



TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL



Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos – Vigencia 2025

Proceso Gestión del Talento Humano



Carrera 14 - 54 - 186 Módulo D 1er piso - Tel: (605 393 00 43) – Cel: (316 017 8026)
www.ttbaq.com.co - ventanillaunicaderadicacion@ttbaq.com.co
NIT 890.106.084-4 Soledad – Atlántico



TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

INTRODUCCIÓN

El presente documento, presenta el Plan de Bienestar e Incentivos de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla, desarrollado a partir de una encuesta que identificó las necesidades de los colaboradores de la entidad. Estas necesidades están relacionadas con el entorno laboral, familiar, personal, profesional y los nuevos desafíos derivados de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país. Este plan se alinea con los objetivos estratégicos de la entidad, las políticas generales del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y con los lineamientos de MIPG, los cuales promueven el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano, basados en los principios de integridad y legalidad, con el fin de impulsar los resultados en las entidades públicas.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente y considerando que el talento humano es el pilar fundamental de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla, su bienestar se convierte en una prioridad institucional. En este sentido, la forma en que se implementen las políticas y procedimientos relacionados con su gestión tendrá un impacto directo en el éxito de la administración, en el cumplimiento de los objetivos establecidos y en el aumento de los indicadores de clima organizacional, cultura laboral y el logro de las metas institucionales.

En virtud de lo anterior, el Grupo de Talento Humano, encargado de liderar este proceso, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulo e Incentivos para el año 2025. El objetivo de este plan es crear las mejores condiciones laborales que fomenten la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad en el trabajo, a la vez que optimizan la eficiencia y efectividad en el desempeño de los empleados. Todo esto está alineado con las políticas de gestión estratégica del talento humano, cuyo propósito es promover la selección, retención y desarrollo del personal mediante programas, acciones y procesos que aumenten las competencias funcionales y comportamentales, mejoren el bienestar y la calidad de vida, y faciliten el logro de los objetivos institucionales.





1. CONCEPTOS

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.

Bienestar: El bienestar de un trabajador se refiere a su estado general de salud, satisfacción y equilibrio en el ámbito laboral, abarcando tanto aspectos físicos como emocionales, sociales y psicológicos. Este concepto involucra diversos factores que contribuyen a su calidad de vida en el trabajo, tales como: condiciones laborales, desarrollo profesional, equilibrio entre vida personal y laboral.

Incentivos: Los incentivos son herramientas que las organizaciones utilizan para fomentar el rendimiento, el compromiso y la productividad de los empleados. Pueden adoptar diversas formas, tales como: Monetarios, no monetarios, tangibles e intangibles.

Calidad de vida: La calidad de vida de los colaboradores hace referencia al bienestar integral de los empleados, tanto dentro como fuera del entorno laboral. Implica una serie de factores que contribuyen a su satisfacción, salud física y mental, y desarrollo personal, y que, en conjunto, impactan su motivación y rendimiento en el trabajo. Algunos de los aspectos clave que componen la calidad de vida laboral incluyen: condiciones laborales, salud física y mental, equilibrio entre la vida personal y laboral, desarrollo y crecimiento profesional, relaciones laborales, compensación y beneficios.

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Clima Laboral: El clima laboral se refiere a las percepciones, emociones y actitudes que los empleados tienen respecto al ambiente de trabajo. Este concepto está relacionado con el estado de ánimo general dentro de la organización y se ve afectado por factores como: comunicación, la fluidez y efectividad en la comunicación entre los empleados y los líderes, la calidad de las relaciones entre compañeros de trabajo, supervisores y otros colaboradores, el entorno físico, la carga laboral y los recursos disponibles, la manera en que los empleados se sienten valorados y recompensados por su esfuerzo.

Un clima laboral positivo generalmente lleva a una mayor satisfacción de los empleados, lo que contribuye a una mejor calidad de vida laboral y a un ambiente en el que los colaboradores se sienten motivados y comprometidos.

