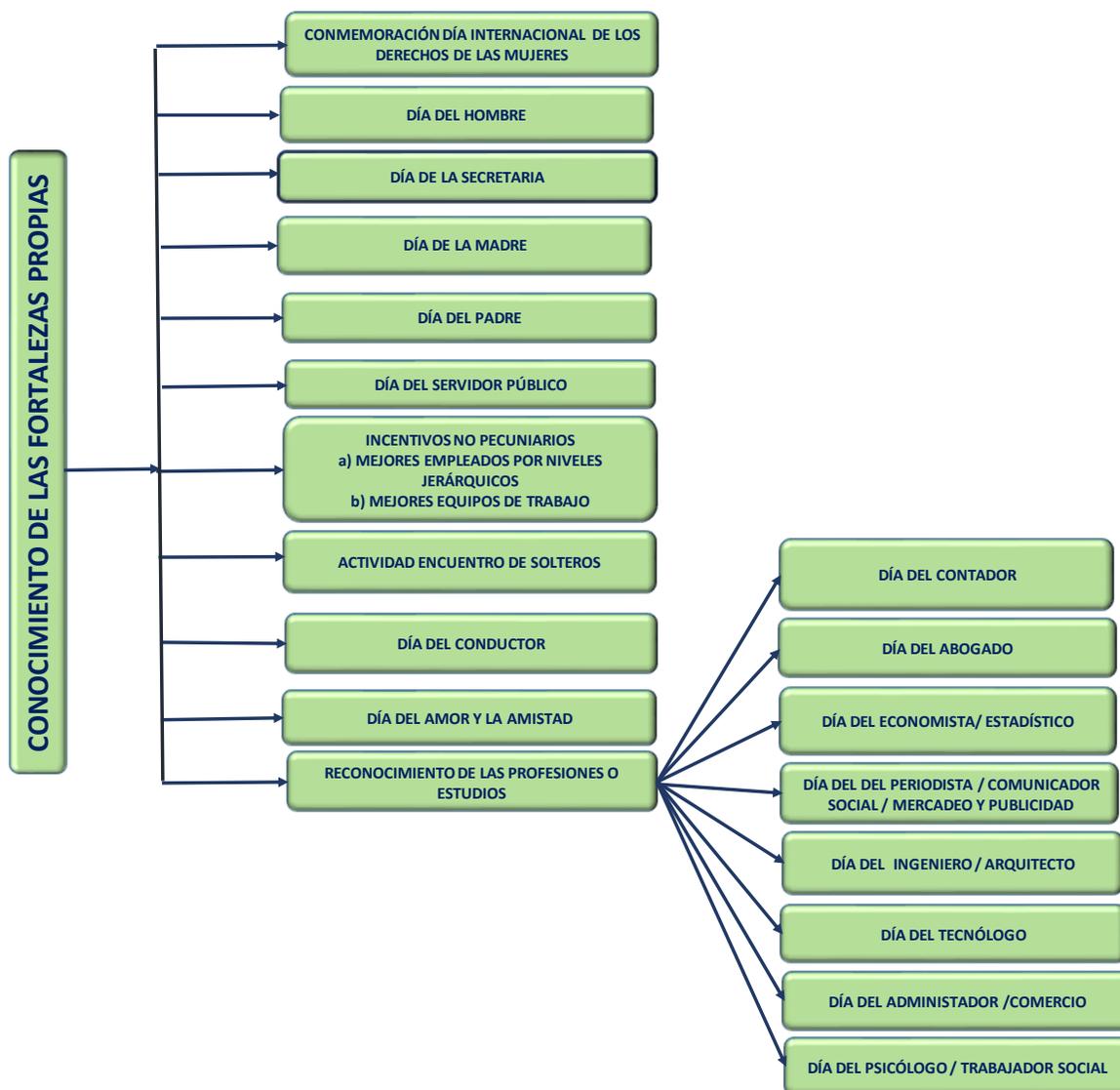


2.10 Conocimiento de las Fortalezas Propias. *“Potencialización de los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad”*

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:



- CONMEMORACIÓN DÍA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES:

El 8 de marzo de 1908, un suceso trascendental marcó la historia del trabajo y la lucha sindical en el mundo entero: 129 mujeres murieron en un incendio en la fábrica Cotton, de Nueva York, Estados Unidos, luego de que se declararan en huelga con permanencia en su lugar de trabajo, buscaban la reducción de jornada laboral a 10 horas, un salario igual al que percibían los hombres que hacían las mismas actividades y las malas condiciones de trabajo que padecían. El dueño de la fábrica ordenó cerrar las puertas del edificio para que las mujeres desistieran y abandonaran el lugar. Sin



embargo, el resultado fue la muerte de las obreras que se encontraban en el interior de la fábrica. Ese mismo año, el 3 de mayo, se realizó un acto por el día de la mujer en Chicago, preámbulo para que el 28 de febrero de 1909, en Nueva York, se conmemore por primera vez el “Día Nacional de la Mujer”.

Por lo anterior, en la Entidad se realizará una actividad el 8 de marzo, en la cual se pretende enaltecer el rol de las mujeres en el Ministerio de Transporte y en homenaje a las mujeres caídas en la huelga de 1908.

- DÍA DEL HOMBRE

El 19 de marzo se celebra en Colombia el Día del Hombre, una fecha que se ajustó a la conmemoración del Día de San José que promueve la Iglesia Católica y en la Entidad se realizará una actividad en homenaje a los hombres que prestan sus servicios en la Entidad.

