



1. OBJETIVO

Formular y ejecutar actividades de bienestar para los empleados de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, que fomenten el sentido de pertenencia, motivación y calidez en la prestación de los servicios de la Entidad.

2. ALCANCE

Realizar actividades de calidad de vida buscando favorecer el desarrollo integral de los funcionarios de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga durante la vigencia del año 2021.

3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema de Estímulo para los empleados del Estado. En el Artículo 18° indica los Programas de Bienestar Social e Incentivos. “A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados”.

Ley 909 de 2004 Art. 36 en el Parágrafo 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.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)





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

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.

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales.

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. 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 Financiación de la educación formal. 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 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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 a los prepensionados 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

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

En los Planes de Incentivos se dará cumplimiento a la Resolución 031 del 30 de enero de 2020 por la cual se establece el Plan de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga.

Decreto 1499 de 2017 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION – MIPG

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las rutas son las siguientes: – Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos – Ruta del Crecimiento: Liderando talento – Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos– Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien.

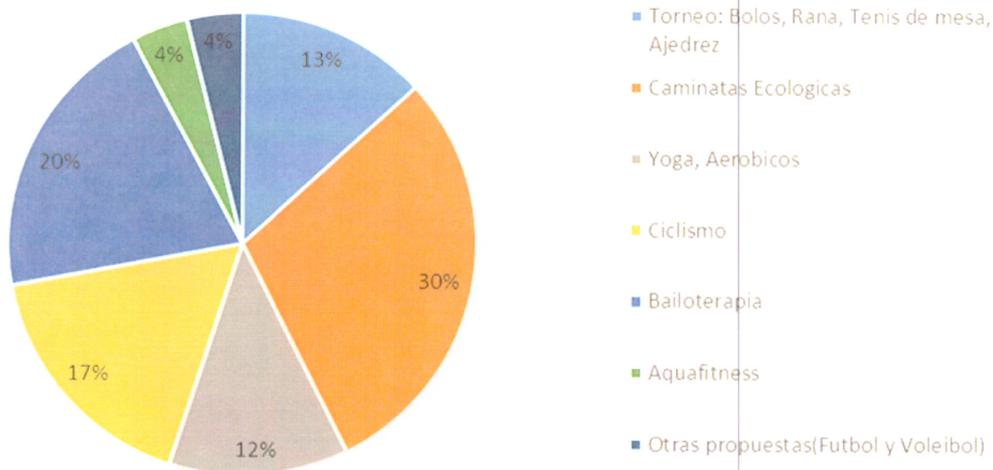




4. RESULTADOS DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR 2021

Se invitó a participar al 100% de los funcionarios de planta de la Entidad en la encuesta Diagnóstico de Necesidades y obtuvieron 64 respuestas con los siguientes resultados:

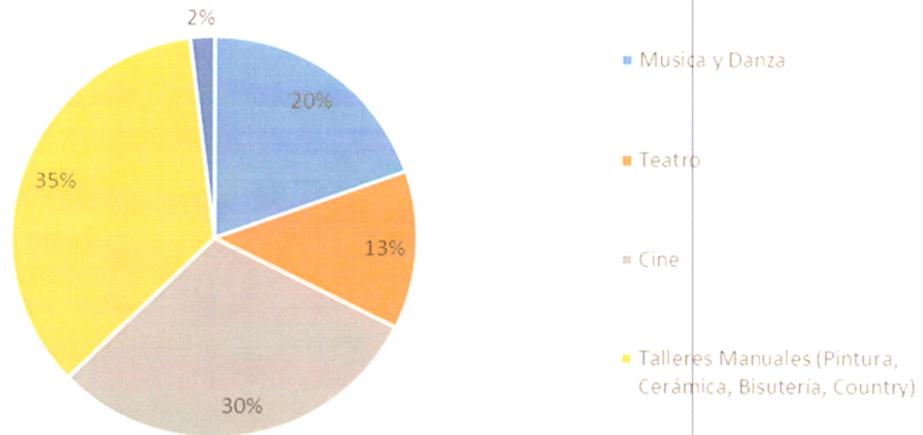
ACTIVIDADES DEPORTIVAS



La gráfica indica que el 30% de los funcionarios desea que se implemente Caminatas Ecologicas y Torneos: Bolos, Rana, Tenis de mesa, Ajedrez con un 20%

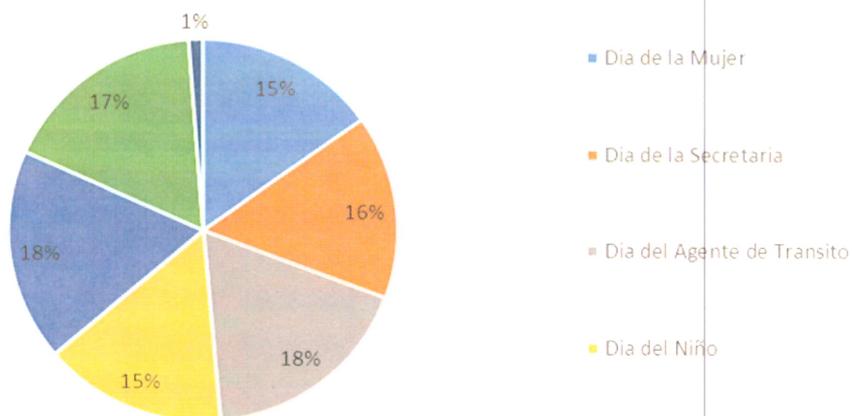


PROGRAMAS ARTÍSTICOS Y CULTURALES



En los programas artísticos y culturales se denota la preferencia en Talleres Manuales (Pintura, Cerámica, Bisutería, Country) en un 35% y Cine con un 30%.

