



TERMINAL METROPOLITANA
de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

TERMINAL METROPOLITANA DE TRANSPORTES DE BARRANQUILLA

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024

OFICINA DE TALENTO HUMANO

RUBEN GARCIA ARIZA
Gerente



VIGILADO
SuperTransporte



Carrera 14 # 54 - 186 Módulo D 1er piso , Tel (57) 605 393 00 43
www.ttbaq.com.co , ventanillaunicaderadicacion@ttbaq.com.co
Nit 890.106.084-4 , Soledad - Atlántico



1. INTRODUCCION

Con el propósito de impactar de manera positiva el ser, estar y hacer de sus servidores, la Terminal metropolitana de Transportes de Barranquilla, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y con el objetivo de aportar a la generación de un entorno laboral para la vida y el conocimiento, formuló el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, con actividades que contribuirán al mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de los servidores que hacen parte de la entidad, impactando así en aspectos claves de la cultura organizacional. Habiendo adquirido la experiencia y buenas prácticas, de las necesidades y los retos a los cuales se enfrentó la entidad en las vigencias 2022 y 2023, donde el equilibrio entre la vida laboral y personal fue clave para el bienestar de cada uno de los servidores, y en la interacción positiva de las actividades semipresenciales, el plan de bienestar 2024 incorpora estrategias para atender las necesidades de los servidores desde la perspectiva de su desarrollo integral y buscando que esto redunde en el logro de los objetivos institucionales y organizacionales. Para la presente vigencia, el Plan de Bienestar e Incentivos se elabora en desarrollo de los ejes “Bienestar, incentivos y reconocimiento”, “Cuidado para la vida personal y familiar” y “Entorno laboral sostenible”, estructurados en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024, aumentando la calidad de vida de los colaboradores a través de un enfoque diverso y equitativo.





2. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad, que motive el desempeño laboral, mediante un Plan de Bienestar e Incentivos que fomente el desarrollo integral a través de espacios de aprendizaje, diversión e integración, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, promoviendo así un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar actividades de bienestar, estímulos e incentivos, alineadas a las necesidades de las personas vinculadas a la entidad en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida laboral.
- Promover la política de integridad como eje articulador de la gestión pública en el marco de los valores adoptados por la Entidad, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia y transparencia, en un entorno institucional favorable al comportamiento integro que contribuya a la construcción de confianza y a la transformación de las relaciones entre la entidad y la ciudadanía.
- Generar experiencias significativas que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales.
- Generar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de las personas vinculadas a la entidad, mediante estrategias virtuales y/o presenciales.
- Fomentar alternativas que permitan el desarrollo del ciclo de vida del servidor público en armonía con la protección del medioambiente y el entorno.





4. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad en sus distintas modalidades: Libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales en sus distintas modalidades de contratación. Enfocado en el eje de cultura organizacional se incluyen estrategias en las que concurren diferentes actores del ecosistema, como, por ejemplo, las entidades adscritas y vinculadas. Las actividades propuestas dentro de este plan buscan fomentar la integración, la sana competencia, el ocio, el autocuidado, la salud y la gestión emocional. Finalmente busca desatar la creatividad, el aprender e inspirar; a medida que robustecen la relación entre los servidores y la Entidad.





5. DIAGNOSTICO

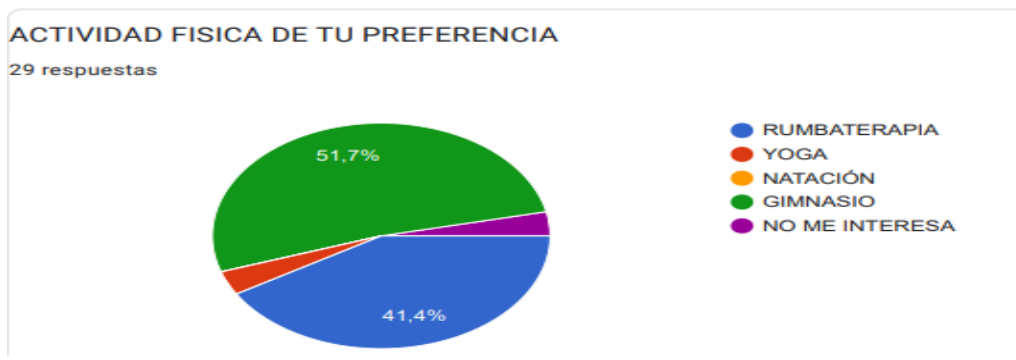
El programa se desarrolló teniendo en cuenta tanto las actividades de la vigencia anterior, como el resultado de las encuestas de necesidades de bienestar diligenciadas por los funcionarios, los direccionamientos del DAFP, como de las impartidas por el gobierno nacional de austeridad en el gasto.

Las actividades que la Oficina de Talento Humano de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla s.a., para la vigencia 2024 se planearon con el fin de mejorar el entorno laboral, promover una mejor calidad de vida de los servidores públicos e incentive su sentido de pertenencia.

ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL.

La encuesta le permite al funcionario o trabajador relacionar las actividades de bienestar que desea que se realicen en cada vigencia. Esta encuesta se efectuó por medio de un formato virtual que se compartió por medio del grupo de WhatsApp de la entidad, y números personales de los trabajadores, a fin de obtener un informe detallado y promediado de las actividades que los servidores públicos de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla s.a., desean que se implementen para la vigencia 2023; La encuesta se aplicó entre el mes de noviembre de 2023.

Arrojando los siguientes resultados:

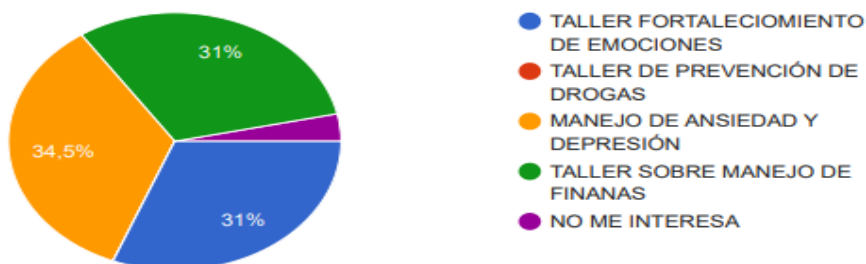




SALUD MENTAL Y EMOCIONAL



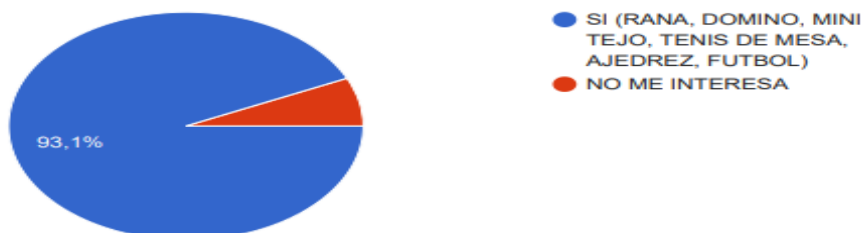
29 respuestas



TE GUSTARIA UNA SEMANA DEPORTIVA? "OLIMPIADAS INTERNAS"

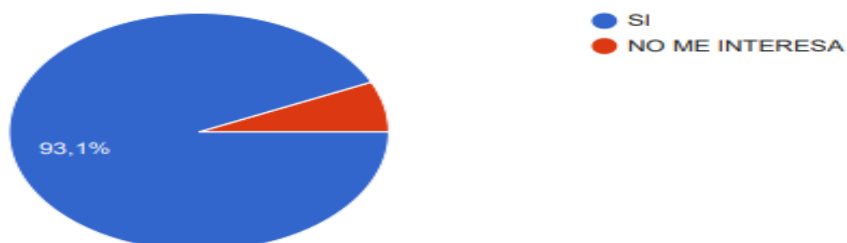


29 respuestas



TE GUSTARIA "CONVENIO Y/O SUBSIDIO DE ESTUDIO DE INGLES"

29 respuestas



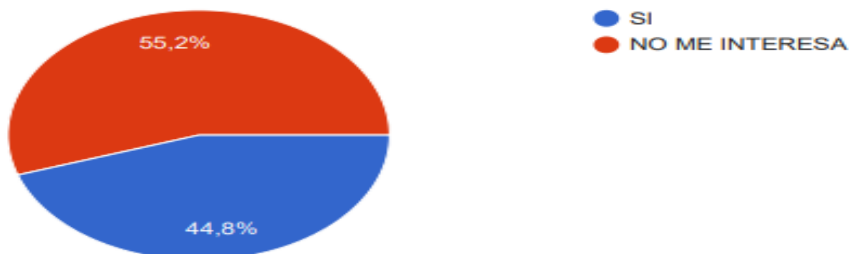
VIGILADO
SuperTransporte





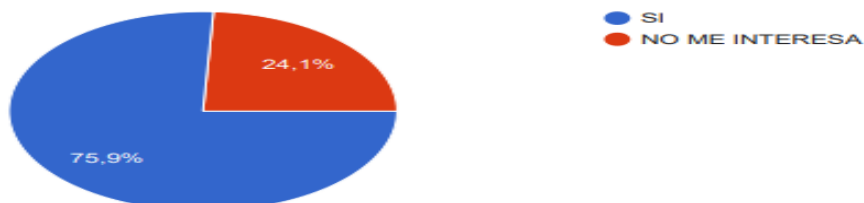
TE GUSTARIA CELEBRAR "DIA DE DISFRACES" 31 DE OCTUBRE

29 respuestas



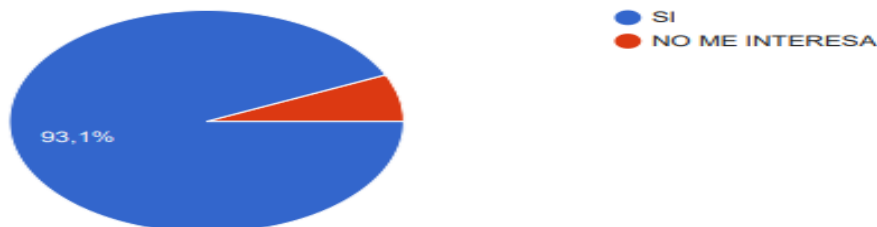
TE GUSTARIA CELEBRAR "NOVENAS NAVIDEÑAS"