Cultura Organizacional: La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas que caracterizan a una organización. Esta cultura define cómo los empleados interactúan entre sí, cómo toman decisiones y cómo se alinean con los objetivos de la empresa. Está influenciada por: las creencias compartidas sobre lo que es importante para la organización, como la integridad, la innovación, el trabajo en equipo, normas de comportamiento, estilo de liderazgo, la forma en que los empleados se identifican con los objetivos y la dirección de la empresa.





Una cultura organizacional sólida y alineada con el bienestar de los colaboradores favorece un entorno de trabajo positivo, inclusivo y respetuoso, promoviendo la cooperación y el compromiso hacia los objetivos institucionales.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, implementar y fomentar iniciativas y estrategias de bienestar laboral que permitan a los servidores, mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral; promoviendo la productividad social, mediante la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño. Estas acciones buscan fortalecer la identidad y la vocación por el servicio público a través de espacios y actividades de integración, recreación y formación, que impulsen su crecimiento personal y profesional, al tiempo que aumenten su motivación y productividad.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de Los colaboradores de la Terminal; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias. Además de fomentar el cuidado y la protección del medio ambiente, se busca fortalecer la atención, prevención y promoción de la salud mental de los trabajadores, garantizando su bienestar emocional y psicológico. Esto implica la implementación de estrategias y programas orientados a reducir el estrés, mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y proporcionar espacios de apoyo y acompañamiento que contribuyan a un entorno de trabajo saludable y armonioso.
- Impulsar iniciativas y prácticas efectivas que permitan a los servidores de la entidad mantener un balance entre su vida laboral y familiar, creando un ambiente de trabajo armonioso y satisfactorio en la Terminal. Asimismo, se busca fortalecer la diversidad y la inclusión dentro de la organización, promoviendo una cultura organizacional sólida y un sentido de pertenencia que motive y comprometa a los colaboradores con los valores y objetivos institucionales.
- Reforzar la adopción de los valores institucionales para fomentar una cultura de servicio basada en la responsabilidad social, promoviendo el compromiso, el sentido de pertenencia y la identidad con la institución. De esta manera, se busca incentivar en los trabajadores una vocación sólida por el servicio público, alineada con los principios de excelencia y adaptada a los desafíos de la transformación digital.





3. PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el plan de bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los colaboradores de la Terminal, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar y MIPG.

4. RESPONSABLES

Será responsabilidad del Jefe de la oficina de talento humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los colaboradores y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

5. ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos de MIPG, las políticas generales del Gobierno Nacional, los objetivos estratégicos de la entidad; la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, se llevará

a cabo las siguientes etapas:

5.1. Evaluación y diagnóstico: Durante esta etapa se evaluó la percepción y las necesidades de los colaboradores por medio del uso de herramientas de recolección de información, encuesta en forms.

5.2. Diseño y formulación: A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.

5.3. Seguimiento y evaluación: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos de la Terminal.

6. 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 y sus familias, de acuerdo con decreto ley 1567 de 1998.





TIPO DE VINCULACION	FUNCIONARIOS
Libre nombramiento y remoción	16
Contrato	47
Total Planta	63

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 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

7. 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 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”.

- **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.





- Ley 1221 de 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1811 de 2016 Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- Ley 1823 de 2017 Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1857 de 2017 Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2191 de 2022 Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema 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.
- Plan Estratégico del Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla.

8. FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS

Para diseñar estrategias que generen un impacto positivo en las instituciones públicas, es fundamental tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar, creado como una herramienta para desarrollar iniciativas que fortalezcan el bienestar de los servidores públicos.

En este sentido, el Programa Nacional de Bienestar establece cinco ejes principales, los cuales abarcan aspectos clave para mejorar la calidad de vida de los empleados del sector público.