- DÍA DE LA SECRETARIA

La Entidad honra a todas aquellas mujeres que se esfuerzan día tras día en su labor de secretarias, para celebrar el reconocimiento merecido todos los 26 de abril de cada año.

- DÍA DE LA MADRE

La Entidad honra a las servidoras de la Entidad que tienen el rol de madres con una actividad en el mes de mayo como reconocimiento por tan loable labor.

- DÍA DEL PADRE

La Entidad honra a los servidores de la Entidad que tienen el rol de padre con una actividad en el mes de junio como reconocimiento por tan loable labor.

- DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO

La Entidad realiza un reconocimiento muy especial en el mes de junio, a todos los servidores la Entidad, atendiendo a lo establecido por el Decreto 2865 de 2013, señala: *"Declarase el 27 de junio de cada año, como Día Nacional del Servidor Público"*.

- INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:

- a) **MEJORES EMPLEADOS POR NIVELES JERÁRQUICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE GERENCIA PÚBLICA.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción incluido el de Gerencia Pública, se establecerá con base a la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y Acuerdo de Gestión para el gerente público.



b) MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Estímulo que se otorgará a los empleados públicos que presenten un proyecto cuyos resultados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos para el servicio que ofrece la entidad.

Los reconocimientos respectivos se harán más tardar antes del 30 de noviembre.

- ACTIVIDAD ENCUENTRO DE SOLTEROS

Se evidenció que hay muchos servidores que tienen que son muy solitarios y se previó una actividad de integración en la cual se fortalezcan lazos de amistad entre los solteros, viudos, u otros, de la Entidad que tengan esta connotación.

- DÍA DEL CONDUCTOR

Se festeja la celebración de la fiesta de la Virgen del Carmen con la Santa Eucaristía y se reconoce la labor de los conductores la Entidad.

- DÍA DEL AMOR Y LA AMISTAD

Desde 1969 en Colombia se celebra el Día del Amor y la Amistad en el mes de septiembre, con el fin de rendir un homenaje al sacerdote San Valentín quien casó a varias mujeres, fue descubierto y posteriormente fue decapitado el 14 de febrero del año 270 por desobedecer las reglas de esa época y la Entidad resalta en el mes de septiembre el valor del Amor y la amistad.

- RECONOCIMIENTO DE LAS PROFESIONES O ESTUDIOS

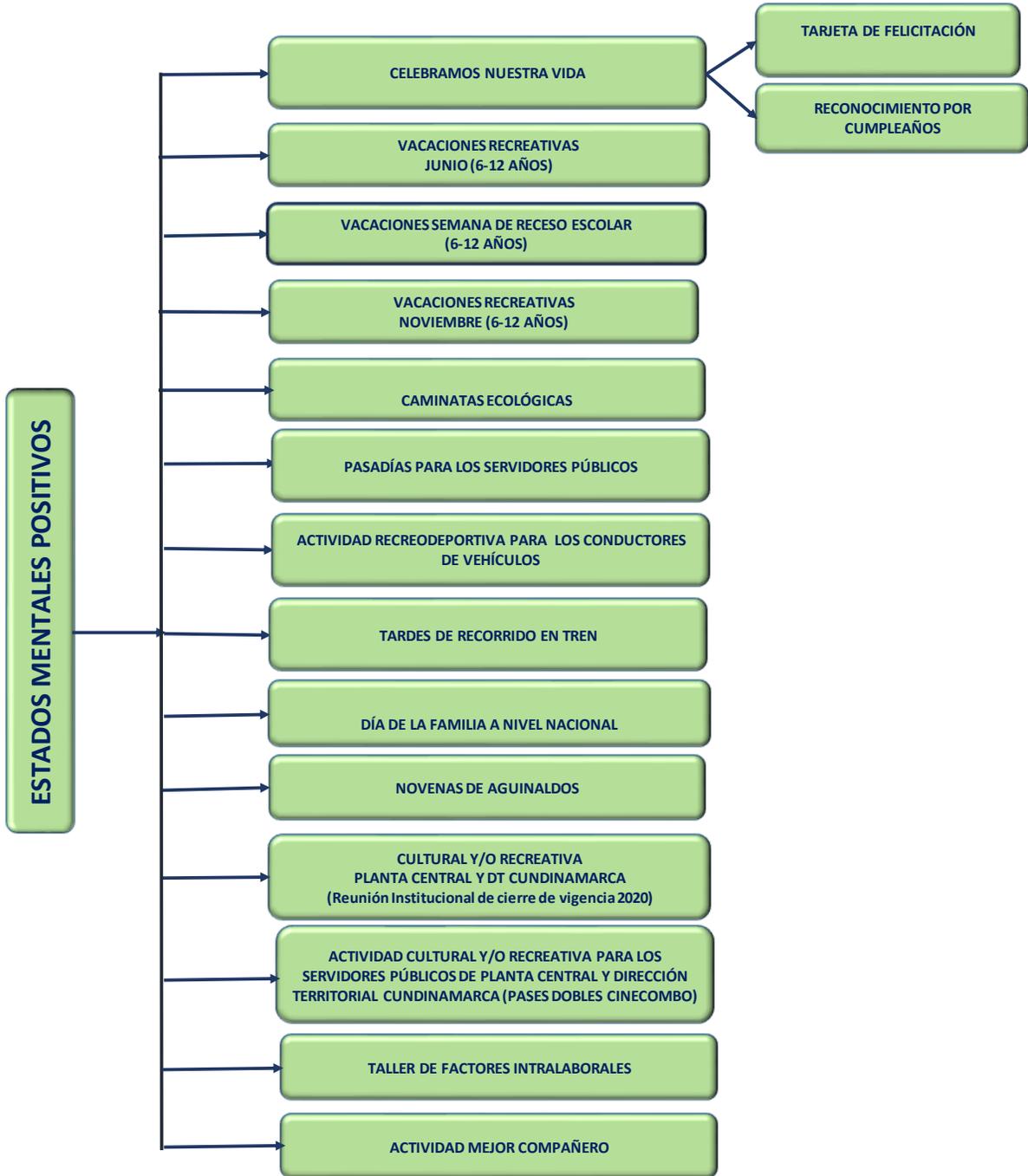
La Entidad hace un reconocimiento especial a las distintas profesiones que tienen los servidores de la Entidad.

