

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

AÑO 2025

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos tiene como objetivo principal promover una atención integral al servidor y fomentar espacios de interacción que fortalezcan las relaciones laborales y el sentido de pertenencia a la entidad. A través de actividades sociales, culturales, espirituales y recreativas, buscamos satisfacer las necesidades de los funcionarios y sus familias, propiciando un clima organizacional favorable, trabajo en equipo y armonía laboral.

A continuación, presentamos los objetivos específicos, áreas de intervención, incentivos, presupuesto asignado, y los mecanismos de seguimiento y evaluación que garantizarán el cumplimiento de las metas propuestas.

Los recursos financieros para la vigencia 2025 son escasos por lo que dicho plan se enmarcará en lo relacionado con el salario emocional y en la búsqueda de aliados estratégicos para la realización de las actividades.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

Contenido

AÑO 2025	1
INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
ALCANCE	3
FUNDAMENTACIÓN LEGAL	3
1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	6
2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	10
3. PRESUPUESTO	11
4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	11

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida de todos los servidores públicos del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, buscamos garantizar un ambiente laboral favorable. Además, estas iniciativas fomentarán el sentido de pertenencia, la motivación y un ambiente cálido en la prestación de nuestros servicios, así como en el desarrollo profesional y personal de cada uno de los funcionarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar actividades de bienestar que propicien el desarrollo integran en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción.
- Realizar actividades relacionadas con bienestar social e incentivos que permitan contribuir a las necesidades institucionales e individuales de los servidores del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca.
- Brindar espacios, herramientas o estímulos que motiven a los empleados a lograr que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.
- Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores a través del desarrollo de actividades y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo.

ALCANCE

Realizar actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social e incentivos de acuerdo a las necesidades identificadas para los funcionarios públicos del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

DECRETO LEY 1567 DE 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004, PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 36. Establece en el párrafo 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

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

• **DECRETO 1083 DE 2015**

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

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

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”

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 2.2.10.7. “DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 24 DEL DECRETO LEY 1567 DE 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:**

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
5. *Fortalecer el trabajo en equipo.*
6. *Adelantar programas de incentivos”.*

Parágrafo. *“El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación”.*

• **Artículo 2.2.10.8.** *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.*

• **Artículo 2.2.10.17.** *“Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.*

LEY 1952 DE 2019, ARTÍCULO 37: Establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

MANUAL OPERATIVO SISTEMA DE GESTIÓN MIPG: Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad

- **GUÍA DE ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS:** Establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

- **CIRCULAR EXTERNA No. 12 de 2017 de la CNCS:** establece “*Flexibilización de la Jornada de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares.*”

Con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de la Ley 1361 de 20091, los jefes de los organismos podrán adoptar horarios flexibles, dentro de la jornada laboral legal, para facilitar el acercamiento de los servidores con los miembros de su familia, atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera (o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares que se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, en las grados señalados en la citada ley.

Con el mismo propósito los jefes de los organismos deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral para que los servidores compartan con su familia en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados los servidores.”

- **Circular Externa No. 11 de 2017 de la Función Pública.**
- **Circular externa de la Función Pública No. 100-002-2025.** Esta circular invita a implementar acciones que promuevan la protección de los derechos menstruales de las mujeres y personas menstruantes que experimenten sintomatología ajena al proceso fisiológico natural.

1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Se busca que el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca, esté soportado en una óptima utilización de los recursos de acuerdo al presupuesto, que permita implementar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, mediante una adecuada salud mental y física en un ambiente de trabajo seguro que proporcione bienestar.

Es importante incorporar el **salario emocional**, este se refiere a aquellos beneficios no monetarios que un empleado recibe y que contribuyen a su bienestar y satisfacción laboral. Estos beneficios pueden ser tan valiosos o más que el salario económico, ya que impactan directamente en la calidad de vida y el equilibrio personal-profesional del trabajador.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