Estos ejes se definen a partir de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las necesidades identificadas en el diagnóstico del estado actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral. De esta manera, se busca asegurar que las estrategias implementadas respondan de manera efectiva a los desafíos y oportunidades dentro del ámbito institucional.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

EJES	CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Salud Mental	Este eje está enfocado en llevar a cabo acciones que favorezcan la salud mental de los colaboradores, con el objetivo de alcanzar un estado de bienestar en el que los empleados sean conscientes de sus actitudes y sepan gestionar el estrés propio de su rol y las responsabilidades que desempeñan, para así mantener su productividad. Además, este eje promueve hábitos de vida saludables, como la práctica regular de ejercicio físico, una alimentación equilibrada, la prevención del consumo de tabaco y alcohol, la importancia del lavado de manos, el control del peso saludable, entre otros factores.
Equilibrio Psicosocial	Este eje se enfoca en las nuevas reformas de adaptación laboral, considerando los cambios generados por la pandemia y la incorporación de herramientas que ayuden a los servidores públicos a enfrentar estos cambios, así como las diversas circunstancias que afectan su estabilidad emocional y laboral. Está compuesto por varios elementos clave, como los factores psicosociales, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la mejora de la calidad de vida laboral.
Transformación Digital	Este eje se refiere a los cambios impulsados por la Cuarta Revolución Industrial en las entidades públicas, los cuales se han acelerado a partir de la pandemia. El objetivo es transformar las organizaciones en más inteligentes, utilizando la tecnología, la información y nuevas herramientas para superar barreras físicas y conectar globalmente. Estos avances son cruciales para el bienestar de los servidores, ya que permiten que las entidades, a través de herramientas digitales, obtengan más información sobre los empleados, lo que facilita la comunicación, agiliza los procesos y mejora la gestión del bienestar de manera más eficiente.
Diversidad e inclusión	Este eje se centra en las acciones que las entidades deben llevar a cabo para promover la diversidad, la inclusión y la equidad. Incluye la prevención, atención y establecimiento de medidas de protección contra todas las formas de violencia hacia las mujeres, basadas en género, y cualquier otra discriminación relacionada con la raza, etnia, religión, discapacidad u otras causas.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

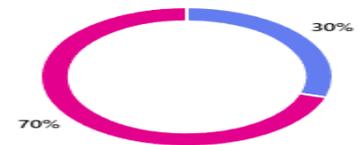
Identidad y
Vocación por el
Servicio
Público

Este eje abarca acciones enfocadas en fomentar en los servidores públicos un fuerte sentido de pertenencia y vocación por el servicio público. Su objetivo es que los empleados internalicen e implementen los valores establecidos en el Código de Integridad del Servicio Público, así como los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. Además, se busca que comprendan la importancia de la transparencia en su labor y cómo su desempeño contribuye a aumentar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios ofrecidos por el Estado. Para ello, es fundamental promover una cultura organizacional que impulse estos principios.

De forma adicional se toman las necesidades de los colaboradores representadas a través del mecanismo de encuesta digital en forms, la cual arroja los siguientes resultados:

2. ¿Tiene alguna condición médica conocida? (0 punto)

● Si 14
● No 33



3. ¿Tiene acceso a tratamiento y atención adecuado para sus afecciones? (0 punto)

● Si 28
● No 19



5. ¿Con que frecuencia hace ejercicio? (0-7 días a la semana) (0 punto)

47
Respuestas

Respuestas más recientes
"0"
"0"
"3"
...

5 encuestados (11%) respondieron semana para esta pregunta.

5 días
media hora
ejercicio

semana

4 días
veses



Vigilado
SuperTransporte



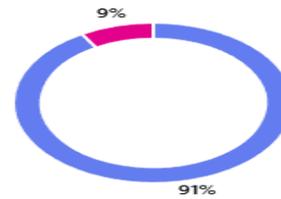
TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

6. ¿Tiene acceso a alimentos que aporten nutrientes y vitaminas para responder a las actividades de la jornada en el trabajo? (0 punto)

● Sí 43
● No 4



7. ¿Cuántas horas de sueño, en promedio, tienes? (0 punto)

[Más deta](#)

47
Respuestas

Respuestas más recientes

"7."
"6"
"6"
...

