

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL
CESAR – IDTRACESAR**

VIGENCIA 2023

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	NUESTRA ENTIDAD.....	3
2.1.	OBJETIVO GENERAL.....	3
3.	MARCO CONCEPTUAL.....	3
3.1.	SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	5
4.	MARCO LEGAL.....	6
5.	FUNDAMENTACION Y JUSTIFICACIÓN.....	7
6.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA.....	7
6.1.	OBJETIVO GENERAL.....	7
6.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
7.	CONTENIDO DEL PROGRAMA.....	8
7.1.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	8
7.2.	PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	9
7.3.	PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	9
8.	PLAN DE TRABAJO.....	10
8.1.	ÁREA RECREATIVA Y DEPORTIVA.....	10
8.2.	ÁREA CULTURAL.....	10
8.3.	ÁREA ARTÍSTICA.....	11
8.4.	ÁREA SOCIAL.....	11
9.	DIAGNÓSTICO.....	11
15.1	OBJETIVOS.....	12
15.2.	PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS.....	12
15.3.	PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.....	13
15.4.	MARCO LEGAL - NORMATIVO.....	13
15.5.	REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES (DECRETO 1083 DE 2015).....	13
15.5.1.	DE LOS EMPLEADOS:.....	13
15.5.2.	CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS.....	14
16.	UBICACIÓN.....	15

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institudetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

1. INTRODUCCION

A raíz de las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Pública mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano, el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, está encaminado en ofrecer a sus funcionarios un Programa de Bienestar Social que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado.

El Bienestar Social, es uno de los componentes que toda empresa debe establecer como política para el mejoramiento de las condiciones de la dignidad humana de sus empleados, por lo tanto, incluye aquellos aspectos que inciden de manera positiva en la calidad de vida: un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio, etc. Pese a que la noción de bienestar es subjetiva (aquello que es bueno para una persona puede no serlo para otra), el bienestar social está asociado a factores económicos objetivos.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, con la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo integral de las personas que conforman el equipo de trabajo de la entidad, mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores, fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de la entidad.

El presente documento contiene el Programa de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y con el Sistema de Desarrollo del Talento Humano, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

2. NUESTRA ENTIDAD

2.1. OBJETIVO GENERAL

El Instituto tiene como objetivo general planear, dirigir, organizar y controlar todo lo relacionado con el tránsito terrestre de personas, animales y vehículos que transiten por las vías de uso público dentro de su jurisdicción, matricular y realizar todos los trámites sobre vehículos automotores y lo referente a las licencias de conducción.

3. MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el programa, está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además, que forma parte de un

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

En primera instancia, tenemos las Necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

En segunda instancia están los “Satisfactores” entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras, políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.

El programa de Bienestar integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la entidad.

La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación, si no de los programas de Bienestar Social e incentivos y se registrará por las normas que regulan el sistema de estímulos razón por la cual se incorpora en este Plan. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, actitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

Teniendo en cuenta lo anterior y como quiera que el ser humano busca derivar de su trabajo los satisfactores de sus necesidades principalmente las de subsistencia y protección, además de los deseos de recibir, el servidor deberá ser motivado a aportar y dar lo mejor de sí: conocimiento, iniciativas, ideas, sugerencias, etc., y a encontrar en ello un espacio de satisfacción.

Por esta razón, el esfuerzo de la entidad se orienta hacia el trabajo progresivo para fortalecer la motivación de los servidores, de tal modo que se puedan insertar, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad.

En materia de Salud Ocupacional, y como parte del Programa de Bienestar, la relevancia al interior de la entidad, refiere las normas que tienen como campo propio la protección de la salud del trabajador, inicialmente reconocida en el artículo 81 de la Ley 9 de 1979, cuando señala: “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institudetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participa el gobierno y los particulares”. Estas normas han mantenido un constante cambio con el fin de suplir las nuevas exigencias que surgen en materia laboral y es nueva en el lenguaje jurídico colombiano, aunque desde hace mucho tiempo se ha reglamentado lo referente a la salud de los trabajadores.

Atendiendo las nuevas disposiciones señaladas en la Ley 1562 de 2012, se define el Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

3.1. SISTEMA DE ESTÍMULOS

Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

Así las cosas, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Entonces, se puede entender al sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores.

Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

El sistema comprende dos ejes principales:

- **Programas de bienestar social:** encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- **Programas de incentivos:** encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Sin embargo, es oportuno tener claro qué se entiende por bienestar e incentivos, y cuál es su relación con los objetivos de gestión de la entidad.

Bienestar: De acuerdo con lo planteado por Función Pública (2007), y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de

bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

4. MARCO LEGAL

Retomando un poco la historia sobre las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos que el Decreto Ley 3057 de 1968, que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto.

El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a 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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Igualmente determina que: “los Planes de *Incentivos Pecuniarios* estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Los Planes de *Incentivos No Pecuniarios* estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”. De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, trata el Decreto Nacional 1227 de 2005, reglamentario del Decreto Ley 1567 de 1998, compilado en el Decreto Reglamentario 1083 de 2015.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: “*La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.*” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EAPB), Pensiones y Cesantías, riesgos laborales (ARL) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institudetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

5. FUNDAMENTACION Y JUSTIFICACIÓN

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los usuarios, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el deber de brindar un tratamiento preferencial a su talento humano con calidad.

El Talento Humano del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, es el responsable del cumplimiento de la misión; siendo necesario ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, en cumplimiento de sus funciones y competencias laborales.

De otra parte, el Decreto - Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998, dispone en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos 18-19, Capítulo III, artículos 20 - 25: *“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a 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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”*. El Capítulo IV, PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Artículos No. 26 - 38: *“Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2) Reconocer o premiar **los resultados del desempeño en niveles de excelencia”**.*

6. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

6.1. OBJETIVO GENERAL

Formular el Programa de Bienestar Social e Incentivos para el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, con el propósito de propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, que fomenten el desarrollo integral del empleado.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional;
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

7. CONTENIDO DEL PROGRAMA

7.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Por todo lo anterior, el programa de bienestar social e incentivos del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, se circunscribe a dos (2) Áreas, ellas son: *Área de Protección y Servicios Sociales* y *Área de Calidad de Vida Laboral*. Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la entidad.

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
Esta área será atendida a través de programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.	El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

7.2. PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, podrá trabajar con las entidades de Seguridad Social (Entidades Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB), Fondos de Pensiones, Administradoras de riesgos laborales ARL, Caja de Compensación etc.) en la promoción y prevención de la salud, a través talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud del empleado y su familia, talleres de riesgos profesionales, jornadas de asesoría institucional en temas de salud, pensión, riesgos profesionales, y los servicios de la Caja de Compensación.

Dentro de las actividades a realizar se tendrán en cuenta las siguientes:

1. Deportivas, recreativas y vacacionales.
2. Artísticas y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven al bienestar del empleado, y que puedan ser gestionadas en convenio con la Caja de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

7.3. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, adelantará acciones tendientes en busca de crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la entidad, entre las cuales tenemos:

1. **Medición del clima laboral.** Hace referencia “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual”, entre las variables a medir, están: Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad profesional, Medio ambiente físico.

Es importante medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. **Adaptación al cambio organizacional.** El cambio organizacional es la transición entre una situación presente a otra deseada y percibida como mejor que la actual. Se deben adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. **Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.** Consiste en “Ayudar a las personas que se desvinculan de la entidad, a superar el golpe producido por la pérdida del empleo, a mantener las riendas de su vida, a reubicarse en el menor tiempo posible y a favorecer el clima organizacional”.
4. **Identificar la cultura organizacional.** Se define como un conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

comportamiento. Cada entidad tiene un “algo” especial que la diferencia de otras, algo que hace fácil o difícil la puesta en práctica de determinadas políticas o la adaptación de algunas personas. El manejo del Código de ética y del buen gobierno, son necesarios para el servidor público.

5. **Fortalecer el trabajo en equipo.** El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común.
6. **Adelantar programas de incentivos.** Incentivo es todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

8. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el programa de bienestar social estará enmarcado dentro del área de calidad de vida laboral y el área de protección social y servicios sociales.

Las áreas de intervención que se plasman en la política de bienestar social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la política de bienestar social, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la Entidad como hacia la comunidad, se trabajarán cinco (5) áreas, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

8.1. ÁREA RECREATIVA Y DEPORTIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

De igual manera, esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

8.2. ÁREA CULTURAL

Pretende desarrollar actividades libres como danzas, teatro, música, canto facilitando así su expresión y apreciación.

