



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2026

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código PL-GDAM-001
		Serie: 111
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 2 de 16

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN..... 3

MISION.....3

VISION.....3

1. OBJETIVO..... 4

2. ALCANCE 5

3. DEFINICIONES 5

4. MARCO NORMATIVO..... 5

5. PRINCIPIOS DEL PROGRAMA 6

6. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PROGRAMA..... 6

7. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO 7

8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN..... 10

9. BENEFICIARIOS Y UBICACIÓN..... 12

10. PLAN DE INCENTIVOS..... 14

11. INDICADOR.....14

12. CRONOGRAMA DE ACITVIDADES.....145

13. PRESUPUESTO.....16

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código PL-GDAM-001
		Serie: 111
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 3 de 16

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar e Incentivos de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, para promover y garantizar el éxito en la gestión y administración está convencida de que el activo más importante que tiene para fomentar y garantizar la transformación y modernización de la Entidad hacia la mejora en su gestión y relacionamiento con los ciudadanos es sin duda su talento humano.

En este contexto, se hace necesario contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los fines del estado: servidores públicos idóneos, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende, es indispensable la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus servidores, que los estimulen y fidelicen hacia la entidad.

Así las cosas, el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Además, establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez cumplir con los objetivos institucionales.

Para la vigencia **2026**, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en el trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2023 – 2026.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código PL-GDAM-001
		Serie: 111
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 4 de 16

MISSION

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga, como entidad pública descentralizada con autonomía administrativa y financiera, tiene como misión ofrecer una movilidad segura, eficiente y sostenible en la ciudad, promoviendo las normas de tránsito e implementando instrumentos de planificación, educación, regulación y control vial, para prestar un eficiente servicio a nuestros usuarios y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

VISION

Para el año 2030, la Dirección de Tránsito de Bucaramanga será un referente nacional en movilidad sostenible, segura, eficiente e inteligente, mediante el uso de tecnologías avanzadas en regulación y control vial, la excelencia de sus trabajadores y la oferta de servicios de calidad en educación vial, optimización de trámites, con un enfoque diferencial.

1. OBJETIVO

1.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de las servidoras y los servidores públicos de la DTB que mejoren su calidad de vida y la de sus familias. Además, buscar con el cuidado y la protección del medio ambiente; en atención, prevención y promoción de la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos; consolidando un clima laboral satisfactorio de la DTB fomentando la diversidad y la inclusión en las

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código PL-GDAM-001
		Serie: 111
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 5 de 16

servidoras y servidores públicos la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.

- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional de tal manera que se promueva en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público en el marco de la transformación digital.

2. ALCANCE

Ejecutar las actividades contenidas en el Plan de Bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en las servidoras y los servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar.

3. DEFINICIONES

Bienestar: La noción de Bienestar hace referencia, al conjunto de aquellas cosas que se necesitan para vivir bien.

Bienestar laboral: Se define como el estado deseado por el grupo de personas que laboran en una organización, este se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social.

Calidad de Vida: El término calidad de vida en sentido general se entiende como el óptimo de bienestar entre las cinco dimensiones del ser humano: física, mental, emocional, social y espiritual, que caracteriza a ciertos grupos sociales o comunidades. Incluye, la integración familiar, participación comunitaria activa y estilos adecuados de vida.

4. MARCO NORMATIVO

- **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.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** Título 10: Sistema de Estímulos

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código PL-GDAM-001
		Serie: 111
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 6 de 16

- **Decreto 1083 de 2015**, Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

- **La Resolución 118 de 2023** *“Por la cual se crea y reglamenta Estimulo Educativo de apoyo para la Educación Formal a los Servidores Públicos de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones”*.

5. RESPONSABLE

Grupo de Gestión del Talento Humano.

6. PRINCIPIOS DEL PROGRAMA

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social e Incentivos con el de Seguridad y Salud en trabajo, cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

El programa se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

7. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PROGRAMA

El Plan de Bienestar e Incentivos comprende las siguientes etapas:

Evaluación y Diagnóstico: Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.