EJE	CONTENIDO EN EL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje central se enfoca en las nuevas estrategias de adaptación laboral, tomando en cuenta los cambios significativos derivados de la pandemia de COVID-19. Se prioriza el desarrollo de herramientas que permitan a los servidores públicos enfrentar los desafíos y diversas circunstancias que puedan afectar su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos relevantes. El eje se estructura en tres componentes interrelacionados: 1. Factores psicosociales: Se refiere a las condiciones y el entorno laboral que pueden influir en el bienestar y la salud mental de los empleados. Se analizan elementos como el estrés laboral, el clima organizacional, el liderazgo y las relaciones interpersonales en el trabajo. 2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Se busca promover un balance saludable entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de los empleados. Se consideran aspectos como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y las políticas de apoyo a la familia. 3. Calidad de vida laboral: Se evalúan las condiciones de trabajo que pueden afectar la satisfacción y el bienestar de los empleados, como el salario, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento y la seguridad laboral. Este enfoque integral busca mejorar la adaptación laboral de los servidores públicos, promoviendo su bienestar y desempeño en el contexto de los cambios y desafíos actuales
Salud Mental	Este eje se centra en promover la salud mental de los servidores públicos, buscando alcanzar un estado de bienestar integral. Para ello, se implementarán acciones que les permitan ser conscientes de sus capacidades, manejar el estrés laboral y mantener su productividad. Se hará énfasis en la importancia de desarrollar hábitos de vida saludables, incluyendo: • Actividad física regular: Incorporar el ejercicio en la rutina diaria para mejorar la salud física y mental. • Nutrición balanceada: Promover una alimentación consciente y nutritiva para un óptimo rendimiento físico e intelectual. • Prevención del consumo de tabaco y alcohol: Concienciar sobre los riesgos asociados al consumo de estas sustancias y fomentar estilos de vida saludables. • Hábitos de higiene: Reforzar prácticas como el lavado de manos para prevenir enfermedades. • Mantenimiento de un peso saludable: Brindar información y apoyo para alcanzar y mantener un peso adecuado. Con estas acciones, se busca que los servidores públicos cuenten con las herramientas necesarias para cuidar su salud mental, mejorar su calidad de vida y desempeñar sus funciones de manera eficiente.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

Diversidad e inclusión	Este eje se centra en las acciones que las entidades públicas deben implementar para garantizar la diversidad, inclusión y equidad en el entorno laboral. Esto implica: • Promover la diversidad: Reconocer y valorar las diferencias individuales de los servidores públicos, como género, raza, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual, entre otras, creando un ambiente de respeto e igualdad de oportunidades. • Prevenir la discriminación: Implementar medidas para prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad, género u otra condición. • Atender y proteger: Establecer mecanismos para la atención y protección de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de cualquier otra forma de discriminación. En resumen, este eje busca asegurar un ambiente laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación para todos los servidores públicos, con especial atención a la prevención y atención de las violencias contra las mujeres.
Transformación Digital	Este eje se enfoca en la transformación digital de las entidades públicas, impulsada por la Cuarta Revolución Industrial y acelerada por la pandemia de COVID-19. El objetivo es convertirlas en organizaciones inteligentes que aprovechen la tecnología y la información para trascender las barreras físicas y conectarse con el mundo. Esta transformación digital es crucial para el bienestar de los servidores públicos, ya que permite: • Recopilar información: Las herramientas digitales facilitan la obtención de datos relevantes sobre los servidores públicos, lo que permite un análisis más preciso de sus necesidades y preferencias. • Mejorar la comunicación: Se facilita la comunicación interna y externa, creando canales más eficientes y accesibles para todos los servidores. • Agilizar procesos: La tecnología permite automatizar y simplificar los procesos y procedimientos relacionados con la gestión del bienestar, como la solicitud de permisos, la gestión de incapacidades y el acceso a beneficios. En resumen, este eje busca modernizar las entidades públicas a través de la tecnología para optimizar la gestión del bienestar, mejorar la comunicación y brindar un mejor servicio a los servidores públicos.

	PROCESO Talento Humano		PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos		Versión: 01
			Fecha: 09/01/2025

Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje se centra en fortalecer el sentido de pertenencia y la vocación de servicio público en los servidores públicos. El objetivo es promover la interiorización y aplicación de los valores del Código de Integridad, así como de los principios de la función pública establecidos en la Ley 909 de 2004. Se busca que los servidores públicos comprendan el significado y la importancia de su labor, contribuyendo así a aumentar la confianza y satisfacción de la ciudadanía en los servicios estatales. Para lograrlo, se fomentará una cultura organizacional basada en: • Compromiso con el servicio público: Impulsar la dedicación y la responsabilidad en el cumplimiento de las funciones, con un enfoque en la atención a la ciudadanía. • Integridad y ética: Promover la honestidad, la transparencia y el respeto en el ejercicio de la función pública. • Vocación de servicio: Incentivar la actitud de servicio a la comunidad y el interés por el bien común. En resumen, este eje busca fortalecer los valores y principios que guían la función pública, con el fin de mejorar la calidad del servicio y la confianza ciudadana en las instituciones del Estado.

