



GOBIERNO DEL  
**CESAR**



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO  
DEL CESAR – IDTRACESAR

**VIGENCIA 2024**

## CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

**Sede Operativa:** Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (605) 5840313

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

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
1. JUSTIFICACION .....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVO.....	6
3.1. Objetivos General.....	6
3.2. Objetivos Específicos .....	6
4. BENEFICIARIOS.....	7
5. RESPONSABLES .....	7
6. ENTIDADES DE APOYO .....	7
7. PLANEACION CONTENIDO Y EJECUCION .....	7
7.1. Eje De Equilibrio Psicosocial.....	8
7.2. Eje de Salud Mental .....	10
7.3. Eje de Convivencia Social.....	12
8. PROGRAMAS DE INCENTIVOS .....	14
9. PRESUPUESTO.....	15
10. EVALUCION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	15
11. CRONOGRAMA.....	15

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Marco normativo. ....	4
<b>Tabla 2</b> Eje de equilibrio psicosocial. ....	8
<b>Tabla 3</b> Eje de equilibrio psicosocial. ....	9
<b>Tabla 4</b> Eje de salud mental.....	10
<b>Tabla 5</b> Eje de salud mental.....	11
<b>Tabla 6</b> Eje de convivencia social. ....	13
<b>Tabla 7</b> Eje de convivencia social. ....	13

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



## INTRODUCCION

En el vertiginoso contexto laboral de la era moderna, la gestión del talento humano se ha convertido en un pilar esencial para el desarrollo eficiente y efectivo de las organizaciones. En este escenario, las dinámicas de mejora continua de la calidad de vida en el entorno laboral adquieren un papel crucial, no solo para potenciar la prestación del servicio público, sino también para propiciar un desempeño eficaz en un ambiente laboral óptimo. Es dentro de este marco que el Plan de Bienestar Social e Incentivos se erige como una parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano de Instituto, con el propósito fundamental de potenciar el bienestar laboral, reducir el estrés y desarrollar de manera estratégica el talento humano.

La mejora continua de la calidad de vida, la elevación de niveles de satisfacción y la identificación del empleado con el servicio de la entidad son objetivos esenciales. Este plan no solo busca alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y personal, sino también fomentar interacciones positivas entre los colaboradores, todo ello reflejado en los propósitos fundamentales de la entidad. El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar se embarca en esta iniciativa con la intención de generar un impacto positivo en las condiciones de vida de sus funcionarios.

La construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos para el año 2024 ha sido consolidada considerando necesidades relacionadas con la creatividad, identidad, participación, actitudes frente al servicio, valores organizacionales y compromiso institucional. Este programa se enmarca en las normas vigentes y refleja el trabajo colaborativo entre la administración y cada uno de sus colaboradores y servidores. La participación activa de estos últimos a través de solicitudes permanentes ha contribuido a la construcción tanto del Plan Institucional de Capacitación como del Programa de Bienestar e Incentivos del Instituto. Asimismo, este programa se alineará estratégicamente con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando una gestión integral del bienestar de los colaboradores.

El cronograma detallado de actividades, distribuido en cada uno de los ejes definidos, será ejecutado bajo la responsabilidad del área de Talento Humano. Este documento no solo representa un compromiso hacia la mejora constante de las condiciones laborales, sino también una expresión tangible del interés de la institución en el bienestar integral de su valioso recurso humano. Con estos pilares sólidos, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se erige como un faro que ilumina el camino hacia un entorno laboral más saludable, satisfactorio y enriquecedor para todos los colaboradores del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar.

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

**Sede Operativa:** Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (605) 5840313

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

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



## 1. JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Programa de Bienestar Nacional de Bienestar; en sus cinco ejes los cuales están orientados a contribuir con el mejoramiento de la calidad de los servidores públicos; El Instituto Departamental de Transito define los objetivos, los ejes y las actividades a desarrollar a través del Programa de Bienestar Social e Incentivos; es importante resaltar que el Programa de Bienestar Social e Incentivos que aquí les presentamos tiene como “propósito mitigar los riesgos psicosocial, mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de los servidores públicos; así mismo fortalecer sus competencias y de esa manera contribuir al logro de más alto nivel de bienestar y eficiencia en su sitio de trabajo”.

En la medida que la entidad trabaje hacia la consecución de éste logro el impacto se verá reflejado en el mejoramiento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad del que hacer de la alcaldía.