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 2026.

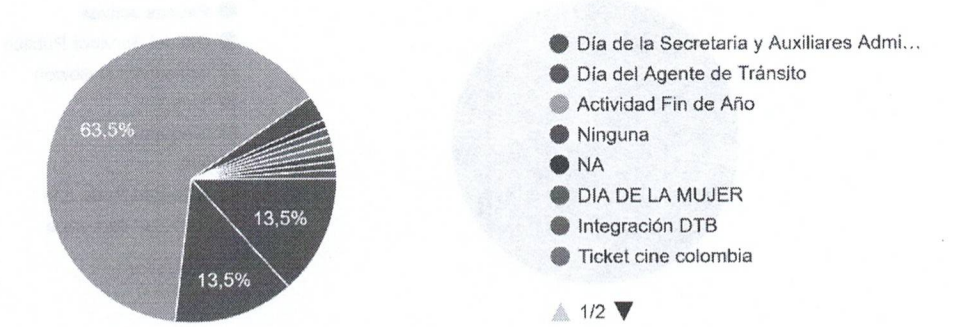
Seguimiento y Evaluación: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

8. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Para evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos e identificar las necesidades de los servidores de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta enviada a los correos de los funcionarios: Evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2025 e Identificación de necesidades para la vigencia 2026 de Talento Humano.

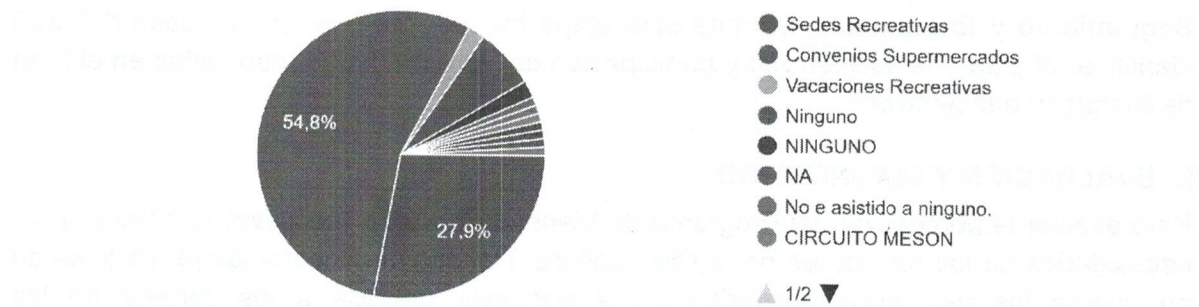
Se invitó a participar al 100% de los funcionarios de planta de la Entidad en la encuesta Diagnóstico de Necesidades y obtuvieron los siguientes resultados:

De las actividades del Plan de Bienestar 2025 cuál fue la que más le gustó?
104 respuestas



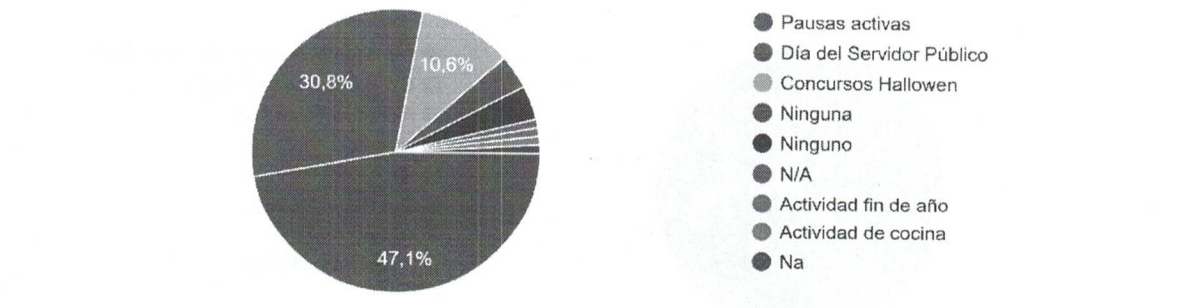
La mayoría de funcionarion estan de acuerdo en considerar que de las actividades realizadas en 2025 la que más les gustó fue la Actividad de Fin de Año con un 63.5% de participación.