3 encuestados (6%) respondieron 8 horas para esta pregunta.

8 horas 06 10 horas

8. ¿Qué iniciativas de promoción de salud y bienestar le gustaría ver en el lugar de trabajo? (0 punto)

47
Respuestas

Respuestas más recientes

."
"Promover el estilo de vida saludable"
"Pausas activas"
...





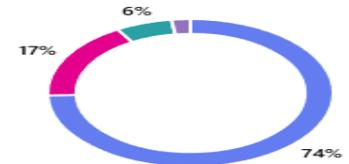
TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

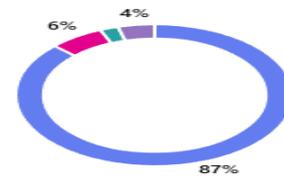
9. ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación: "Tengo una carga de trabajo razonable"? (0 punto)

Muy de acuerdo	35
Parcialmente de acuerdo	8
En desacuerdo	3
No estoy seguro	1



10. ¿Siente que puede comunicarse abiertamente con su superior sobre las cargas de trabajo y las expectativas de desempeño? (0 punto)

Siempre	41
A veces	3
Rara vez	1
Nunca	2



11. Califique su grado de agotamiento relacionado con el trabajo en una escala del 1 al 10 (0 punto)

47
Respuestas

Respuestas más recientes
"3"
"5"
"2"
...

12. En una escala del 1 al 10, ¿Qué tan de acuerdo está con lo siguiente: "Mis compañeros de trabajo son amables y comprensivos"? (0 punto)

47
Respuestas

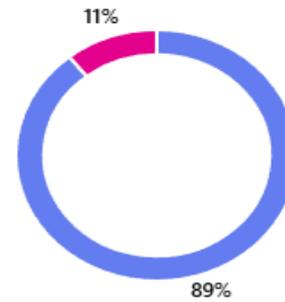
Respuestas más recientes
"10"
"10"
"8"
...





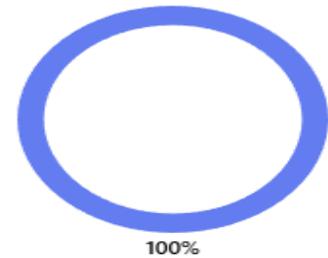
13. ¿Hay alguna persona dentro de la organización con la que sienta que puede hablar sobre el estrés y otros factores que influyen en su desempeño laboral? (0 punto)

- Si 42
- No 5



15. ¿Recomendaría nuestra empresa como un lugar positivo para trabajar? (0 punto)

- Si 47
- No 0



14. En una escala del 1 al 10, ¿Qué tan feliz eres en el trabajo? (0 punto)

47
Respuestas

Respuestas más recientes

- "10"
- "9"
- "10"
- ...





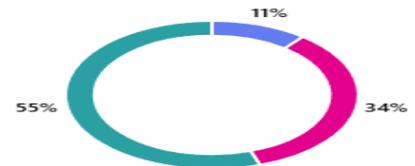
TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

18. ¿Con qué frecuencia realiza tareas relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral? (0 punto)

● Diariamente	5
● A menudo	16
● Nunca	26



19. En una escala del 1 al 10, ¿Qué tan difícil le resulta equilibrar su carga de trabajo con el cuidado de los niños y otras r esponsabilidades personales? (0 punto)

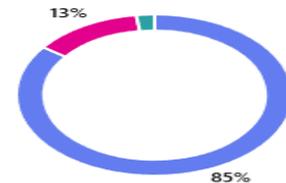
47
Respuestas

Respuestas más recientes

"7"
"10"
"1"
...