29 respuestas



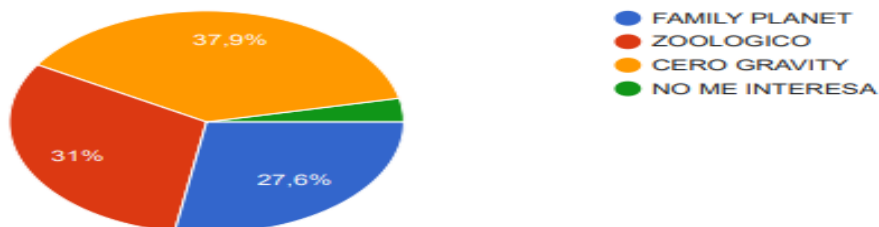
TE GUSTARIA CELEBRAR "DIA DE LA FAMILIA" EN LA PLAYA

29 respuestas



TE GUSTARIA CELEBRAR "DIA DE LOS NIÑOS" EN:

29 respuestas



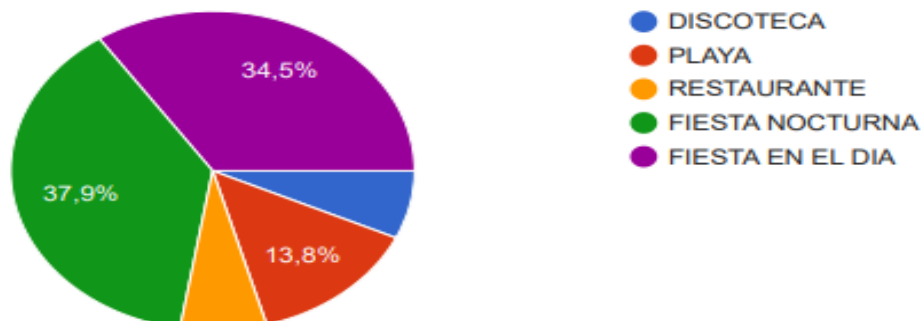
VIGILADO
SuperTransporte





TE GUSTARIA CELEBRAR "FIESTA DE FIN DE AÑO" EN:

29 respuestas



6. MARCO LEGAL.

Este Programa se fundamenta en:

- **La constitución política de Colombia, Artículo 54**

- **Ley 100 de 1993: El artículo 262, literal c, señala que:**

“el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión, dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.

- **El Decreto Ley 1567 de 1998**, actualmente vigente, regula el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- **Ley 734 de 2002:** Artículo 33, numerales 4 y 5 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”.

- **La ley 909 de 2004 :** En el párrafo 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”.

- **El Decreto 1227 de 2005**, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública:

“Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con fin motivar desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”

“Artículo 2.2.10.2...las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas 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 recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
 5. *Promoción programas 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, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.*
- Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los Programas bienestar social e incentivos para los servidores públicos.
 - El Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014 y
 - El Programa de Acción o Plan Estratégico del Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla.



VIGILADO
SuperTransporte





7. BENEFICIARIOS

De acuerdo con decreto ley 1567 de 1998 “Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”

En nuestro caso, son Beneficiarios de este Programa aplica para los integrantes de la Planta ocupada de personal de Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla y sus núcleos familiares., es decir, los empleados públicos y trabajadores oficiales.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico colombiano debe entenderse como Núcleo Familiar, para efectos de los planes de bienestar social el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años si están estudiando o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

En ningún caso podrá ser beneficiario el empleado que haya sido objeto de sanción disciplinaria en el último año

8. PRESENTACION

El Programa de Bienestar social y estímulos del año 2024 busca desarrollar actividades que proporcionen un clima laboral adecuado para un cambio organizacional y un aprendizaje y mejoramiento continuo. Ofreciendo atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el programa de bienestar social está enmarcado dentro del área de calidad de vida. Por lo que, que, acatando los direccionamientos del gobierno nacional sobre la reactivación económica, dado a la baja de contagios del COVID-19, y de las vacunaciones masivas de la población colombiana, se hace posible ampliar las actividades del plan de bienestar e incentivos de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla s.a., para esta anualidad.

Asimismo, convencidos de la importancia del Talento Humano en las entidades públicas, se ha identificado la necesidad de otorgar reconocimientos a los funcionarios que se destaquen en sus labores, de garantizarles condiciones para el desarrollo integral, por ello Planteamos en este Programa actividades que les faciliten cumplir con sus labores, y que propicien mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias.