En 2025 cuál servicio ha utilizado de Comfenalco
104 respuestas



En la anterior gráfica se puede observar que la mayoría de funcionarios ha utilizado los convenios supermercados que tiene Comfenalco con un 54.8%, seguido han utilizado las sedes recreativas con un 27.9%.

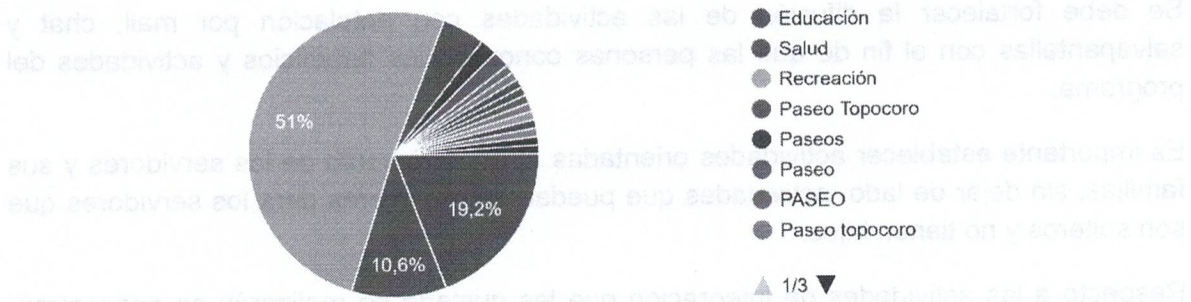
En cuales actividades del Plan de Bienestar ha participado?
104 respuestas



Dentro de las actividades que más han participado la de mayor impacto hace referencia a las pausas activas con un 47.1%, Día del Servidor Público con un 30.8%, y concurso Halloween con un 10.6%.

En 2026 que actividad de bienestar le gustaría se implementara?

104 respuestas



Como se puede observar en la anterior gráfica las actividades que más prefieren los funcionarios hacen mención a la recreación con un 51% de participación, seguido por un 19,2% actividades de Educación, seguido por un 10.6% Paseo.

En cuento a las actividades que les gustaria que se implementara estan las siguientes:

- Paseo
- Integración con esposas a los prepresionados
- Paseo a San Gil
- Caminatas Ecologicas
- Bailoterapia como ejercicio de prevencion
- Tours
- Viaje de Integración
- Paseo Topocoro

Teniendo en cuenta el resultado de la anterior gráfica la Dirección de Tránsito fortalecerá junto con la Caja de Compensación Comfenalco y la ARL POSITIVA estas actividades y tendrá en cuenta las opiniones de los funcionarios en pro de mejorar cada actividad.

Se analizaran las ofertas de las entidades que quieran ofrecer servicios en la Entidad, con el fin de abarcar las necesidades de los funcionarios.

Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, a nivel de generar equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores teniendo en cuenta los hábitos de vida saludable en especial el manejo de estrés y salud mental.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código PL-GDAM-001
		Serie: 111
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 10 de 16

Con el fin de tener una mayor participación de los servidores en las actividades, se puede establecer una franja u horario específico para la ejecución de estas, de tal manera que no interfiera totalmente en la jornada laboral.

Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por mail, chat y salvapantallas con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.

Es importante establecer actividades orientadas al esparcimiento de los servidores y sus familias; sin dejar de lado, actividades que puedan ser de interés para los servidores que son solteros y no tienen hijos.

Respecto a las actividades de integración que les gustaría se realizarán se encuentran. Paseo, Integración con las esposas prepensionados, Paseo a San Gil, Caminatas Ecológicas, Bailoterapia como ejercicio de prevención, Tours, Viaje de Integración, Paseo Topocoro.