20. ¿Está de acuerdo con lo siguiente: "Mi superior hace todo lo posible para otorgarme los permisos solicitados, sin que a la vez se vea afectada la operatividad de la entidad"? (0 punto)

● Muy de acuerdo	40
● Parcialmente de acuerdo	6
● En desacuerdo	1



23. En su opinión, ¿Qué iniciativa en el lugar de trabajo, programa de bienestar o política puede ayudarlo a mejorar el eq uilibrio entre el trabajo y la vida? (0 punto)

47
Respuestas

Respuestas más recientes

"."
"."
"Momentos de imtegracion"
...



Vigilado
SuperTransporte



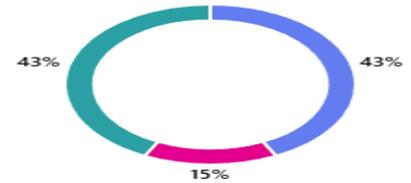
TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

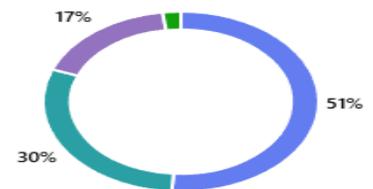
24. ¿Qué actividades físicas o deportes prefieres? (0 punto)

Rumbaterapia	20
Futbol	7
Gimnasio	20
No me interesa	0



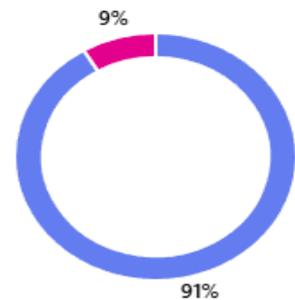
25. ¿Qué talleres encaminados al fortalecimiento de la salud mental y emocional prefieres? (0 punto)

Taller de fortalecimiento de emociones.	24
Taller de prevención de drogas.	0
Taller sobre el manejo de ansiedad y depresión.	14
Taller sobre el manejo de finanzas personales.	8
No me interesa.	1



26. Te gustaría que se realizara la semana del deporte "olimpiadas internas", la recreación y la cultura. (0 punto)

Si (rana, juegos de meza, futbol, saco).	43
No me interesa.	4





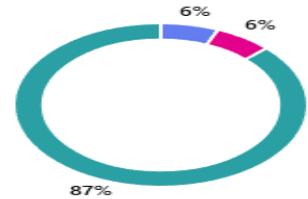
TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

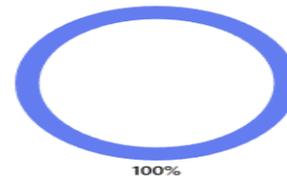
27. Como te gustaría que se resaltara tu día de cumpleaños. (0 punto)

● Con un bono en conmemoración.	3
● Con un día de descanso.	3
● Todas las anteriores	41
● Ninguna de las anteriores.	0



28. Te gustaría celebrar los días especiales como: el día de la madre, el padre y el de la niñez y la recreación. (0 punto)

● Si	47
● No	0



29. Te gustaría que se realizara el día de la familia, la actividad de fin de año y novena navideña de forma conjunta. (0 punto)

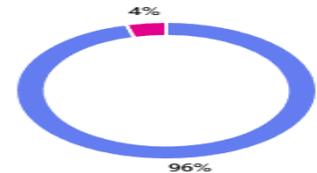
● Si	32
● No	15





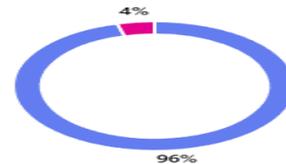
30. Te gustaría que dentro de los beneficios del bienestar se te brindara un plan exequial. (0 punto)

● Si 45
● No 2



31. Te gustaría que dentro de los beneficios del bienestar el día celebración de la seguridad y salud en el trabajo y la semana de la salud (0 punto)

● Si 45
● No 2



Ante las anteriores pregunta, el 70% de los funcionarios indico que posee un estado de vida saludable, dado que no presentan condiciones medicas conocidas, realiizan ejercicios de forma periodica durante cada semana, a la vez que poseen acceso a tratamientos medicos cuando presenta alguna afección o quebranto de salud. Asi mismo el 91% tiene acceso a alimentación sana y salludable, duerme durante periodos de 6 a 8 horas promedio, realizan pausas activas durante su jornada laboral, promoviendo estilo de vida saludable y feliz, haciendo de la terminal un lugar con un ambiente positivo para trabajar dada la persepción del 100% de los encuestados.