	PROCESO Talento Humano		PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos		Versión: 01
			Fecha: 09/01/2025

2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	EJE	ACTIVIDAD A REALIZAR	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	Equilibrio Psicosocial	Torneo deportivo										
2	Equilibrio Psicosocial	Cumpleaños										
3	Equilibrio Psicosocial	Licencia mujeres menstruantes										
4	Equilibrio Psicosocial	Incentivo uso de la bicicleta										
5	Equilibrio Psicosocial	Permisos sindicales										
6	Salud Mental	Horario flexible										
7	Salud Mental	Puente más largo										
8	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Celebración del día del servidor público										

- **TORNEO DEPORTIVO:** tarde de un evento competitivo de diferentes categorías donde los funcionarios puedan participar.
- **CUMPLEAÑOS:** Los servidores públicos del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca disfrutarán de un permiso remunerado de un (1) día en ocasión al cumpleaños de cada uno, podrá ser disfrutado en el mes que se cumpla años, artículo 22 del acuerdo sindical.
- **LICENCIA MUJERES MESTRUANTES:** licencia menstrual que permita a las mujeres del ITTDAR ausentarse del trabajo por tres (3) días durante los la menstruación si sufren de síntomas incapacitantes, debe ser certificado por el medico tratante, en caso de no contar con certificado médico se podrá pedir media jornada dos veces en el año como máximo.
- **INCENTIVO USO DE LA BICICLETA:** Como incentivo para promover hábitos de vida saludables y contribuir a la mitigación del impacto ambiental, la Entidad otorgará media jornada laboral remunerada para el funcionario que se transporte 20 días laborales en bicicleta, este será otorgado cuando se certifique el tiempo por el área de talento humano.
- **PERMISOS SINDICALES:** Por acuerdo Sindical, los servidores públicos que requieran atender a sus deberes de protección y acompañamiento a un familiar enfermo dentro del segundo grado de consanguinidad, primero civil, primero de afinidad tendrá derecho a disfrutar de un permiso remunerado hasta por tres (3) días de conformidad con lo establecido por la Ley, previa aprobación por parte de la Dirección, así mismo se aprueban permisos para capacitación y para asistir a asambleas.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

- **HORARIO FLEXIBLE:** el inciso 2° del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, el jefe de cada organismo tiene la facultad de establecer el horario de trabajo según las necesidades del servicio, dentro del límite máximo fijado en dicho artículo.

Con el objetivo de facilitar los horarios laborales de los servidores del ITTDAR y mejorar la prestación del servicio, la vida familiar se permita que, por justa causa y con la aprobación del jefe inmediato y la Dirección General, un servidor pueda trabajar en un horario flexible diferente a los establecidos.

- **PUENTE MÁS LARGO:** Consiste en recibir mediodía del viernes o martes relacionados a un puente, festivo, trabajando en jornada continua desde las 7:00 am hasta la 1:00 pm en el caso del viernes, o desde la 12:00 pm a hasta las 6:00 pm en caso de tomar el martes.

Este beneficio podrá ser utilizado hasta una vez al año y aplica únicamente para aquellos puentes en los que el día festivo sea lunes o viernes.

Durante la ausencia del servidor que utilice este beneficio, el área no recibirá un reemplazo, y la facultad del líder del área podrá limitar o suspender el disfrute del mismo, de acuerdo con las necesidades de la gestión.

Es importante destacar que, al hacer uso de este beneficio, el servidor se compromete a no afectar la productividad del área. Este beneficio no es canjeable por remuneración ni acumulable con otros beneficios.

- **CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO:** El Día del Servidor Público en Colombia se celebra el 27 de junio de cada año. Esta fecha fue establecida por el Decreto 2865 de 2013 con el objetivo de reconocer y exaltar la labor de quienes prestan sus servicios en las instituciones y organismos que conforman la administración pública en todo el país.

3. PRESUPUESTO

El Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca para la vigencia 2025 incorporó en el presupuesto de la vigencia fiscal el rubro 2.1.2.02.02.009.04 denominado **PROGRAMA DE INCENTIVOS** la suma de **UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000) M/CTE.**

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

INDICADOR: Eficacia de las actividades programadas

META: 100% de cumplimiento

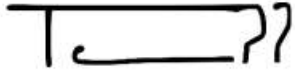
PERIODO DE MEDICIÓN: anual

Cumplimiento = $\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} \times 100$

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-03
	PLAN: Bienestar e incentivos	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

DE ACTIVIDADES EJECTADAS: Es el total de las actividades que fueron ejecutadas en la entidad

DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS: Es el total de las actividades que fueron programadas por la entidad

Elaboró:

Tania Rangel Pardo
Profesional de Talento Humano