Es importante tener en cuenta que el Programa de Bienestar Social e Incentivos es una de las estrategia contenidas en el Plan Estratégico de Talento Humano que es una de las Políticas de la Dimensión del Talento Humano de MIPG2; que para su desarrollo se articula con la Política de Integridad y que ésta última cuenta con una herramienta innovadora importante que es el Código de Integridad; esta referencia se hace desde el entendido que todas las actividades a desarrollar dentro del Programa estarán transversalizadas por nuestros valores Corporativos contenidos en dicho Código.

## 2. MARCO NORMATIVO

Tabla 1 Marco normativo.

NORMATIVIDAD	TEMAS
<b>Decreto Ley 1567 de 1998.</b> Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	<b>Artículo 2.</b> Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
<b>Ley 909 del 2004</b> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	<b>Artículo 1.</b> Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública (...). <b>Parágrafo del Artículo 36. Numeral 1:</b> La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. <b>Parágrafo:</b> Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO



NORMATIVIDAD	TEMAS
<p><b>Ley 734 de 2002</b> Por el cual se adopta el código único disciplinario (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019).</p>	<p><b>Numerales 4 y 5 del Artículo 33</b>, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.</p>
<p><b>Decreto 1083 de 2015.</b> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</p>	<p><b>Artículo 2.2.10.1</b> dispone que las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Que del mismo modo el artículo 2.2.10.2 de la norma ibídem establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: <b>1.</b> Deportivos, recreativos y vacacionales. <b>2.</b> Artísticos y culturales. <b>3.</b> Promoción y prevención de la salud. <b>4.</b> Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. <b>5.</b> Promoción programas vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. <b>Parágrafo 1.</b> Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados.</p>
<p><b>El Decreto 51 de 2018,</b> Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.</p>	<p><b>Artículo 4°</b> modificando el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 señala que: "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor." Artículo 2.2.10.7.</p> <p><b>Artículo 2.2.10.7</b> del Decreto 1083 del 2015 señala que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: <b>1.</b> Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. <b>2.</b> Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional. <b>3.</b> Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. <b>4.</b> Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada. <b>5.</b> Fortalecer el trabajo en equipo. <b>6.</b> Adelantar programas de incentivos.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Departamento Administrativo de Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.</p>

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

http://www.transitocesar.gov.co

 [institutedetransito@cesar.gov.co](mailto:institutedetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



NORMATIVIDAD	TEMAS
<p><b>Ley 1960 de 2019</b> Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</p>	<p><b>Artículo 3.</b> El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: Los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado, podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, entendiendo a la necesidad y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es suficiente se dará la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.</p>
<p><b>Decreto 648 de 2017.</b> Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.</p>	<p><b>Artículo 2.2.5.5.53</b> Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.</p> <p><b>Artículo 2.2.5.5.54.</b> Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.</p>
<p><b>Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG:</b></p>	<p>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 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.</p>

### 3. OBJETIVO

#### 3.1. Objetivos General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, incrementando su satisfacción, desarrollo y bienestar. Esto se logrará mediante la creación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios. El objetivo final es que este enfoque se refleje de manera positiva en el compromiso institucional, actuando como motor de motivación y catalizador del desarrollo profesional y personal de cada colaborador.

#### 3.2. Objetivos Específicos

- Generar espacios de participación en el Instituto para los servidores públicos y sus grupos familiares, abordando aspectos educativos, recreativos, habitacionales y de hábitos de vida saludable. El propósito es contribuir activamente a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, promoviendo su involucramiento en actividades que fortalezcan su desarrollo personal, profesional y familiar.
- Definir e implementar estrategias dirigidas al fortalecimiento de valores dentro de la cultura corporativa, así como fomentar buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de todos los servidores públicos. Estas

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



estrategias tendrán como foco la promoción de la responsabilidad social, buscando generar un compromiso institucional sólido entre los colaboradores del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar.

- Contribuir al mejoramiento del desarrollo de competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, con el propósito de que alcancen mejores niveles de desempeño. Asimismo, se busca facilitar su participación efectiva en los procesos de adaptación al cambio organizacional, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y flexibilidad en el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar.
- Proporcionar herramientas organizacionales que permitan a los servidores públicos trabajar activamente por la felicidad y el bienestar de sus equipos. El enfoque se centra en equipar a los colaboradores con recursos y habilidades que fomenten un ambiente laboral positivo, promoviendo así un sentido de satisfacción y bienestar colectivo en el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar.
- Desarrollar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental

#### **4. BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores del Instituto Departamental de Transporte del Cesar, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas concordantes.