Es de anotar que los trabajadores a los que se le aplico encuesta en un 74% consideran que tienen cargas de trabajo razonables, mientras el 87%, piensa que posee buena comunicación con sus superiores y compañeros de trabajo, manejando canales de respeto y amabilidad y la posibilidad de abordar el tema, ante las cargas de trabajo asignadas, el estrés laboral y demás factores que pueden llegar a incidir en su desempeño laboral.

Asi mismo, se demuestra el sentido de pertenencia y el compromiso de los funcionarios, dado el porcentajee arrojado en la encueesta del 55% de los colaboradores quienes realiza trabajo fuera del horario laboral, sin descuidar el equilibrio que debe mantener en las tareas del hogar, la atención a los hijos, pasatiempos y demás responsabilidades personales.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

Así mismo la entidad, es garante de otorgar los permisos que los trabajadores tramitan con sus respectivos soportes, dada la percepción en un 85% de los funcionarios encuestados; de igual manera las iniciativas aplicadas en el lugar de trabajo, como pautas activas, actividades de esparcimiento, recreación, deporte y cultura a través del programa de bienestar, ayudan a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida, según la percepción de los colaboradores en un 85%, quienes prefieren actividades como rumbaterapia, gimnasio, talleres de fortalecimiento de emociones, actividades deportivas y culturales como la semana del deporte.

A través del programa de bienestar e incentivos los funcionarios también requieren incentivos, como la celebración de fechas especiales, día del cumpleaños, de la madre, del padre, de la mujer, del hombre, día del niño, día de la familia, integración de fin de año, novena navideña, día del trabajador, amor y amistad, día del servidor público, día de la seguridad, semana de la salud y seguro funerario, dadas las percepciones de los funcionarios en un 96% del personal encuestado.

9. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

9.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025, de las actividades reportadas de manera mensual, le corresponde a la oficina de Talento Humano realizar la evaluación y seguimiento..

10. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS SERVIDORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN PLAN DE BIENESTAR

• **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos.

de actividades de bienestar estímulos e incentivos ejecutadas / # de actividades de bienestar, estímulos e incentivos planeadas *10

• **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos de la Terminal, durante la vigencia 2025.

• **Calidad:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos de la Terminal, durante la vigencia 2025.





11. ENTIDADES DE APOYO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS, PARA LA VIGENCIA 2025

Se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Axa Colpatría - ARL
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas.

12. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

PLAN DE BIENESTAR TTBAQ 2025			
EVENTO	BENEFICIARIOS	FECHA	TIPO DE CELEBRACIÓN
Día de la Mujer	Todos los servidores	08/03/2025	Reconocimiento
Día del hombre	Todas las servidoras	19/03/2025	Reconocimiento
Día de la Niñez y la recreación	Hijos de los trabajadores	26/04/2025	Celebración
Día de la seguridad y salud en el trabajo	Todos los servidores	28/04/2025	Sensibilización de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo Apoyo ARL y aliados
Día de la Familia	Todos los servidores	Diciembre	Actividad de Esparcimiento y celebración
Día del empleado Público	Todos los servidores	27/06/2025	Reconocimiento
Actividades con los prejubilados	A quienes aplique	JULIO	Asesoría pensional



**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

Reconocimientos por antigüedad	Los que cumplan con el requisito	TODO EL AÑO	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.	Todos los servidores	27/06/2025	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

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





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

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

13. PRESUPUESTO.

La Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla asigno recursos de su presupuesto anual, para cubrir el programa de Incentivos y Estímulos de la vigencia 2025.

14. 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 Terminal, expuestas en la encuesta anterior, 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.