8.3. ÁREA ARTÍSTICA

Busca enseñar técnicas manuales de decoración para el hogar y los conceptos básicos de las Artes y las Manualidades, servicios que de otra manera tendrían que ser obtenidos por el trabajador directamente

8.4. ÁREA SOCIAL

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, se realizará la conmemoración de fechas especiales que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias como: Día de la secretaria, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Amor y Amistad, Cumpleaños de los funcionarios, entre otros.

9. DIAGNÓSTICO

Teniendo en cuenta las necesidades de Bienestar de los empleados del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, se consultó a los empleados sobre los temas que les gustaría tener en cuenta para incluir en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, en los cuales desearía participar con el fin de analizar en orden de prioridad las necesidades y expectativas de los funcionarios.

Se aplicó la encuesta a cinco (5) empleados que laboran en el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, con el fin de identificar las necesidades y expectativas de los empleados, siendo uno (1) la opción menos preferida y cinco (5) la de su mayor preferencia.

10. RESPONSABLE

El responsable de la aplicación de este programa y su correcta ejecución será la Oficina Administrativa y Financiera.

11. UBICACIÓN

La localización física donde se desarrollará la mayor parte del Programa de Bienestar Social será en la medida de lo posible en el Municipio de Valledupar.

12. BENEFICIARIOS

Al Programa de Bienestar Social y Estímulos, que se llevará a cabo durante el año 2023, tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. Podrán beneficiarse de los incentivos todos los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción distintos de los de Gerencia Pública del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, dichos planes son elaborados a partir de la identificación de

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

necesidades detectadas tanto para el sistema de estímulos como para el programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos, se priorizaron las áreas de intervención y se diseñaron actividades para estos planes, tomando como referencia el documento modelo: Sistema de estímulos – orientaciones metodológicas 2018, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

13. FASES Y PRIORIDADES

El Programa de Bienestar Social se ha de Implementar en una fase única una vez aprobado durante el presente año y las prioridades corresponden a las áreas ya señaladas con antelación en el campo de descripción.

14. ACTIVIDADES

Las actividades de bienestar social a desarrollar se describirán en el cronograma anexo a este documento.

15. PLANES DE INCENTIVOS

Los Planes de Incentivos 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 la entidad.

Tendrán derecho a los incentivos no pecuniarios el mejor empleado de carrera de la entidad, los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo en caso de que se conformen.

15.1 OBJETIVOS

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

15.2. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS

Los planes de incentivos pecuniarios están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. (Para la vigencia actual no es aplicable debido a que no se han conformado equipos de trabajo).

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (En estos momentos en el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, no se han integrado equipos de trabajo).

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

15.3. PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Los incentivos no pecuniarios a tenerse en cuenta son 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.

Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

15.4. MARCO LEGAL - NORMATIVO

- Decreto reglamentario 1083 de 2015.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Artículos 13 a 38
- Ley 1952 de 2019. Artículo 37 numerales 4 y 5 (Derecho a participar de los programas de Bienestar e Incentivos-empleados y sus familias de acuerdo a la ley).
- Ley 909 de 2004. Artículo 36

15.5. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES (DECRETO 1083 DE 2015)

15.5.1. DE LOS EMPLEADOS:

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

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo (no aplica) y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Los siguientes son los incentivos que el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, tendrá en cuenta para otorgar a los mejores empleados seleccionados de acuerdo a lo anteriormente expuesto:

PLAN DE INCENTIVOS 2023			
CLASES DE INCENTIVOS	CATEGORIAS	CRITERIOS (Nivel de Excelencia).	TIPOS
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS		Calificación definitiva de la evaluación del desempeño.	-Ascensos -Traslados -Encargos

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutedetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

			<ul style="list-style-type: none"> -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.
--	--	--	---

15.5.2. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS.

Para asignar los incentivos, la entidad tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;
- b. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño.
- c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad.
- d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- e. Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ANUAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR – IDTRACESAR													
ACTIVIDADES	PRIMER SEMESTRE												
	MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO		JULIO	
CELEBRACIÓN FECHAS ESPECIALES													
DÍA DEL PADRE											X		
DÍA DE LA SECRETARIA						X							
DÍA DE LA MADRE								X					
DÍA DEL NIÑO						X							

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