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:





- CELEBRAMOS NUESTRA VIDA

La Entidad valora a todos sus servidores públicos y les hace un reconocimiento especial con motivo del día de su cumpleaños, para lo cual se tiene previsto el envío de una tarjeta personalizada y conceder el Día de estímulo a la calidad de vida laboral con el otorgamiento de un (1) día hábil libre de cumpleaños a los empleados públicos del Ministerio de Transporte, como estímulo a la calidad de vida laboral, el cual deberá ser disfrutado el mismo día del cumpleaños, o en su defecto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, acorde con lo dispuesto en el artículo 27 de la Resolución No.4008 de 2019.

Reconocimientos por Cumpleaños en la vigencia 2019

En la vigencia 2019 se hicieron reconocimientos por cumpleaños a todos los servidores de la Entidad, evento que fue encabezado por la señora Ministra con el apoyo de la Subdirección del Talento Humano – Grupo Capacitación y Bienestar.

- PROGRAMAS DE VACACIONES RECREATIVAS PARA HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Esta actividad está dirigida a los hijos de los servidores públicos de la Entidad y se realizarán tres programas en los meses de junio y/o julio, en octubre en la semana de receso escolar y en el mes de noviembre, y de esta manera se proporciona bienestar a su núcleo familiar.

- CAMINATAS ECOLÓGICAS

Con el fin de crear espacios de recreación y sano esparcimiento, se realizarán actividades de caminatas ecológicas que armonicen el espíritu del servidor con la naturaleza.

- PASADÍAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Con el fin de integrar y mejorar las relaciones interpersonales, se realizarán actividades de pasadías como reconocimiento a esfuerzos notorios por participación en las actividades de bienestar, u otras.

- ACTIVIDAD RECREODEPORTIVA PARA LOS CONDUCTORES DE VEHÍCULOS

Dada la labor tan comprometida que desarrolla el grupo de conductores de vehículos de la Entidad, se realizará una actividad de integración con un familiar acompañante en la cual se fortalezcan sus lazos familiares.

- ACTIVIDAD TARDES DE RECORRIDO EN TREN

La Entidad prevé realizar una actividad al mes (10 actividades), en las tardes, y en las que se realice recorrido por las diferentes regiones del país, en las cuales se resalte la cultura e idiosincrasia de las diferentes regiones, contando con la participación de los servidores nativos de cada una de ellas; al igual que realizar actividades culturales



o recreativas, dirigidas a dar a conocer los talentos de los servidores públicos y colaboradores de la entidad.

- DÍA DE LA FAMILIA A NIVEL NACIONAL

Dando cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017, a través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias, la Entidad adelantará la actividad en las sedes y Planta Central.

- NOVENAS DE AGUINALDOS

Con fin de unirse a las festividades de fin de año, la Entidad apoyará la realización de las Novenas de Aguinaldos.

- CULTURAL Y/O RECREATIVA PLANTA CENTRAL Y DT CUNDINAMARCA (Reunión Institucional de cierre de vigencia 2020)

La Entidad realizará la reunión Institucional en la cual se presenta el informe de cierre de vigencia del año, apoyando con una actividad de integración.

- ACTIVIDAD CULTURAL Y/O RECREATIVA PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE PLANTA CENTRAL Y DIRECCIÓN TERRITORIAL CUNDINAMARCA (PASES DOBLES CINECOMBO)

Con el fin de proporcionar bienestar al servidor y su familia, se entregarán pases dobles de cine.

- TALLER DE FACTORES INTRALABORALES

Esta actividad está dirigida a tender grupos focales con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y el entendimiento tanto personal como laboral de los servidores.

- ACTIVIDAD MEJOR COMPAÑERO

Tomando como punto de partida los resultados de las encuestas para formulación del Plan de Bienestar Social vigencia 2020 y medición de clima, el Grupo Capacitación y Bienestar de la Subdirección del Talento Humano, reconoce la importancia de crear estrategias que permitan afrontar las falencias que identifican los servidores; es por esto que se propone instaurar el reconocimiento de un servidor por cada área destacando su trabajo, todos ellos serán llevados a conformar el grupo de mejores compañeros de trabajo que permite que sean reconocidos por toda la entidad, y en cada encuentro con la Secretaria General y Subdirectora del Talento Humano, se mencionen a los servidores que merezcan este reconocimiento público.