#### **5. RESPONSABLES**

El Instituto, a través de la oficina de Talento Humano, liderará todo lo concerniente a la planeación, ejecución y seguimiento y evaluación de las acciones y actividades de Bienestar Social e Incentivos que el Instituto Departamental de Tránsito debe desarrollar para contribuir a mejorar el entorno laboral y la calidad de vida de los servidores públicos

#### **6. ENTIDADES DE APOYO**

La oficina de Talento Humano; en aras de optimizar los recursos definidos para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos de los servidores del Instituto, gestionará la concurrencia de las siguientes entidades, las cuales brindarán apoyo en lo concerniente a su objeto misional: - Caja de Compensación Familiar - Entidades Promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías - Entidad administradora de riesgos laborales.

#### **7. PLANEACION CONTENIDO Y EJECUCION**

El Programa de Bienestar Social del año 2024 del Instituto Departamental de Tránsito, fue construido a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar de los servidores públicos; lo que se constituyó en un diagnóstico importante, el cual fue tomado como el punto de partida para establecer

##### **CANALES DE ATENCION AL USUARIO**

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 [institutedetransito@cesar.gov.co](mailto:institutedetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



oportunidades de mejora; que permitirán brindar una atención integral y fomentar acciones orientadas al fortalecimiento del desempeño laboral.

El programa se encuadra en dos áreas estratégicas a saber:

- **Bienestar:** contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.
- **Incentivos:** incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios.

Así las cosas, la construcción del nuestro Programa de Bienestar e Incentivos, el cual está contenido en 3 ejes temáticos, cada uno con sus actividades a desarrollar.

A continuación, se describe cada eje con su composición y desarrollo.

### 7.1. Eje De Equilibrio Psicosocial

Este eje se contempla aspectos que nos contribuyen a la adaptación de nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Este eje está conformado por los siguientes factores:

- **Factor Psicosocial:** Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, que busca contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.
- **Equilibrio entre la vida personal y laboral:** En este factor están integradas todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores públicos desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.
- **Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral será atendida a través de actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores, encaminadas a satisfacer sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y Organizacional.

**Tabla 2** Eje de equilibrio psicosocial.

LINEAMIENTOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
<b>Factor Psicosocial</b>	Promover actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos y su grupo familiar el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo.	Se fomentará actividades deportivas para los empleados y sus familias de manera permanente  Organizar mínimo dos (02) eventos deportivos y recreacionales, en donde puedan participar los empleados del Instituto y sus familias. • Actividades lúdicas
<b>Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar</b>	Integrar todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión	Actividades especiales con ocasión de los dos días de la familia.

**CANALES DE ATENCION AL USUARIO**





LINEAMIENTOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
	familiar de los servidores públicos desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los Servidores Públicos.	<p>Actividades tendientes a mejorar en los empleados el Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mínimo una actividad de taller o de capacitación lúdica guiada por profesional idóneo, cada dos meses.</li> </ul> <p>Actividades para los niños de los servidores durante las vacaciones recreativas.</p> <p>Una Jornada Ambiental para los hijos de los funcionarios, con edades entre los 0 y 12 años. Esta jornada consiste en la realización de unas actividades artísticas-recreativas, donde se suministra a los menores: Recreación dirigida, actividades deportivas</p>

Por tanto, el Instituto para el desarrollo de los factores anteriores ha definido las siguientes actividades, que permitirán el logro de esos objetivos, la cuáles están descritas en la matriz siguiente:

**Tabla 3 Eje de equilibrio psicosocial.**

LINEAMIENTOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
<b>Calidad de vida Laboral</b>	La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal y profesional y organizacional.	<p>Actividades para el Día: La Mujer, Madre, Padre, Servidor Público, tales como: tardes lúdicas, actividades de campo, souvenir, actos de conmemoración públicos, etc. Cumpleaños del Instituto, fecha en la cual se realizará la entrega de reconocimiento a la antigüedad de los empleados del Instituto y acto de celebración para compartir. Una Jornada Ambiental que se realizará en diciembre para los funcionarios de la entidad, la cual incluirá actividades de recreación, musicales, artísticas, deportivas y culturales, suministrando la logística, necesaria para su asistencia. Actividades de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable, tales como:</p> <p>a) Las que se gestionen a través de las EPS, ARL y otras entidades para los funcionarios y su grupo familiar, así: b) Dos Jornadas de Medicina preventiva al año, (control de peso, control de presión arterial, glucometría y/o examen audiovisual). c) Mínimo tres talleres en el año sobre hábitos de vida saludable. d) Mínimo dos valoraciones al año en el campo nutricional y consumo de alimentación sana. La alcaldía realizará directamente la adquisición y jornadas de vacunas para todos los funcionarios de la entidad (influenza y las que permita el plan de</p>

**CANALES DE ATENCION AL USUARIO**



LINEAMIENTOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
		vacunación. Mínimo dos jornadas al año sobre la prevención del cáncer Realizar mínimo dos campañas de la salud (exámenes de laboratorio, optometría, limpieza facial, masajes relajantes).