14.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Un plan de incentivos en el área de calidad de vida laboral para la Terminal de transportes se refiere a un conjunto de estrategias y beneficios diseñados para mejorar el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores, con el fin de aumentar su satisfacción, compromiso y productividad.

Esta área hace referencia a la existencia de un ambiente, que es percibido por los colaboradores como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo personal, profesional y familiar, conformado por unas condiciones laborales óptimas, para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores de la entidad.





Elementos clave del plan de incentivos

- **Bienestar físico y mental:** Programas de salud ocupacional (chequeos médicos, pausas activas, ergonomía), acceso a apoyo psicológico o programas de manejo del estrés y espacios adecuados para pausas activas.
- **Beneficios económicos y compensaciones:** Bonificaciones por desempeño o asistencia perfecta, seguro funerario, quinquenios, aux funerario, aux maternidad.
- **Crecimiento y desarrollo profesional:** Capacitaciones y certificaciones, reconocimientos a la excelencia laboral.
- **Conciliación entre vida laboral y personal**
- **Horarios flexibles o jornadas reducidas para ciertos cargos.**
- **Licencias extendidas por maternidad/paternidad o situaciones familiares.**
- **Oportunidades de teletrabajo en funciones administrativas.**
- **Ambiente laboral y motivación**
- **Actividades de integración y reconocimiento.**
- **Encuestas de clima laboral y acciones para mejorar el entorno de trabajo.**

14.2. INCENTIVOS.

El reconocimiento individual dentro del plan de incentivos de la Terminal de Transportes de Barranquilla tiene como objetivo premiar el desempeño, la dedicación y el compromiso de los funcionarios que se desplazan constantemente en el cumplimiento de sus funciones. Estos incentivos buscan motivar al personal, fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar la calidad del servicio en la terminal.

a. Incentivos Económicos

- Bonos por cumpleaños
- Bono de navidad.
- **Antigüedad:** Los trabajadores que hayan cumplido quinquenios, según el Art 30 del capítulo IV de la convención colectiva de trabajo se les reconocerá este beneficio, 3 días de descanso remunerado y adicional tres días de bonificación remunerada.
- **Apoyo económico:** En el caso de fallecimiento de familiares del trabajador en primer nivel de consanguinidad, es decir padres, hijos, conyugue o compañero permanente del trabajador, mientras permanezca vinculado a la entidad por el valor equivalente a dos (2) SMLV.
- Dos (2) días adicionales a los pagados actualmente por concepto de prima de navidad.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

b. Incentivos No Económicos - Reconocimientos Públicos y Privados

- **Empleado del Mes o del Año:** Distinción con un certificado, diploma, placa de reconocimiento y beneficios adicionales.
- **Eventos de premiación:** Actos anuales o semestrales para reconocer a los mejores empleados con incentivos adicionales; carteleras o boletines internos destacando logros individuales y equipos sobresalientes.
- **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 de colaboración y apoyo 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.

c. Beneficios Adicionales: Estos incentivos buscan crear un ambiente laboral positivo, promoviendo la excelencia y el compromiso de los funcionarios de la terminal.

- Días libres adicionales como recompensa por desempeño excepcional.
- Oportunidades de formación y ascenso
- Oportunidad de recibir encargos de funciones en nivel superior en el que se desempeña.
- Los incentivos familiares y culturales los cuales buscan fortalecer el sentido de pertenencia, mejorar el bienestar emocional de los empleados y promover un ambiente laboral positivo.
 - Incentivos orientados a la familia (Días libres o permisos especiales para eventos familiares importantes (cumpleaños de hijos, reuniones escolares, aniversarios).
 - Subsidios o bonos familiares para educación, salud o actividades recreativas.
 - Eventos familiares organizados por la empresa, como celebraciones del Día del Niño, Navidad o integración familiar.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

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.

15. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

15.1 Promoción y prevención de la salud.

Se desarrollarán actividades de promoción, prevención y controles de salud, 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 Riesgos Profesionales,
- Caja de Compensación Familiar

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

15.2 Recreación y Bienestar

Con este plan se busca crear espacios de descanso, recreación y esparcimiento para los trabajadores de la terminal.

- Salidas recreativas y culturales (paseos, visitas a parques temáticos, cine, teatro) como incentivo para el buen desempeño.
- Eventos festivos y celebraciones en fechas especiales (Navidad, Día del Trabajador, Día de la Familia).

15.3 Jornadas Deportivas

- Torneos internos de fútbol, ajedrez, rana, parques, damas y otras disciplinas para fomentar el trabajo en equipo y la actividad física.
- Actividades de bienestar como rumba terapias.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

- Promoción de caminatas familiares, promoviendo un estilo de vida saludable.

16. RESPONSABLE

El responsable de la aplicabilidad de este Programa será la jefe de la oficina de Talento Humano.

17. 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.

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

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 la entidad y el Gobierno Nacional.





18. PROCEDIMIENTOS Y REQUISITOS

18.1 METODOLOGÍA DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS

Este programa de incentivos tiene como objetivo mejorar la eficiencia operativa, el servicio al usuario, cliente y ciudadanía en general y la motivación del personal en todos los niveles administrativos, operativos y de servicio al cliente.

18.2 Definición de Objetivos

El plan de incentivos debe estar alineado con los objetivos estratégicos de la terminal, como:

- Mejorar la calidad de los servicios prestados.
- Incrementar la eficiencia y seguridad operativa.
- Reducir quejas y aumentar la satisfacción del cliente.
- Motivar al personal para reducir la rotación y mejorar el clima laboral.

18.3 Segmentación del Personal y Criterios de Evaluación

Dado que el personal administrativo y operativo tienen funciones diferentes, se establecerán criterios específicos para cada grupo.

18.3.1 Personal Administrativo criterios de evaluación

- Cumplimiento de actividades individuales y de equipo.
- Calidad en la atención al usuario interno y externo.
- Eficiencia en la gestión de su proceso y documentación.
- Innovación en cada procesos y propuestas de mejora.

18.3.1.1 Indicadores de Medición

- Evaluación del desempeño.
- Tiempo de respuesta en procesos administrativos.
- Reducción de errores en los procedimientos, gestión de documentos e información.

18.3.2 Personal Operativo Criterios de Evaluación

- Eficiencia en la gestión de su proceso y documentación
- Puntualidad y asistencia.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

- Cumplimiento de normas de seguridad y operatividad.
- Reducción de incidentes operativos.
- Calidad en la atención a los clientes, usuarios y ciudadanía en general.

18.3.2.1 Indicadores de Medición

- Reportes de supervisión y control.
- Número de incidentes o fallas reportadas.
- Evaluaciones periódicas del desempeño.
- Tiempo de respuesta en procesos operativos.

19. Implementación y Seguimiento

La implementación del plan de incentivos requiere una estrategia bien estructurada para garantizar su éxito y aceptación por parte de los empleados. A continuación, se detalla el proceso en fases:

- **Planificación y Diseño**

En la parte inicial de este documento se definen los objetivos, tipos y necesidades de incentivos según la cultura de la entidad, a la vez se establecieron los indicadores y se aprobó presupuesto para el plan.

- **Presentación y Socialización**

Es clave que todos los empleados conozcan y comprendan el programa de incentivos, este será publicado en la página web de la entidad tal como lo establece la Ley.

- **Implementación**

Este plan se implementará a partir de su publicación, se hará seguimiento continuo a través de los planes de acción en esta vigencia; a la vez cada actividad se realizará previa aprobación en acta del comité institucional de evaluación y desempeño.

- **Evaluación y Mejora Continua**

Para mantener la efectividad del programa, se realizarán encuestas de satisfacción entre empleados, para conocer su percepción acerca de las actividades realizadas y así evaluar el plan y establecer las mejoras necesarias.