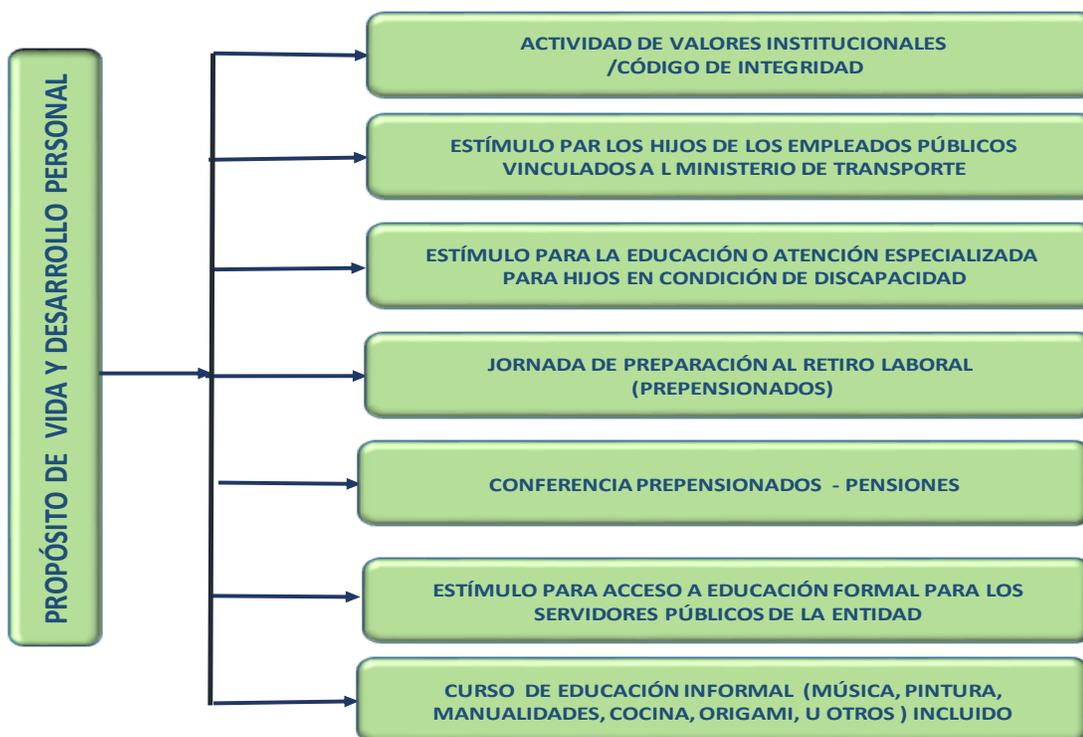


2.12 Propósito de Vida. *“Desarrollo del Ser y Crecimiento Personal”.*

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:



- ACTIVIDAD DE VALORES INSTITUCIONALES /CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Con el fin de apoyar lo dispuesto en la Resolución No.0006658 del 27 de diciembre de 2019 *“Por la cual se adopta el Código de Integridad del Ministerio de Transporte”*; se adelantarán actividades lúdicas que divulguen y reafirmen los valores institucionales.

- ESTÍMULO PAR LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS VINCULADOS AL MINISTERIO DE TRANSPORTE



La Entidad destinará una partida para apoyar a los hijos de los servidores públicos vinculados al Ministerio de Transporte, cuyas edades se encuentren entre los cuatro (4) meses y los veinticuatro (24) años, once meses (11), veintinueve (29) días, la cual se distribuirá en partes iguales entre todos los postulados que hayan cumplido todos los requisitos previamente establecidos, La disponibilidad presupuestal aprobada por la entidad para este ítem en la vigencia; este estímulo será destinado a cubrir un porcentaje por concepto de matrícula y/o pensión del periodo académico que el empleado público deba pagar a la institución educativa donde su hijo (a) se encuentre adelantando los estudios, acorde con lo dispuesto en la Resolución No.4008 de 2019.

- ESTÍMULO PARA LA EDUCACIÓN O ATENCIÓN ESPECIALIZADA PARA HIJOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Este estímulo se otorgará por cada uno de los hijos (as) en situación de discapacidad de los empleados públicos vinculados al Ministerio de Transporte y será destinado a cubrir un porcentaje de la educación que se encuentre adelantando el hijo (s) del empleado ya sea por concepto de matrícula del período académico respectivo o para cubrir un porcentaje del pago por concepto de atención especializada como terapias, cuidados y adiestramientos especiales en Instituciones debidamente reconocidas por la autoridad local o regional en materia de salud y estará sujeto a la disponibilidad presupuestal con que se cuente en cada vigencia. La entidad dispondrá de una partida presupuestal aprobada por la Entidad para este ítem en la vigencia, la cual se distribuirá en parte iguales entre todos los postulados que hayan cumplido todos los requisitos previamente establecidos.

- JORNADA DE PREPARACIÓN AL RETIRO LABORAL (PREPENSIONADOS)

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 de 2015.

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 éste, 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.

- CONFERENCIA PREPENSIONADOS - PENSIONES

Con el apoyo de Colpensiones y otras instituciones, se ofrecerán conferencias dirigidas a los servidores que están próximos a cumplir requisitos para pensión, para que reciban la orientación respectiva para que adelante en debida forma dicho proceso.



- ESTÍMULO PARA ACCESO A EDUCACIÓN FORMAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD

Programa de Educación Formal

Con este programa el Ministerio de Transporte apoya a los funcionarios que desean dar continuidad en los diferentes programas de pregrado que comprende niveles técnico profesional, tecnológico y profesional universitario y los programas de postgrados en los que se encuentran las especializaciones y maestrías, para elevar su nivel de formación personal y profesional, acorde con lo dispuesto en la Resolución No.0004008 de 2019.

- CURSO DE EDUCACIÓN INFORMAL (MÚSICA, PINTURA, MANUALIDADES, COCINA, ORIGAMI, U OTROS) INCLUIDO MATERIALES

La entidad apoyará las habilidades y destrezas de los servidores públicos, proporcionando cursos de música, pintura, manualidades, cocina, origami, entre otros.

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:





- FERIA DE VIVIENDA /FONDO NACIONAL DEL AHORRO /BANCOS Y COOPERATIVAS

Se adelantarán actividades para dar a conocer opciones de adquisición de vivienda con el apoyo del Fondo Nacional del Ahorro y de igual forma, se hará una feria de servicios financieros en la cual las diferentes entidades bancarias y cooperativas podrán dar a conocer sus servicios.

- CHARLA SOBRE FINANZAS PERSONALES

Con el fin de dar información sobre el manejo de las finanzas personales, se adelantarán espacios para que expertos den a conocer tips que ayudarán a mejorar la economía de los servidores de la Entidad.

- FERIA DE PRODUCTOS EMPRESARIALES

Se realizarán ferias empresarias en las cuales se expondrán los diferentes productos del campo que ofrecen nuestros campesinos, entre otros.

- FERIA DE HABILIDADES Y DESTREZAS MANUALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y/O SU NÚCLEO FAMILIAR

Se realizarán ferias en la cuales los servidores públicos y/o su núcleo familiar que tengan alguna habilidad y/o destreza manual en elaboración de productos, podrán participar en la exposición de productos, informando sobre las novedades de estos y las técnicas utilizadas.

- JORNADAS DE SOCIALIZACIÓN – CONSTRUYENDO VIDA LABORAL

Desde el Despacho de la Ministra, a través de la Secretaría General, se pretende continuar con la estrategia de generar acercamiento y socialización respecto de temas que involucran a los servidores y colaboradores de la Entidad. Se presente además en estos espacios escuchar sus inquietudes y propuestas con el fin de facilitar el conocimiento de primera mano de las situaciones que se estén presentando en la Entidad, las acciones que se puedan tomar o se hayan adoptado para abordarlas y las mejoras constantes en los diferentes aspectos referidos a la gestión institucional.

De igual manera se socializará la importancia de generar espacios de diversión y esparcimiento, para lo cual, cada área, aprovechando los espacios abiertos existentes en la Entidad, como el Auditorio Modesto Garcés, las instalaciones Deportivas Alfredo Bateman, la Esfera (comedor), operadores logísticos y de acuerdo con sus propios compromisos y sin afectar la prestación del servicio, organizará espacios para compartir con todos los servidores públicos; con esto se espera afianzar lazos de compañerismo y liderazgo. Se pretende afianzar los valores y lazos, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir, siendo esta una oportunidad para aprender de los compañeros de



trabajo y fortalecer las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

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.

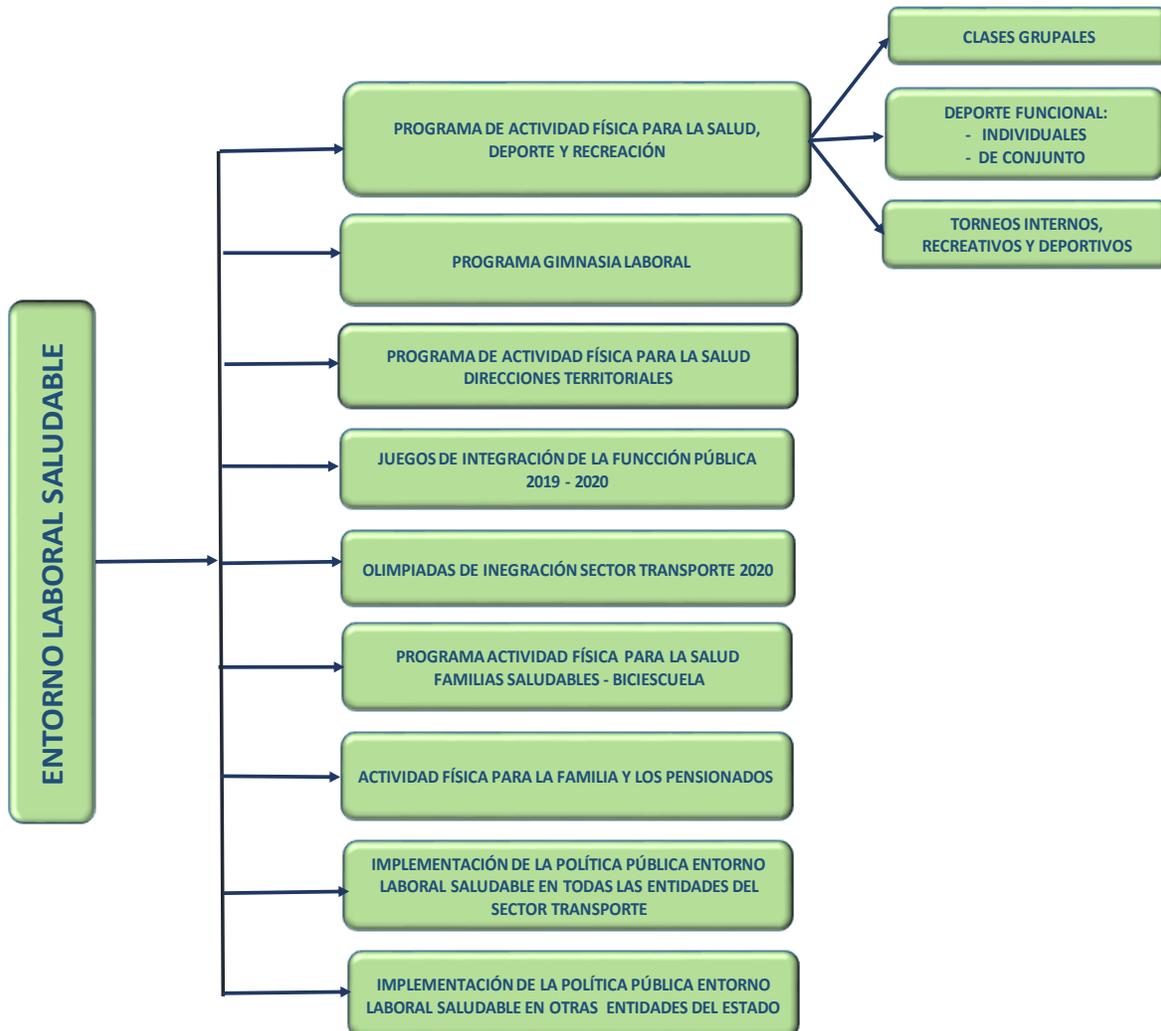
Por lo anterior, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, deportivas, educativas, sociales, artísticas, ecológicas, intelectuales, y artesanales, entre otras, se pretende el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través de valores 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 diagnóstico refleja con los exámenes ocupacionales en el año 2018 el 57% presenta condición de sobrepeso u obesidad, para 2019 esta condición se presenta en el 47% de nuestra población lo que indica que, pese a que ha disminuido este indicador, la población continúa expuesta a factores de riesgo cardiovascular, metabólico, osteomuscular y de estrés. En 2019 en análisis ergonómico de puestos de trabajo se detecta que el 57 % de la población presenta sintomatología osteomuscular.



En estas evaluaciones la recomendación esencial es la prescripción del ejercicio como eje fundamental para mejorar la higiene postural, las patologías osteomusculares, cardiovasculares y metabólicas teniendo la actividad física programada, estructurada y dirigida, orientada a mejorar el estado actual de condiciones de salud, 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 categorizando el nivel de riesgo de los servidores públicos, constituyendo la práctica de 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 de la siguiente forma:

- **Patologías Osteomusculares:** Ejercicios de fuerza y flexibilidad en miembros superiores e inferiores.
 - **Patologías Cardiovasculares:** Ejercicio aeróbico de baja a media intensidad, complementando con ejercicio de fuerza funcional con el propio peso corporal, activando los músculos grandes.
 - **Patologías Metabólicas:** Ejercicio concurrente de fuerza y resistencia, con el objetivo de lograr que los músculos sean metabólicamente activos para degradar depósitos de tejido adiposo y estimular el trabajo del corazón y de esta manera disminuir la condición de sobrepeso u obesidad.
- **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.

- **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.

- **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.

2.16 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 85% 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.



Para esta estrategia se programará para el 2020 una alerta sonora en los parlantes del edificio o en los computadores en la intranet a través del tren de la felicidad, que indique que todos los Servidores Públicos, contratistas y colaboradores deben levantarse del puesto de trabajo y ejercitarse, esta actividad también hace parte del programa de vigilancia epidemiológica y es una de las recomendaciones que aparece en el análisis de los puestos de trabajo como prioritaria para disminuir esta incidencia de sintomatología osteomuscular.

2.17 Actividad Física para la salud – Olimpiadas.

- **Participación en los Juegos de Integración para Servidores Públicos de la Función Pública versión 2019/2020**

El Ministerio de Transporte participó en el año 2019, en disciplinas Individuales en Tenis de Mesa masculino y femenino, Billar. Respecto de las disciplinas de Conjunto, iniciamos participación en baloncesto femenino y masculino, fútbol femenino y masculino, voleibol mixto en febrero de 2020.

- **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 adelantan las acciones pertinentes relacionadas con la organización y ejecución de las mismas.

Las modalidades deportivas corresponden a las siguientes: Atletismo, Natación, Ajedrez, Tenis de Mesa, Parques, Baloncesto, Voleibol, Fútbol 8 y Fútbol 5 en las ramas femenina y masculina.

En las dos versiones de las Olimpiadas del Sector Transporte, correspondientes a los años 2018- 2019, participaron al alrededor de 700 deportistas en cada una, y se realizaron eventos de inauguración y clausura, que contó con la presencia y el liderazgo del señor/a Ministro/a, y de los gerentes públicos de las entidades del sector.

En la Vigencia 2020, continuaremos con el desarrollo de esta actividad dirigida a los colaboradores del sector transporte, liderada por el Ministerio de Transporte.