## 7.2. Eje de Salud Mental

Este eje comprende “la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020)”.

**Higiene Mental:** El Instituto Departamental de Transito realizará acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida Prevención de nuevos riesgos a la salud. Se desarrollarán actividades que fomenten la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano gestionará la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

**Tabla 4** Eje de salud mental.

LINEAMIENTOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
<b>Higiene mental</b>	Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores. Todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales de la salud y de las áreas de las ciencias sociales que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo	Estrategias de trabajo bajo presión: El Instituto realizará mínimo 4 acciones orientadas a mantener el bienestar social y la salud mental de sus servidores, esto, en procura del mejoramiento continuo de su calidad de vida, Manejo de ansiedad y depresión: realizará mínimo 2 acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud emocional de los servidores con el propósito de mejorar el bienestar social de ellos y su calidad de vida. Lo anterior, teniendo en cuenta que todo lo sucedido durante esta pandemia pudo dejar efectos adversos a su salud mental. Implementar tele orientación psicológica.

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 [institutedetransito@cesar.gov.co](mailto:institutedetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



LINEAMIENTOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
	de alcohol y otras entre ellas: sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión	
<b>Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia</b>	Fomentar la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras	Realizar de manera permanente, terapias psicológicas y ocupacionales multidisciplinarias. Crear una red de apoyo a casos Covid-19, enfermedades catastróficas y de adicciones

Las actividades anteriores son descritas de manera más amplia a continuación, lo que indica el modo como se desarrollará cada actividad.

**Tabla 5** Eje de salud mental.

LINEAMIENTOS	ACTIVIDADES	MEDIO DE EJECUCIÓN
<b>Fomento de la inclusión, diversidad y representa actividad:</b>	1. Campañas de promoción, divulgación y exaltación de la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, tales como: conmemoración de fechas significativas en las diferentes comunidades, elementos de higiene femenina, entre otros.	Socialización de piezas promocionales relativas a la inclusión, diversidad y representatividad en la cultura organizacional de la entidad.
	2. Actividades para promover la aplicación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, tales como: talleres, conferencias, intercambio de experiencias en diferentes medios de comunicación de la alcaldía.	Realizar una pausa cultural empresarial asociada a la inclusión, diversidad y representatividad cultural.
	3. Actividades de identificación y detección de	Diseño de protocolo de la ruta de acoso laboral.

**CANALES DE ATENCION AL USUARIO**

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 [institutedetransito@cesar.gov.co](mailto:institutedetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



LINEAMIENTOS	ACTIVIDADES	MEDIO DE EJECUCIÓN
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder	situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder, mediante la implementación de intervención por área cada cuatro meses, a través del área de salud ocupacional de la y del Talento Humano.	Socialización de la ruta de acoso sexual. Valoración de los casos remitidos por el comité de convivencia - a demanda inducida. Ejecución de actividades del comité de convivencia.
	4. Realizar talleres de conocimiento para todos los empleados sobre la normatividad de acoso laboral, sexual y abuso de poder.	Realización de talleres para dar a conocer normatividad relacionada con acoso laboral, sexual y abuso de poder. Ley 1257 de 2008 - Ley Delitos de abuso sexual Ley 1010 de 2006 - Ley Acoso laboral Resolución 652 de 2012 - Mintrabajo, Comité de Convivencia laboral en empresas públicas Resolución 1356 de 2012 - Mintrabajo, modifica la 652 conformación de los comité laboral a cargo de los empleados.

### 7.3. Eje de Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que el Instituto implementará encaminadas a garantizar una verdadera inclusión, desde lo diverso, con equidad y representatividad. En ese orden se realizarán actividades de Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: Para ello se desarrollarán iniciativas para sensibilizar a los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.