9. DISEÑO Y FORMULACIÓN:

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

Tabla 1 Ejes Temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Equilibrio Social	Este hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia COVID 19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y a los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos: Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias actitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener una productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e Inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia del COVID 19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar
Identidad y Vocación por el Servicio Publico	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la DTB, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuente: Dirección de Empleo público-Función pública y ESAP, 2023

8.2 BENEFICIARIOS Y UBICACIÓN

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

10. PLAN DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de

trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.8)

En los Planes de Incentivos se dará cumplimiento a la La resolución 118 de 2023 “Por la cual se crea y reglamenta Estimulo Educativo de apoyo para la Educación Formal a los Servidores Públicos de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones”.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Programa de Bienestar Social e Incentivos, se llevará a cabo mediante:

- Indicador de Cumplimiento del programa de Bienestar laboral: medición del cumplimiento en la ejecución de las actividades de Bienestar.
- Informes trimestrales donde se relaciones las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

11.INDICADOR

Ejecución del Programa de Bienestar:

21

Observaciones:

DIRECCIÓN DE TRÁNSITO

D

T

BUCARAMANGA

PROCESO DIRECCION DE LOS SISTEMAS DE GESTION

HOJA DE VIDA Y SEGUIMIENTO AL INDICADOR

Código: FT-DSG-009

Serie: 140-9.3-90

Versión: 05

Página: 1 de 1

Nombre del indicador

Ejecución del Programa de Bienestar Social laboral.

Proceso

TALENTO HUMANO

Meta

80%

Rango de medición

Responsable

Asesor Grado 01 talento humano

Frecuencia

Trimestral

SATISFACTORIO

>

80%

Fuente de datos

Programa anual Institucional de Bienestar Social Laboral.

Tipo de Indicador

EFICIENCIA

ACEPTABLE

75%

75%

Formula

(Total de actividades realizadas del programa de bienestar social / Total de actividades planificadas del programa de bienestar social) * 100%

Unidad

%

CRITICO

<

70%

Información

Enero

Febr

Marzo

Abril

Mayo

Junio

Julio

Agost

Sept

Oct

Nov

Dic

Observaciones:

Numerador

Denominador

Rango Mayor (Meta)

80%

80%

80%

80%

80%

80%

80%

80%

80%

80%

80%

80%

Rango Menor

70%

70%

70%

70%

70%

70%

70%

70%

70%

70%

70%

70%

Avance

0.9

0.8

0.7

Indicador 1

Indicador 2

Indicador 3

Indicador 4

Control de Cambios

Accesibilidad: es necesario investigar

Identidad y Vocación por el Servicio Publico/ Política de Integridad												
Ferias de Servicios												
Actividad física / Pausas Activas												
Celebración a los servidores en su cumpleaños												

13. PRESUPUESTO

Rubro	Nombre Rubro	Concepto	Presupuesto
2.1.2.02.02.008.09	Bienestar social	Recursos propios	\$400.000.000

CONTROL DE CAMBIOS						
VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	CONSTRUYE O PROYECTA EL DOCUMENTO	RECONOCE DOCUMENTO PARA SIG	ADMITE DOCUMENTO
07	28 /01/ 2026	29 /01/ 2026	Actualización actividades 2026	 JAVIER FERNANDO PARRA ISAZA Asesor de Talento HumanoT	 SENAIDA TELLEZ DUARTE Secretaria General	 JHAIR ANDRES MANRIQUE BAUTISTA Director General

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	Junio 1 de 2017	Junio 1 de 2017	Emisión Inicial para el Proceso Gestión Administrativa debido a la nueva estructura de proceso de la organización.
02	Mayo 15 del 2018	Mayo 15 del 2018	Se actualizan actividades para la vigencia 2018.
03	Junio 30 de 2022	Junio 30 de 2022	Se actualizan actividades para la vigencia 2022.
04	Enero de 2023	Enero de 2023	Se actualizan actividades para la vigencia 2023.
05	Enero de 2024	Enero de 2024	Se actualizan actividades para la vigencia 2024.
06	Enero de 2025	Enero de 2025	Se actualizan actividades para la vigencia 2025.