RECONOCIMIENTO FECHAS ESPECIALES

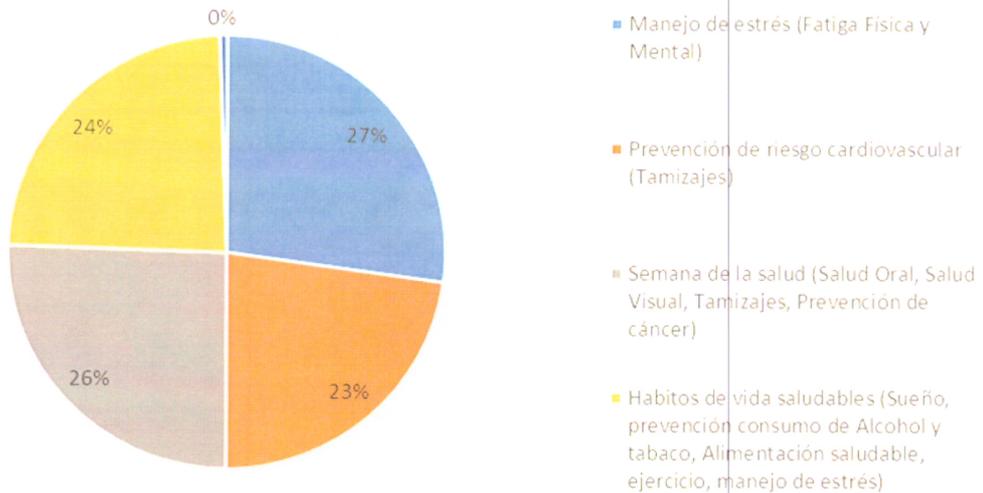


En el reconocimiento a fechas especiales el día de la Mujer obtuvo una calificación del 18% y el día del Agente de Tránsito el 18%

J



PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD



Los funcionarios participarían en las jornadas de Promoción y Prevención en la salud: Manejo de estrés en un 27%, Semana de la salud en un 26%, Hábitos de vida saludable en un 24% y prevención de riesgo cardiovascular en un 23%

4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Se busca que el Plan de Bienestar de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga este soportado en una óptima utilización de los recursos en el presupuesto de la vigencia fiscal, responder a las necesidades reales identificados los problemas que aquejan a los funcionarios de la entidad, formulación de alternativas y propuestas de solución, desde las siguientes áreas de intervención:

La Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial: se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Los programas de este componente son los siguientes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Serie: 111-18-2--223

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2021

Página 7 de 9

**GOBERNAR
ES HACER**

- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Educación formal

La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales

Los campos de intervención son los siguientes:

- Medición del Clima Laboral
- Adaptación al Cambio Organizacional
- Desvinculación Asistida
- Cultura Organizacional
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

5. BENEFICIARIOS Y UBICACIÓN

El Programa institucional de Bienestar Social Laboral está dirigido a la totalidad de los funcionarios de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, con las excepciones que establece la ley. Los funcionarios beneficiarios están ubicados en la sede de la Entidad (Km. 4 vía Girón), central de semaforización (Diagonal 15 con calle 50) y parque infantil didáctico de tránsito (parque de los niños).

X



KM 4 VIA GIRÓN – Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



6. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR

No.	Actividades de Bienestar	Tipo de Actividad	Frecuencia de la Actividad
1	Día de la Mujer	Social Laboral	Una vez al Año
2	Exaltación del Agente de Tránsito	Social Laboral	Una vez al Año
3	Día de la secretaria	Social Laboral	Una vez al Año
5	Día de los Niños	Familiar	Una vez al Año
6	Día del Servidor Público	Social Laboral	Una vez al año
7	Jornada Lúdico Deportiva	Familiar, Física	Una vez al Año
8	Cierre de Vigencia	Social laboral	Una vez al Año
9	Programa de entorno laboral saludable (Semana de la Salud)	Física y mental	Dos veces al año
10	Actividades de Seguridad y Salud en el trabajo	mental y Física	Mensuales
11	Actividades de deportes de Torneos y campeonatos internos	Física	Trimestral


ANDREA JULIANA MENDEZ MONSALVE
Directora General


ROSARIO ORDUZ VALENCIA
Asesora Grupo Talento Humano