También Planteamos actividades para fomentar la adquisición de capacidades intelectuales de los empleados, el fortalecimiento de actitudes proactivas y el desarrollo de aptitudes deportivas y culturales que potencien su compromiso con la entidad y promuevan principios y valores éticos; por tal motivo, es prioridad para el área de talento humano identificar las condiciones que se requieren para mantener



VIGILADO
SuperTransporte





y mejorar las condiciones de vida y salud de nuestros empleados; así como para manejar el estrés laboral.

De acuerdo con la normatividad vigente los programas de bienestar social y estímulos deben encuadrarse en 2 áreas a saber:

Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Área de Calidad de Vida Laboral. Esta área se enfoca en programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

9. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El programa de Bienestar Social y estímulos se plantea teniendo como punto de partida las necesidades de los servidores públicos del TTBAQ, con la finalidad de orientar, 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; así mismo, facilitar el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además de lograr un verdadero compromiso con la institución.

Teniendo en cuenta las limitaciones presupuestales del TTBAQ, es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y privadas relacionadas con los contenidos del programa de Bienestar social.

9.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Esta área hace referencia a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, está conformada por unas condiciones laborales óptimas para (i) satisfacción de las necesidades básicas de los servidores del TTBAQ, (ii) la motivación y el (iii) rendimiento laboral, generando un impacto positivo en términos de productividad, como en términos de relaciones interpersonales.

Los programas atendidos a través de esta área son los siguientes:



VIGILADO
SuperTransporte





9.1.1 FAMILIAR-CULTURAL

Se realizarán actividades para fomentar espacios para la distracción como un instrumento de equilibrio para la vida del empleado, respondiendo a las necesidades de integración con su grupo familiar y social, a la identidad cultural institucional y al deber de promover el sentido de pertenencia con la Entidad.

Con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones de vida de los servidores públicos y de sus familias, se apoyarán actividades en artes u oficios, culturales, y lúdicas que conlleven al desarrollo social de los servidores públicos tales como:

- Desarrollar programas de calidad de vida laboral:
- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa,
- Sugerir modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad sentida de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Actividades que incluyan a su grupo familiar y,
- Actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.

9.1.2 INCENTIVOS

De acuerdo con la normatividad vigente, los incentivos para el reconocimiento individual de los funcionarios que se destaquen por su desempeño excelente y para promover la excelencia de los equipos de trabajo, pueden ser de carácter pecuniario y no pecuniario, tales como encargos, comisiones, becas para educación formal, publicación de trabajos, reconocimientos públicos, programas de turismo social, fechas especiales, entre otros.

Para que la asignación de incentivos sea efectiva e incremente las probabilidades de desempeño excelente, se deben tener en cuenta las diferencias individuales de los servidores, de manera que los estímulos otorgados, cualesquiera sean, correspondan a sus intereses o necesidades. Los incentivos deberán ser equitativos, es decir ser proporcionales al grado de excelencia mostrado por el equipo o el servidor,

Se contemplan reconocimientos individuales para los funcionarios que se destaquen por su compromiso en general con la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla, por su antigüedad en la entidad y sus aportes a la institución, por su responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, puntualidad en el horario de trabajo y en las actividades oficiales, creatividad en la atención y solución de necesidades, problemáticas o situaciones que enfrente la entidad.



VIGILADO
SuperTransporte





Las actividades del programa de bienestar deberán ser programadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación, presupuesto público y estatuto anticorrupción.

9.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

9.2.1 Promoción y prevención de la salud.

Se desarrollarán actividades de prevención y control a través de convenios para proteger y mantener la salud física, mental y social de los empleados. Estas actividades y programas son ofrecidos por entidades como:

- Entidades Promotoras de Salud (EPS)
- Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)
- Administradora de Fondo Cesantías
- Fondo Nacional del Ahorro
- Administradora de Riesgos Profesionales,
- Fondos de Vivienda y Caja de Compensación Familiar

Entidades a las que están afiliados los empleados del Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla.

9.2.2 Recreación.

Con la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, la integración, la armonía laboral y recreacional, se celebrarán las fechas convencionales fijadas a nivel mundial a través de actividades internas con el apoyo de la caja de compensación familiar y de otros actores.

9.2.3 Jornadas Deportivas.

Participar en el Encuentro deportivos: Al menos un (1) vez al año participen jornadas deportivas para los funcionarios donde puedan practicar deportes como fútbol, Fútbol de salón, microfútbol, voleibol, béisbol, softbol, baloncesto, atletismo, ciclismo, tenis de mesa, natación y bolos, entre otros.

Las actividades deberán realizarse en la sede de TTBAQ o en alguno de los campos o canchas deportivas previa autorización de la Gerencia General y con el apoyo de la ARL y/o Caja de Compensación Familiar correspondiente. De ser necesario podrá contratarse con un proveedor externo, la realización y desarrollo de las



VIGILADO





respectivas actividades de bienestar dejando la correspondiente justificación en el estudio previo.