Otro aspecto importante que se trabajará serán temas de Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder: Con lo anterior se pretende crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos; para ello la oficina de Talento Humano, llevarán a cabo una estrategias para la identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder; cuyas actividades de manera amplia están contenidas en la matriz siguiente:

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO



**Tabla 6** Eje de convivencia social.

LINEAMIENTOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
<b>Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:</b>	Sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.	Campañas de promoción, divulgación y exaltación de la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, tales como: conmemoración de fechas significativas en las diferentes comunidades, señaléticas, elementos de higiene femenina, entre otros. Actividades para promover la aplicación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, tales como: talleres, conferencias, intercambio de experiencias en diferentes medios de comunicación del Instituto.
<b>Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder:</b>	Propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso.	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder, mediante la implementación de intervención por área cada tres meses, a través del área de salud ocupacional de la Dirección Administrativa y del Talento Humano. Realizar talleres de conocimiento para todos los empleados sobre la normatividad de acoso laboral, sexual y abuso de poder.

La matriz anterior, ampliada como se describe a continuación, a la cual se le incluye el modo de ejecución de cada actividad y así mismo las acciones a desarrollar.

**Tabla 7** Eje de convivencia social.

LINEAMIENTOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
<b>Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad</b>	1. Campañas de promoción, divulgación y exaltación de la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, tales como: conmemoración de fechas significativas en las diferentes comunidades, elementos de higiene femenina, entre otro.	Socialización de piezas promocionales relativas a la inclusión, diversidad y representatividad en la cultura organizacional de la entidad

**CANALES DE ATENCION AL USUARIO**

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 [institutedetransito@cesar.gov.co](mailto:institutedetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



	Actividades para promover la aplicación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, tales como: talleres, conferencias, intercambio de experiencias en diferentes medios de comunicación del Instituto.	Realizar una pausa cultural empresarial asociada a la inclusión, diversidad y representatividad cultural.
<b>Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder</b>	3. Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder, mediante la implementación de intervención por área cada cuatro meses, a través del área de salud ocupacional de la y del Talento Humano	Diseño de protocolo de la ruta de acoso laboral
		Socialización de la ruta de acoso sexual
		Valoración de los casos remitidos por el comité de convivencia - a demanda inducida.
	Ejecución de actividades del comité de convivencia.	
4. Realizar talleres de conocimiento para todos los empleados sobre la normatividad de acoso laboral, sexual y abuso de poder.	Realización de talleres para dar a conocer normatividad relacionada con acoso laboral, sexual y abuso de poder. Ley 1257 de 2008 - Ley Delitos de abuso sexual Ley 1010 de 2006 - Ley Acoso laboral Resolución 652 de 2012 - Minintrabajo, Comité de Convivencia laboral en empresas públicas Resolución 1356 de 2012 - Ministrabajo, modifica la 652 conformación del comité laboral a cargo de los empleados.	

## 8. PROGRAMAS DE INCENTIVOS

Con relación al Programa de Incentivos el Instituto cada año define el programa de incentivos para los servidores públicos con ello busca reconocer y destacar a los funcionarios en su desempeño.

- Realizar eventos que Promuevan espacios de participación que favorezcan la identificación con los valores, principios, compromisos y directrices éticas organizacionales.
- Desarrollar programas de estímulos e incentivos (Incapacidades, aprovechamiento tiempo libre, mejores equipos de trabajo, mejor empleado, calamidad y urgencia familiares, enfermedades catastróficas etc.

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 [institutedetransito@cesar.gov.co](mailto:institutedetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



Es de anotar que algunos de estos estímulos no requieren de asignación presupuestal, por lo que se gestionara para llevar a cabo los que así lo requieran.

Realizar Estrategias de Salario Emocional y divulgación de las mismas para la vigencia 2024, es de anotar, que estas no generan erogación presupuestal por parte del Instituto Departamental de Transito del Cesar y que tienen como objetivo la Redistribución de beneficios sociales adicionales al salario, elevar la satisfacción laboral frente a las necesidades personales, familiares y profesionales de los servidores públicos, mejorando la calidad de vida, atendiendo a las necesidades individuales y prioritarias de cada servidor público, en pro de la conciliación laboral.

## 9. PRESUPUESTO

El Programa de Bienestar para su ejecución cada año le es asignado (ver presupuesto).

## 10. EVALUACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Para el desarrollo del plan de Bienestar se realizarán encuestas a los funcionarios de necesidades de bienestar, y se desarrollará evaluación de los resultados obtenidos en las evaluaciones de las actividades dando continuidad a las actividades de más impacto, esto con el fin de favorecer el clima organizacional de la entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca del desempeño del trabajador.

## 11. CRONOGRAMA

Las actividades del programa de Bienestar están contenidas en un cronograma, que se ajusta en la medida que se requiera, siempre bajo el principio de garantizar el cumplimiento, la cobertura, y la optimización de los recursos asignados; en aras de lograr un mayor impacto, para los fines de satisfacción colectiva de los servidores.

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar