

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

AÑO 2026

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca – ITTDAR se formula a partir del análisis de los resultados del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 y de la medición del clima laboral y cultura organizacional realizada en la vigencia 2025, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Los resultados del diagnóstico evidencian fortalezas institucionales asociadas a la capacidad profesional del talento humano, el compromiso con las funciones asignadas y la comunicación entre pares. No obstante, se identifican brechas relevantes relacionadas con el reconocimiento al desempeño, la efectividad de la comunicación oficial, la apropiación de la orientación estratégica institucional y la percepción de acciones sistemáticas orientadas al mejoramiento del clima laboral.

En este contexto, el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 prioriza acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento del salario emocional, el reconocimiento institucional, la comunicación interna, el liderazgo y el sentido de pertenencia, articuladas con la normatividad vigente, el Sistema de Estímulos y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, con el propósito de contribuir al bienestar integral de los servidores públicos y al logro de los objetivos institucionales.

Así mismo, en el proceso de formulación del presente Plan de Bienestar e Incentivos 2026, se contó con la participación de la Comisión de Personal, la cual, con base en la evaluación de la vigencia 2025 y los resultados del diagnóstico de clima laboral, recomendó mantener las mismas actividades de bienestar e incentivos, al considerar que estas responden a las necesidades identificadas y se ajustan a la capacidad presupuestal y operativa de la entidad. No obstante, dichas actividades fueron fortalecidas en su enfoque, alcance y articulación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

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

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
ALCANCE	3
MARCO NORMATIVO	3
1. DIAGNÓSTICO BASE – CLIMA LABORAL 2025.....	5
2. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	5
3. ACTIVIDADES	7
4. PRESUPUESTO	8
3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	8

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

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos del ITTDAR durante la vigencia 2026, mediante la implementación de programas de bienestar e incentivos orientados al fortalecimiento del clima laboral, la motivación, el reconocimiento al desempeño y el sentido de pertenencia institucional, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del MIPG.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer el sistema de reconocimiento e incentivos institucionales, atendiendo los resultados críticos de la medición del clima laboral.
- Promover el equilibrio psicosocial y la salud mental de los servidores públicos.
- Mejorar la comunicación oficial y la apropiación de la misión, visión, valores y objetivos institucionales.
- Fomentar la identidad, la vocación de servicio público y la cultura organizacional.
- Implementar acciones de bienestar con enfoque de inclusión, equidad y salario emocional.

ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 aplica a todos los servidores públicos de planta del ITTDAR, independientemente de su tipo de vinculación, e incluye actividades de bienestar social, estímulos e incentivos no pecuniarios, conforme a la normatividad vigente y a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del ITTDAR se formula en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la gestión del talento humano en las entidades públicas, el cual establece la obligatoriedad de diseñar, ejecutar y evaluar programas orientados al bienestar integral, la motivación y el reconocimiento del desempeño de los servidores públicos, en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

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, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que respondan a las necesidades de los funcionarios, promoviendo su identificación y compromiso con la misión y visión institucional.

En su Capítulo II, Artículo 19, establece la obligación de las entidades públicas de organizar anualmente programas de bienestar social e incentivos para sus empleados.

Ley 909 de 2004

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

En el párrafo del artículo 36, señala que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, conforme a las normas vigentes.

Decreto 1083 de 2015

Reglamenta la gestión del talento humano y desarrolla el Sistema de Estímulos, estableciendo:

- Artículo 2.2.10.1: La obligación de organizar programas de estímulos como mecanismo para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados, los cuales se implementan a través de programas de bienestar social.
- Artículo 2.2.10.2: Define como beneficiarios a los empleados públicos y sus familias, permitiendo la oferta de programas deportivos, recreativos, culturales, de promoción y prevención de la salud, capacitación informal y promoción de programas de vivienda.
- Artículo 2.2.10.3: Precisa que los programas de bienestar no podrán suplir las responsabilidades legales asignadas a las Cajas de Compensación Familiar, EPS, fondos de vivienda y pensiones, ni a las ARL.
- Artículo 2.2.10.7: Establece la obligación de medir el clima laboral al menos cada dos años y definir estrategias de intervención, fortalecer el trabajo en equipo, evaluar la adaptación al cambio organizacional, preparar al prepensionado y adelantar programas de incentivos.
- Artículo 2.2.10.8: Señala que los planes de incentivos, enmarcados dentro del bienestar social, tienen como objetivo otorgar reconocimientos por el buen desempeño, fomentando una cultura orientada a la calidad, productividad y compromiso institucional.
- Artículo 2.2.10.17: Asigna a las dependencias de talento humano la responsabilidad de formular, ejecutar y evaluar los programas de bienestar, con la orientación del jefe de la entidad y el apoyo de la Comisión de Personal.

Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario

En el artículo 37, numerales 4 y 5, reconoce como derechos de los servidores públicos:

Participar en los programas de bienestar social que establezca el Estado.

Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Manual Operativo del MIPG reconoce al talento humano como el activo estratégico fundamental de las entidades públicas, destacando su rol en el logro de los objetivos institucionales y la satisfacción de las demandas ciudadanas.

Desde una visión multidimensional, el MIPG articula políticas, prácticas, herramientas e instrumentos orientados a fortalecer el bienestar, la motivación, el desempeño y la calidad del servicio público.

Guía de Estímulos para los Servidores Públicos

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

Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que establece lineamientos técnicos para la adecuada gestión de los estímulos e incentivos, en coherencia con el MIPG y la política de talento humano.

Circulares Externas

- Circular Externa No. 12 de 2017 – CNSC: Promueve la flexibilización de la jornada laboral para servidores con responsabilidades familiares, fomentando la conciliación entre la vida laboral y familiar y la protección del núcleo familiar.
- Circular Externa No. 11 de 2017 – Función Pública: Orienta la implementación de estrategias de bienestar y calidad de vida laboral.
- Circular Externa No. 100-002-2025 – Función Pública: Invita a implementar acciones orientadas a la protección de los derechos menstruales de las mujeres y personas menstruantes que presenten sintomatología asociada, como parte de un enfoque diferencial, de equidad e inclusión en el entorno laboral.

1. DIAGNÓSTICO BASE – CLIMA LABORAL 2025

De acuerdo con los resultados de la medición del clima laboral 2025, se priorizan las siguientes líneas de intervención:

- **Reconocimiento e incentivos:** Percepción crítica frente a la equidad y visibilidad del reconocimiento al desempeño.
- **Comunicación oficial:** Predominio de la comunicación informal sobre los canales institucionales.
- **Orientación organizacional:** Débil apropiación de la misión, visión y valores institucionales.
- **Liderazgo:** Necesidad de fortalecimiento de competencias directivas en algunos niveles.
- **Bienestar psicosocial:** Mantener y reforzar acciones de equilibrio vida laboral–personal.

Estas conclusiones orientan la estructuración del plan 2026 y responden al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

En este contexto, la Comisión de Personal, como instancia de participación y concertación, analizó los resultados de la medición del clima laboral y la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, proponiendo mantener las mismas actividades para la vigencia 2026, considerando su pertinencia, viabilidad presupuestal y coherencia con las necesidades del talento humano, recomendación que fue acogida por la administración y fortalecida en su alineación con el MIPG.

2. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del ITTDAR se fundamenta en el uso eficiente de los recursos disponibles, orientados a implementar estrategias que contribuyan al mejoramiento

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

de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, promoviendo la salud física, mental y emocional en un entorno de trabajo seguro y saludable.

De manera transversal, el Plan incorpora el enfoque de **salario emocional**, entendido como el conjunto de beneficios no monetarios que fortalecen la satisfacción laboral, el equilibrio personal–profesional y el compromiso institucional.

Equilibrio Psicosocial

Eje orientado a fortalecer la adaptación laboral y el bienestar integral de los servidores públicos, mediante acciones que mitiguen los factores psicosociales, promuevan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, y mejoren la calidad de vida laboral, impactando positivamente el clima organizacional y el desempeño institucional.

Salud Mental

Eje enfocado en la promoción del bienestar mental y emocional de los servidores públicos, a través de estrategias de autocuidado, manejo del estrés laboral y fomento de hábitos de vida saludables, que contribuyan a una mayor productividad y calidad de vida.

Diversidad e Inclusión

Eje dirigido a garantizar un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación, mediante la promoción del respeto por la diversidad, la igualdad de oportunidades y la prevención y atención de violencias y discriminación, con énfasis en la protección de los derechos de las mujeres.

Transformación Digital

Eje orientado a modernizar la gestión institucional mediante el uso estratégico de herramientas tecnológicas, con el fin de optimizar procesos de bienestar, mejorar la comunicación interna y facilitar el acceso de los servidores públicos a la información y los beneficios institucionales.

Identidad y Vocación por el Servicio Público

Eje destinado a fortalecer el sentido de pertenencia, la ética y la vocación de servicio de los servidores públicos, mediante la apropiación de los valores del Código de Integridad y los principios de la función pública, contribuyendo a mejorar la calidad del servicio y la confianza ciudadana.

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

3. ACTIVIDADES

No.	Eje Estratégico	Actividad Propuesta	Descripción
1	Bienestar Social	Cumpleaños (permiso remunerado)	Otorgamiento de un (1) día de permiso remunerado al servidor público con ocasión de su cumpleaños, el cual podrá ser disfrutado dentro del mes de cumpleaños, conforme al artículo 22 del acuerdo sindical vigente.
2	Bienestar Social	Permisos sindicales	Otorgamiento de permisos remunerados hasta por tres (3) días para atender deberes de protección y acompañamiento a familiares enfermos hasta el segundo grado de consanguinidad, primero civil o primero de afinidad, así como permisos para capacitación y asistencia a asambleas, conforme a la normatividad vigente y previa autorización de la Dirección.
3	Comunicación Institucional y Cultura	Jornadas de Apropiación Institucional	Espacios participativos orientados a la socialización de la misión, visión, valores, Plan Estratégico Institucional y logros de la entidad, con el fin de fortalecer la comunicación oficial y la cultura organizacional.
4	Equilibrio Psicosocial	Jornada de Integración y Bienestar Laboral	Actividad recreativa e integradora que promueve el trabajo en equipo, el bienestar emocional y la cohesión institucional, mediante dinámicas grupales, pausas activas y recreación dirigida.
5	Equilibrio Psicosocial	Horario Flexible	Implementación de horarios flexibles, previa justificación y aprobación del jefe inmediato y la Dirección General, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, sin afectar la prestación del servicio.
6	Equilibrio Psicosocial	Puente más Largo	Beneficio de salario emocional que consiste en la reducción de la jornada laboral en viernes o martes asociados a un puente festivo, trabajando en jornada continua. Este beneficio podrá otorgarse hasta una vez al año, sujeto a las necesidades del servicio y autorización del líder del área.
7	Identidad y Vocación de Servicio Público	Celebración Día del Servidor Público	Actividad institucional de reconocimiento a la labor del servidor público, orientada al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la vocación de servicio y los valores del Código de Integridad.
8	Reconocimiento e Incentivos	Programa Servidor Destacado ITTDAR	Reconocimiento semestral no pecuniario dirigido a servidores con desempeño destacado, mediante acto público interno, diploma, mención en canales institucionales y detalle simbólico, bajo criterios objetivos y transparentes.

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

9	Salud Mental	Taller de Manejo del Estrés y Riesgo Psicosocial	Taller práctico orientado al autocuidado emocional, manejo del estrés laboral y fortalecimiento de habilidades socioemocionales, en el marco de la prevención del riesgo psicosocial.
---	---------------------	--	---

4. 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 **SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000) M/CTE.**

No.	Eje Estratégico	Actividad Propuesta	Descripción	Presupuesto Estimado
1	Reconocimiento e Incentivos	Programa Servidor Destacado ITTDAR	Reconocimiento semestral no pecuniario (acto público interno, diploma, mención en canales oficiales y detalle simbólico).	\$ 1.500.000
2	Equilibrio Psicosocial	Jornada de Integración y Bienestar Laboral	Actividad recreativa y de integración (dinámicas de equipo, pausas activas y recreación dirigida).	\$ 2.000.000
3	Salud Mental	Taller de Manejo del Estrés y Riesgo Psicosocial	Taller práctico orientado al autocuidado emocional, manejo del estrés y fortalecimiento de habilidades socioemocionales.	\$ 1.000.000
4	Identidad y Vocación de Servicio Público	Celebración Día del Servidor Público	Actividad institucional de reconocimiento y fortalecimiento del sentido de pertenencia.	\$ 1.500.000
TOTAL PRESUPUESTO 2026				\$ 6.000.000

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

INDICADOR: Eficacia de las actividades programadas

META: 100% de cumplimiento

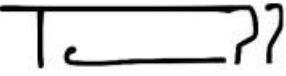
PERIODO DE MEDICIÓN: anual

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

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

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

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

Elaboró:

Tania Rangel Pardo
Profesional de Talento Humano