9.2.4 Grupo Familiar

Cuando la naturaleza de las actividades de bienestar social incluya la participación de la familia del empleado deberá indicarse expresamente ese hecho en la programación y divulgación de estas.

Atendiendo el Decreto 1227 de 2005 Parágrafo 2:

“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 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.

9.2.5 Permisos

Para facilitar la asistencia de los seleccionados a los entrenamientos deportivos o ensayos artísticos, TTBAQ, destinará máximo dos (02) horas hábiles de trabajo a la semana por actividad y otorgará los correspondientes permisos.

9.2.6 Comunicaciones especiales

Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

9.3 RECONOCIMIENTOS

9.3.1 Antigüedad

Gerente General mediante acto administrativo motivado en el que se reconozcan los aportes de los funcionarios a la entidad, por selección efectuada por el Comité de Bienestar Social del Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla, exaltará la labor de quienes hayan cumplido:

- 5 años de trabajo,
- 10 años de trabajo,
- 15 años de trabajo,
- 20 años de trabajo y,
- Más de 20 años de trabajo.



VIGILADO
SuperTransporte





9.3.2 COMPROMISO, PUNTUALIDAD, CREATIVIDAD, SOLIDARIDAD.

Gerente General de TTBAQ, mediante acto administrativo motivado en el que se reconozcan los aportes de los funcionarios a la entidad, por selección efectuada por el Comité de Bienestar Social con audiencia de los líderes de procesos, exaltará la labor de quienes se destaquen por su:

- **Compromiso:** Muestras o evidencias sobre la importancia de cumplir con las obligaciones, tareas, trabajos y funciones dentro del tiempo estipulado para ello. Se destacarán a quien muestre mayor empeño para conseguir los objetivos.
- **Puntualidad:** Muestras o evidencias de la asistencia oportuna al sitio de trabajo, cumplimiento de horarios de trabajo, asistencia a eventos oficiales en los cuales tenga representación o deba participar y, cumplimiento destacado en la entrega de informes, reportes, trámites y servicios que tenga a cargo o en los que participe.
- **Solidaridad:** Muestras o evidencias de colaboración y apoyo destacado a compañeros de trabajo.
- **Creatividad:** Muestras o evidencias de ingenio, creatividad o en la generación de nuevas ideas para mejorar la prestación de servicios o el ofrecimiento de bienes a cargo de la entidad.

El Comité de Bienestar Social de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla reconocerá la labor meritoria de sus servidores así:

9.3.3 RESPONSABLE

El responsable de la aplicación de este Programa y su correcta aplicación serán el Gerente y la jefe de la oficina de Talento Humano.

9.4 DEFINICIONES

Aptitud: Conjunto de características emocionales, personal junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

Compromiso organizacional: Es el compromiso del funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.



VIGILADO
SuperTransporte





Bienestar: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Incentivos. Conjunto de instrumentos para estimular el desempeño en nivel de excelencia del personal.

Incentivos Pecuniarios. Los incentivos pecuniarios consisten en reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Incentivos no pecuniarios. Los incentivos no pecuniarios son aquellos dirigidos a reconocer el desempeño de excelencia de los funcionarios o equipos de trabajo, estarán constituidos por:

- Encargos y Comisión de servicios para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con las normas.
- Participación en proyectos especiales.
- Patrocinio para estudios.
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
- Exaltaciones a través de actos administrativos
- Las demás que se establezca el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998.

Clasificación de los Programas de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus Programas específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes:

Ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

10. PROCEDIMIENTOS Y REQUISITOS

La Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla atiende la necesidad de exaltar a sus funcionarios con incentivos pecuniarios y no pecuniarios, consistente en distinguirles su empeño y dedicación en sus labores en todos los niveles Directivo, profesional, técnico, asistencial y operativo.



VIGILADO
SuperTransporte





11. EXALTACIONES

En el mismo sentido se detectó la necesidad de promover el cumplimiento de las funciones, deberes y labores esenciales de la Planta de personal de la entidad, a través de la aplicación de principios y valores que inspiran a esta organización, tales como la honestidad, la responsabilidad, la rectitud, la eficiencia, mediante la exaltación de funcionarios que se destaquen por su observancia.

Estas exaltaciones se harán así:

Los incentivos cuyo alcance sea en un proceso, dependencia o área específica, deberá hacerlo **el líder del proceso**.

Los que tengan alcance en toda la organización, serán escogidos por los funcionarios mediante una encuesta que hará el líder de Talento Humano con la periodicidad que corresponda al incentivo.

En todo caso, el Comité de Incentivos, verificará que los funcionarios escogidos no presenten registros de observaciones que desvirtúen la exaltación.

11.1 Forma de la exaltación.

El incentivo se hará el día de la fiesta de fin de año, en el la cual se le entregará una placa conmemorativa.

Este tipo de incentivos se crea en desarrollo de los lineamientos y principios que inspiran el Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”, que se implementa en esta organización por exigencias del decreto 1499 de 2017; y por lo establecido en los Mapas de Riesgos de Corrupción y de Gestión de la vigencia 2022.

11.2 REQUISITOS GENERALES PARA LA SELECCIÓN.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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





NOTA: Para los incentivos (Exaltaciones) relacionadas en el numeral 8.1.1 Exaltaciones, se exigirá el cumplimiento del requisito del literal a) de este subcapítulo.

En el evento que un servidor público seleccionado como mejor funcionario sea sancionado disciplinariamente en el último año del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión de este, en cuyo caso su lugar será ocupado por otro servidor público.

En el caso en que el mejor funcionario se encuentre disfrutando del incentivo, sea sancionado disciplinariamente, o no haga un uso debido de este, perderá automáticamente el derecho a su disfrute.

11.3 OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS.

Para otorgar los incentivos al mejor empleado se establecerá con base en la Calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

Para los empleados de libre nombramiento y remoción se tomará como base los indicadores de gestión que se generan ante la Oficina de Control Interno y/o por los resultados que arrojen los acuerdos de gestión cuando apliquen y por los resultados del Plan de Acción del proceso al que pertenece.

Para los funcionarios del nivel profesional, técnico u operativo, serán calificados de conformidad al consenso o aprobación del estudio técnico que establezcan los miembros del Comité.

Para las exaltaciones a:

- a) funcionario más comprometido
- b) funcionario más puntual
- c) funcionario que mejor cumplió sus deberes y funciones
- d) funcionario que más soluciones a dificultades, problemas o cuestionamientos aportó a la entidad y,
- e) funcionario que se destaque por la mejor atención a los usuarios, clientes y ciudadanos en general.

Se tomarán los resultados de las consultas a funcionarios del proceso (cuando es por área) o de todo el TTBAQ (cuando es de toda la organización), en el período indicado para cada una (mensual, semestral o *anual*).

11.4 PROCESO DE SELECCIÓN DEL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO Y/O TRABAJADOR OFICIAL.



VIGILADO
SuperTransporte





El Comité de bienestar e incentivos se reunirá con los subgerentes y secretario general para elaborar una lista de los trabajadores oficiales más opcionados de sus áreas, donde cada jefe hace las calificaciones individuales para elegir al mejor trabajador de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla.

En la evaluación se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado en su puesto de trabajo.

En caso de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos, se convoca a todos los integrantes de la planta ocupada de la entidad para que elijan al trabajador de la terna resultante de las 3 áreas. En caso de persistir el empate se hace un sorteo aleatorio.

Servidores públicos. Cuando se trate de servidores públicos de la entidad, el Comité de Incentivos se reúne para seleccionar al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción. El secretario del comité de bienestar e incentivos elabora el acta de elección del mejor funcionario para firma del Comité.

Aplicación

Con el propósito de darle aplicación a lo consignado en este programa, el proceso de selección y premios para los funcionarios y trabajadores de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla se hará al tener consolidada las evaluaciones hechas por los jefes o superiores de cada dependencia.

Ordenador del Gasto

El ordenador de los programas contemplados en este programa será el Gerente. El coordinador será el jefe de la oficina de Talento Humano.

COMITÉ DE INCENTIVOS

El Comité de Bienestar e Incentivos, este será integrado de la siguiente forma:

- El Gerente o su delegado, quien lo presidirá
- El Subgerente administrativo
- El Subgerente financiero.
- El jefe de la oficina de talento humano quien tendrá la custodia de todas las actas del comité y tendrá las funciones de secretario técnico.
- Jefe de Control Interno con voz, pero sin voto y
- Dos (02) representantes de los empleados.





En caso de retiro o ausencia de alguno de los miembros de este Comité, el Gerente lo designará mientras se escoge o selecciona su reemplazo definitivo, respecto a los representantes de la administración.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS.

Son funciones de este Comité las siguientes:

1. Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con las Entidades públicas y privadas para la ejecución de las actividades contempladas en el Programa anual de bienestar e Incentivos.
2. Aprobar los instrumentos de medición, criterios de evaluación y reglamentación propuestos por la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla, en el marco del presente programa.
3. Invitar a sus sesiones a representantes de Organizaciones públicas o privadas, Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y consultores independientes, para que presten asesoría o asistencia técnica cuando así se considere necesario.
4. Requerir en audiencia a los participantes para que sustenten los trabajos, estudios de investigación, proyectos o propuestas de mejoramiento.
5. Establecer anualmente y con amplia socialización, las condiciones para participar en el Programa, su cronograma y los criterios de evaluación.
6. Definir anualmente las características, tipos de exaltaciones y, la cuantía de los premios a entregar de acuerdo con la reglamentación y los recursos destinados para tal fin, en los presupuestos del Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla, incluyendo varias alternativas que cubran las expectativas de todos los niveles jerárquicos.
7. Sustentar mediante Acta los aspectos que se consideraron para la asignación de Incentivos de las diferentes categorías y velar porque se cumpla en todos sus términos el presente Programa.
8. Establecer su reglamento interno.

Funciones del secretario técnico del Comité de Incentivos.

Son funciones del secretario técnico:

1. Proponer los instrumentos o criterios de medición y evaluación de las actividades laborales realizadas, Proyectos o propuestas presentadas, de



VIGILADO
SuperTransporte





acuerdo con los parámetros y criterios generales, para la asignación de incentivos señalados en el presente Programa.

2. Realizar el estudio, verificación y cumplimiento de los requisitos de los funcionarios y equipos de trabajo postulados.
3. Presentar el listado final de los aspirantes a mejor funcionario de cada nivel; al mejor equipo de trabajo por logro y estudio de investigación ante Comité de Incentivos.
4. Presentar el listado de aspirantes a las exaltaciones o reconocimientos no pecuniarios por la aplicación de valores y principios corporativos.
5. Responder por el archivo relacionado con todos los asuntos que correspondan al desarrollo y aplicación de este Programa.
6. Desarrollar las acciones que determine el Comité para garantizar la efectiva aplicación, divulgación, promoción y explicación del Programa a los servidores de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla.
7. Levantar las respectivas Actas.

Cualquier funcionario o trabajador del Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla podrá presentar al Comité a través del secretario técnico, propuestas sobre actividades, estrategias, metodologías, instrumentos o criterios para el Programa de incentivos.

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

De acuerdo con lo sugerido por los funcionarios, trabajadores y por el Jefe de la Oficina de Talento Humano, las siguientes son las actividades y eventos que se incluirán en el Programa anual de Bienestar e incentivos:

Luego de haber efectuado el análisis de la encuesta de Bienestar e incentivos para esta vigencia 2024 de la TTBAQ, arrojó el siguiente resultado:

ACTIVIDAD	CALIFICACION %
GIMNASIO	51.70%
SALUD MENTAL: MANEJO DE ANSIEDAD Y DEPRESION	34.50%



VIGILADO
SuperTransporte





SEMANA DEPORTIVA / OLIMPIADAS JUEGOS RANA, DOMINO, MINITEJO, TENNIS DE MESA, AJEDREZ Y FUTBOL	93.10%
COVENIO O SUBSIDIO CURSO DE INGLÉS	93.10%
NOVENAS NAVIDEÑAS	75.90%
DIA DE LA FAMILIA	93.10%
DIA DE LOS NIÑOS: CERO GRAVITY / ZOOLOGICO	37.90%
FIESTA DE FIN DE AÑO NOCTURNA	37.90%

Por otra parte, para la vigencia 2024 se logro un nuevo convenio que será otorgado a todos los trabajadores de la planta de la entidad, el cual consiste en un plan funerario suministrado por la Funeraria Los olivos, este nuevo proveedor nos ofrece un plan de bienestar en vida, el cual consiste:



VIGILADO
SuperTransporte





Manualidades y actividades ocupacionales

- Talleres de decoraciones navideña
- Talleres formativos de psico orientación y ocupacionales.
- Charla sobre el peligro de las dietas.
- Stand crispetero.
- Stand algodónero.

5

LasOlasBarranquilla www.barranquilla.ttbqa.com.co

Actividades relajación

- Masajes relajantes.
- Cajín masajeador.
- Cuello masajeador.
- Pausas activas.
- PAUSAS SALUDABLES "espacio creado para enseñar diferentes ejercicios para mantenerte activo y saludable".

6

LasOlasBarranquilla www.barranquilla.ttbqa.com.co

Salud y Belleza

- Salud visual.
- Evaluación del riesgo cardiovascular.
- Profilaxis oral.
- Charlas de maquillaje.
- Cuidado de la piel.
- Taller de maquillaje dirigido.
- Jornada de cuidado facial (análisis, limpieza, micro exfoliación, minimizador de poros, protección solar, humectación).
- Analizador biométrico quantum (examen de Resonancia Magnética nos permite saber el estado de salud a través de un dispositivo bio-eléctrico que mide la energía que emiten las células de nuestro cuerpo, analizando los órganos y sistemas del organismo, con cero invasión, el dispositivo arroja informes de 32 sistemas que luego son leídos para hacer unas recomendaciones de la organización mundial de la salud, basados en los 5 pilares del bienestar Óptimo, como son: alimentación balanceada, hábitos de ejercicio cotidiano, dormir bien, tomar suficiente agua durante el día y suplementarse con vitaminas)

7

Skinner Facial

- Skinner Facial, es una evaluación de la piel del rostro, a través de una cámara de luz, que permite ver los daños de la piel causados por diferentes agentes externos como la luz solar, las luces de la oficina, contaminación, estrés y alimentación desbalanceada, de acuerdo al estado de la piel recibe asesoría profesional para sus cuidados que incluyen hábitos saludables como saber desmaquillarse, exfoliarse, tonificar, humectar y proteger con bloqueador solar.