2.18 Actividad Física para la salud – Recreación

- **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, se encuentran 3 neveras saludables instaladas dentro de las sedes del Ministerio, las cuales ofrecen una gran variedad de alimentos con nutrientes beneficiosos para la salud (frutos secos, fruta fresca, yogurt, queso y avena entre otros), con el fin de incentivar una alimentación balanceada y saludable,

Se pretende ofrecer información de carácter nutricional dentro de las comunicaciones internas y aprovechando el vagón informativo del tren de la felicidad en la intranet, haciendo recomendaciones referidas a como balancear la alimentación en diferentes momentos del día.

Cabe anotar, que la entidad cuenta con estaciones de hidratación, logrando de esta manera el complemento en la promoción de la alimentación balanceada, actividad física y ergonomía en el puesto de trabajo, todas enfocadas en la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios de la entidad.

- **Día de la familia.**

Se realizará un match de juegos diseñados para todas las edades donde se vincule el núcleo familiar de los servidores y colaboradores de la entidad, respetando la conformación primaria del mismo, con el objetivo de socialización, integración de la Gran familia del Ministerio y educación en hábitos de vida saludable, agrupando las familias.

- **Picnic - Caminatas.**

Se realizarán caminatas cortas por lo menos dos veces al mes, al medio día, con el fin de compartir el almuerzo en el lugar de destino, para aquellos servidores y colaboradores de la entidad cuyo interés sea realizar una actividad de movimiento diferente a las que se practican en la unidad deportiva.

2.19 Implementación de la Política Pública Entorno Laboral Saludable en todas las entidades del Sector Transporte.

Atendiendo el lineamiento Nacional del Ministerio de Salud, dirigidos a establecer modos, condiciones y estilos de vida saludable (dentro del plan decenal de salud pública 2012-2021), el Departamento Administrativo de la Función Pública, en articulación con el Ministerio de Transporte, lideran respectivamente, la formulación e implementación de la Política de Entorno Laboral Saludable, para lo cual se cuenta con el apoyo directo de la Universidad Santo Tomás a través de convenios de cooperación.



Como parte de las metas alcanzadas, se realizó el lanzamiento de la Política de Entorno Laboral Saludable, en las entidades del Sector, así:

- ✓ Agencia Nacional de Infraestructura: Lanzamiento Entorno Laboral con 50 participantes. Intervención con tamizaje a través de bioimpedancia, medición de presión arterial para medir factor de riesgo cardiovascular, evaluación de la fuerza y flexibilidad, gimnasia laboral y clases grupales dentro de la entidad intervenidos 120 participantes.
- ✓ Superintendencia de Transporte: Lanzamiento de Entorno Laboral Saludable 100 participantes- Elaboración cronograma 2020
- ✓ Agencia Nacional de Seguridad Vial: Lanzamiento de Entorno Laboral Saludable 100 participantes. Intervención: tamizaje a la totalidad de la población para establecer el perfil epidemiológico.
- ✓ Instituto Nacional de Vías: Se establece la carta de compromiso para adherirse a esta política pública, se revisa perfil epidemiológico y se programa lanzamiento para 2020.

Metas para 2020 con el Sector Transporte:

Lograr la implementación completa de la política pública con intervenciones en educación en hábitos de vida saludable, Ejercicio estructurado y planificado para los Servidores Públicos y contratistas que lo requieran acorde con su condición de salud.

2.20 Implementación de la Política Pública Entorno Laboral Saludable en otras entidades del Estado.

El Ministerio de Transporte desde la política de actividad física en el Entorno Laboral a liderado en conjunto con el DAFP y la Universidad Santo Tomás, la implementación del modelo que tiene el Ministerio de Transporte basado en la adherencia al ejercicio, el cual se ha difundido en 30 entidades del Estado de orden Nacional, propendiendo por mejorar las condiciones de salud de los servidores Públicos Colombianos, es decir, está comprometido con la población para que se vincule a esta Política Pública y promueva los hábitos saludables en los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios incluyendo su núcleo familiar.

Como parte de las estrategias para contribuir a la implementación de la Política de Entorno Laboral Saludable, se encuentra el deporte social comunitario, con el préstamo de las instalaciones de la Unidad Deportiva, específicamente de las canchas múltiples para la práctica de disciplinas de conjunto, donde se benefician las siguientes entidades:

- ✓ AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
- ✓ AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL



- ✓ MINISTERIO DE VIVIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
- ✓ MINISTERIO DE COMERCIO Y TURISMO
- ✓ MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
- ✓ MINISTERIO DE TRABAJO
- ✓ PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN
- ✓ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
- ✓ PLANEACIÓN DISTRITAL
- ✓ DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
- ✓ REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL

2.21 Beneficios de la actividad física.

- Beneficios físicos:

- ✓ Reducción de grasas y quema calórica. Al hacer ejercicio nuestro cuerpo quema calorías provenientes principalmente de los alimentos chatarra, esto se traduce en la reducción de tejido adiposo (grasa) y por ende la disminución de peso corporal previniendo así altos índices de obesidad.
- ✓ Mejora de la condición física. Ayuda en el sano crecimiento de huesos y articulaciones, aumentando la masa muscular y favoreciendo el desarrollo de capacidades físicas como la fuerza, velocidad, resistencia y flexibilidad, manteniendo nuestro cuerpo en un estado eficiente para las tareas que se presentan en la vida cotidiana.
- ✓ Previene enfermedades cardiovasculares y respiratorias. El corazón es un músculo, así que trabajarlo de manera constante y a niveles óptimos con actividades cardiovasculares y aeróbicas favorecerá la circulación y la oxigenación de la sangre, previniendo así enfermedades como la hipertensión arterial y reduciendo niveles de colesterol, además de lograr el mejoramiento de las funciones pulmonares.