8

LasOlasBarranquilla www.barranquilla.ttbqa.com.co

Formación y charlas organizacionales

- La asistencias en crisis (personal médico).
- Principios claves de humanización (personal médico).
- Trabajo en equipo.
- Mejorando mi autoestima.
- Mejorando mi actitud.
- Manejo de conflictos.
- Manejo del tiempo.
- Manejo de objeciones.
- Pasión por el servicio.
- Cómo lograr mis metas.
- Cómo soy con mi pareja.
- Cuando la comunicación... se vuelve chisme.
- Sentido de pertenencia y satisfacción.
- Estilo de vida saludable.
- Siete hábitos de una familia exitosa.
- La influencia del internet en nuestros hijos.
- Relaciones interpersonales.
- Liderazgo.
- Alimentación saludable.
- Planificación familiar.
- Sexualidad saludable.
- Uso de la tecnología.
- Cuidados del niño en casa.
- Cuidado de la salud en el embarazo.
- Cuidados en casa, oficina y zonas exteriores para prevenir el COVID-19.

9

LasOlasBarranquilla www.barranquilla.ttbqa.com.co

- Charla: claves de la atención al cliente en el sector de seguridad privada (vigilancia).
- Prevención y atención de adicciones en empresa de seguridad privada (vigilancia).
- Actividades/metodologías a través de juegos que fortalecen habilidades como: negociación, escucha, habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, generación de nuevos ideas.
- Marca personal.

10

LasOlasBarranquilla www.barranquilla.ttbqa.com.co

Asimismo, la Caja de Compensación Familiar Cajacopi, nos estará brindando apoyo, un espacio en las instalaciones para capacitaciones, apoyo en las diferentes actividades que tiene previstas el Comité de Bienestar e incentivos de la entidad, lo anterior, será posible ejecutar con el rubro de Bienestar presupuestado para este año 2024, como lo son: Plan exequial, Bono de cumpleaños más día de libre por ese día, y Bono de navidad.

A continuación, se programan actividades mes a mes de actividades, las cuales estarán sujetas a cambios dependiendo de la disponibilidad de las partes para realizarlas.



VIGILADO
SuperTransporte





PLAN DE BIENESTAR TTBAQ 2024			
EVENTO	BENEFICIARIOS	FECHA	TIPO DE CELEBRACIÓN
Día de la Mujer	Todos los servidores	08/03/2024	Reconocimiento
Día del hombre	Todas las servidoras	19/03/2024	Reconocimiento
Día de la Niñez y la recreación	Hijos de los trabajadores	26/04/2024	Celebración
Día de la seguridad y salud en el trabajo	Todos los servidores	28/04/2024	Sensibilización de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo - cuidado de las manos. Apoyo ARL y aliados
Día de la Familia	Todos los servidores	MAYO	Actividad de Esparcimiento y celebración
Día del empleado Público	Todos los servidores	25/06/2024	Reconocimiento
Actividades con los prejubilados	A quienes aplique	JULIO	Asesoría pensional
Reconocimientos por antigüedad	Los que cumplan con el requisito	AGOSTO	5, 10, 15, y 20 años de servicios
Día del amor y la amistad	Todos los servidores	SEPTIEMBRE	Actividad de integración
Actividades deportivas, culturales y/o recreativas	Todos los servidores	SEPTIEMBRE	Feria Cultura y Deporte
Semana de la Salud en el empleo	Todos los servidores	OCTUBRE	Actividades de cuidado personal, salud física y mental
Exaltaciones y reconocimientos por aplicación de principios y valores corporativos.	3	noviembre	Exaltación pública y difusión por canales de comunicación.
Novena Navideña	Hijos de los trabajadores	Diciembre	Actividad de Esparcimiento y celebración
Fiesta de fin de año	Todos los servidores	Diciembre	Actividad de Esparcimiento y celebración



VIGILADO
SuperTransporte





De igual forma se exaltarán a los funcionarios o servidores que se destaquen, en el ejercicio de sus cargos y funciones, por los siguientes criterios:

ACTIVIDAD	BENEFICIARIOS	PERIODICIDAD	ALCANCE
Funcionario con mayor compromiso por dependencia.	5	Semestral	Áreas Administrativa y Operativa
Funcionario más puntual	1	Semestral	En toda la organización
Funcionarios que mejor cumplen sus deberes o funciones	3	Anual	En toda la organización
Funcionario que más soluciones a dificultades, problemas o cuestionamientos aporta a la entidad	1	Semestral	En toda la organización
Funcionario que se destaque por la atención a los usuarios, clientes y ciudadanos en general.	1	Semestral	Solo quienes atienden público
Funcionario con mayor y/o mejores ideas innovadoras	1	Semestral	En toda la organización

12. PRESUPUESTO

El gerente de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla asignará recursos de su presupuesto anual, para cubrir el programa de Incentivos y Estímulos de la vigencia 2023.

YULIETH ORTEGON RIQUETT

Jefe de oficina de Talento Humano



VIGILADO
SuperTransporte