- Beneficios psicológicos:

- ✓ Reduce el estrés y mejora la relajación. Mientras se ejercita, el cuerpo libera endorfinas, unas sustancias químicas en el cerebro que producen sensación de felicidad y euforia. Además de esto, también produce norepinefrina, un químico que modera la respuesta del cerebro a la tensión generada por el estrés e inclusive puede aliviar ciertos síntomas de depresión. La liberación de energía y de neurotransmisores durante y después del ejercicio puede ayudar a la gente que padece de ansiedad a relajarse de manera física y mental.
- ✓ Mejora las funciones cognitivas y de memoria. El ejercicio favorece la producción de nuevas neuronas (neurogénesis) y de la conexión entre ellas (sinapsis) incrementando así la creación de más células del hipocampo que son las



responsables de la memoria y el aprendizaje. Mayor claridad y discernimiento en las decisiones que se deben tomar en las actividades de la vida diaria laboral.

- ✓ Autoestima. Verse bien físicamente mejora la imagen que se tiene de uno mismo, esto ayuda a tener una percepción más positiva de nuestra persona y hace que nos auto valoremos de mejor manera.

- **Beneficios Sociales:**

- ✓ Mejora la integración y las relaciones sociales. Si la auto-percepción y la salud emocional mejoran, las relaciones sociales también mejorarán como producto de la confianza personal obtenida y la pérdida de miedo, en cierto modo, al rechazo o al juicio externo.
- ✓ Fortalece lazos afectivos. Si se realizan actividades que fomenten las relaciones interpersonales, como clases grupales, sesiones de ejercicio en conjunto con otras personas y deportes colectivos, se fortalecerán valores como el trabajo en equipo, el compañerismo y la cooperación, importantes en la interacción del individuo como ente social, y se favorecerá también la comunicación y la convivencia más allá de la actividad física.
- ✓ Previene y controla las adicciones al tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, al generar reacciones orgánicas adversas a estas sustancias lo cual desestimula el consumo.

- **HORARIO FLEXIBLE**

Dentro de la estrategia para el año 2020 y apuntando a actividades para enriquecer la vida laboral y la familiar, se ha adoptado el horario flexible aspecto importante para establecido en la Resolución No.0006657 del 27 de diciembre de 2019, *“Por la cual se establece un horario flexible en el Ministerio de Transporte”*. En la misma línea, como actividades referidas a salario emocional, se continuará dando aplicación al estímulo del día compensado por el día de cumpleaños, acorde con lo establecido el artículo 27 de la Resolución No.0004008 de 2019.

2.22 Estrategias para la ejecución de las actividades de bienestar..

- ✓ Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores públicos del Ministerio de Transporte.
- ✓ Divulgar con la suficiente antelación a todos los servidores públicos, todas las actividades que se programen.
- ✓ Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.



- ✓ Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- ✓ Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- ✓ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice el Ministerio de Transporte.
- ✓ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.

Estrategia "El Tren de la Felicidad"

Con el fin de dar fuerza a una de las rutas expuestas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que corresponde a la ruta de la Felicidad, como construcción colectiva del equipo de la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Transporte, se viene adelantando la divulgación en la intranet, del Plan Estratégico de Talento Humano, denominado: **"Tren de la Felicidad"**, como una invitación institucional a hacer parte de cada una de las actividades programadas y a consultar el registro de las actividades realizadas, enmarcadas en los distintos planes formulados en torno al Talento Humano de la entidad.



Se desarrolló la página de inicio del Tren de la felicidad, la cual se puede consultar en el enlace: <http://datosredes.com/mintransporte/20191225-tren-felicidad/>. Adicionalmente, se ha venido trabajando el mockup (diseño) para las secciones internas, que corresponden a las siguientes, y para la vigencia 2020, se articulará con los Grupos de Prensa y de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para poder generar los recursos gráficos y publicar el contenido en cada uno de los ítems que componen la estrategia del **"Tren de la Felicidad"**, dentro de los que se encuentra la divulgación de la realización de la actividad por los diferentes medios con los que cuenta la Entidad.



La movilidad
es de todos

Mintransporte



¡Inscríbete!

Hay actividades esperando por ti



Bienestar



Capacitación



Seguridad y Salud



Deportes



Personal



Provisión de empleos



Biblioteca virtual



Súbete al tren



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.

3.4 Principios que fundamentan el Plan de Incentivos

➤ **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 0004008 del 2 de septiembre de 2019: *“Por la cual se adecúa la reglamentación interna del Sistema de Estímulos y se reglamenta el sistema de Capacitación del Ministerio de Transporte y se dictan otras disposiciones”*.

3.5 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.

3.6 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

3.7 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.

3.8 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

3.9 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.

Es de anotar, que las actividades de bienestar realizadas en vigencia 2019, fueron del completo agrado y satisfacción de todos los servidores que participaron en ellas, acorde con los resultados de las evaluaciones de impacto realizadas por cada una de ellas en el Formato EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD BIENESTAR ADH-F-014.

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.

3.10 Presupuesto.

Para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad en la vigencia 2020, se cuenta con un presupuesto de funcionamiento de TRESCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$350.000.000), acorde con el rubro establecido en la Entidad para estos efectos.