RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 0020 - -
(28 DE ENERO DE 2026)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS AL PLAN DE ACCIÓN DE ACUERDO CON EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN PARA LA VIGENCIA 2026, DEL INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DEL MUNICIPIO DE PITALITO – INTRAPITALITO Y SE ADOPTAN OTRA DISPOSICIONES".

La Directora del Instituto de Tránsito y Transporte del Municipio de Pitalito INTRAPITALITO, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 489 de 1998, la Ley 1753 de 2015, el Decreto 1499 de 2017, Decreto 1083 de 2015, Decreto 612 de 2018, Decreto Municipal 354 de 2011, el Acuerdo 013 de 2011 del Consejo Municipal de Pitalito, y demás normas concordantes.

CONSIDERANDO:

Que, el Instituto de Tránsito y Transporte de Pitalito, es un establecimiento público del orden municipal del nivel descentralizado, adscrito a la Secretaría de Gobierno, Desarrollo Social y Movilidad, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, constituido por los bienes o fondos públicos que se transfieran en virtud del Decreto No. 354 del 03 de octubre de 2011[1] modificado por el Decreto No. 134 del 11 de abril de 2012[2] emitido por la Alcaldía Municipal de Pitalito, así como también del cobro de las contribuciones, tasas e infracciones de tránsito y el producto de los ingresos provenientes de la expedición de servicios de tránsito y/o especie venales.

Que, el Instituto de Tránsito y Transporte de Pitalito tiene por objeto social, dirigir, controlar, reglamentar el tránsito y el transporte en el Municipio de Pitalito, a efectos de asegurar una adecuada movilidad, seguridad y control efectivo del tránsito y transporte en el Municipio, generando conciencia colectiva de prevención y autorregulación ciudadana, transparencia, compromiso y responsabilidad.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, establece que las entidades públicas deben planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar sus planes y programas, garantizando su articulación con los objetivos institucionales y el mejoramiento continuo de la gestión pública.

Que, el Decreto 612 de 2018 "Por medio del cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", en su artículo 1 Adicional al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los

[1] *"Por medio del cual se crea el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte y se dictan normas respecto a su organización y funcionamiento"*
[2] *"Por el cual se modifica el Decreto Municipal No. 354 de octubre de 3 de 2011"*

Pitalito © Calle 1 No. 11-45 Este Barrio Paraíso, – Cel. 3164313814- WhatsApp -3188134604
E-mail, contactenos@intrapitalito-huila.gov.co

planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos durante cada vigencia.

Que la Ley 87 de 1993 en su Artículo 4, establece como elementos para el Sistema del Control Interno, entre otros, "El establecimiento de objetivos y metas tanto generales como específicas, así como la formulación de los planes operativos que sean necesarios" y "La definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de procesos".

Que el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.21.3.3 establece: "Dirección. El Nivel Directivo, define las políticas, objetivos y metas corporativas a alcanzar durante los períodos constitucionales y legales correspondientes como marco de referencia para la definición de planes indicativos y de acción".

Que, el artículo 2.2.21.3.4 ibidem, establece la Planeación como "Una herramienta gerencial que articula y orienta las acciones de la entidad para el logro de los objetivos institucionales en cumplimiento de su misión particular y los fines del Estado en general, es el principal referente de la gestión y marco de las actividades de control interno puesto que a través de ella se definen y articulan las estrategias, objetivos y metas". Igualmente, dicho artículo establece: "Las herramientas mínimas de planeación adoptadas en el Estado, aplicables de manera flexible en los diferentes sectores y niveles de la administración públicas, de acuerdo con la naturaleza y necesidades corporativas y en ejercicio de la autonomía administrativa se enmarcan en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Inversiones, Planes de Desarrollo Territorial, Plan indicativo y Planes de Acción Anuales.

Que, dentro de la Planeación Estratégica, la Alta Dirección, deberá adoptar teniendo en cuenta las políticas, objetivos y metas institucionales, los planes de acción anuales integrados con los planes institucionales y estratégicos al plan de acción, para ser utilizados como herramientas de planeación y direccionamiento de la institución.

Que el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 dispone *"Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión. (...)"*

Que el Decreto 612 de 2018 en su artículo primero (el cual Adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 en su numeral 2.2.22.3.14.) establece la integración de planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, los cuales deberán ser publicados en la página web institucional a más tardar el 31 de enero de cada año.

Pitalito © Calle 1 No. 11-45 Este Barrio Paraíso, – Cel. 3164313814- WhatsApp -3188134604
E-mail, contactenos@intrapitalito-huila.gov.co

17. Plan de Sistema de Gestión Calidad
18. Plan de Gestión de Recursos
19. Plan de Comunicaciones

Los cuales hacen parte integral de este acto administrativo, de conformidad con lo expuesto en su parte motiva.

ARTICULO SEGUNDO: Que el Plan de Acción Institucional (PAI), "Primero la Vida, que la Vía", así como los planes institucionales y estratégicos al plan de acción son de obligatorio cumplimiento por parte del Instituto de Tránsito y Transporte del Municipio de Pitalito – INTRAPITALITO, en sus etapas de ejecución y seguimiento.

ARTICULO TERCERO: Que el Plan de Acción Institucional (PAI) "Primero la Vida, que la Vía", así como los planes institucionales y estratégicos al plan de acción, podrán ser modificados de acuerdo con las situaciones que se presenten en el desarrollo de éste, según corresponda a las necesidades del Instituto de Tránsito y Transporte del Municipio de Pitalito – INTRAPITALITO.

ARTICULO CUARTO: Que el Plan de Acción Institucional (PAI) "Primero la Vida, que la Vía", así como los planes institucionales y estratégicos al plan de acción, que se adoptan en este acto administrativo, serán publicados en la página WEB del Instituto de Tránsito y Transporte del Municipio de Pitalito – INTRAPITALITO.

ARTICULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada a los veintiocho (28) días del mes de enero de dos mil veintiséis (2026).

JESSICA DAYANA PORRAS VALDERRAMA
Directora

Proyectado: Tania Goretty González Cargo: Asesor MIPG	
Revisado por: Juan Camilo Gamboa Camacho Cargo: Profesional Universitario División Administrativa y Financiera-Secretario del Comité de MIPG	Aprobó: JESSICA DAYANA PORRAS VALDERRAMA Cargo: Directora-Presidenta del comité de MIPG

Pitalito © Calle 1 No. 11-45 Este Barrio Paraíso, – Cel. 3164313814- WhatsApp -3188134604
E-mail, contactenos@intrapitalito-huila.gov.co

Que en armonía y sinergia con el instrumento de planeación territorial, correspondiente al Acuerdo Municipal No. 010 del 07 de junio de 2024, por medio del cual fue adoptado para el municipio de Pitalito, el Plan de Desarrollo "El Gobierno de la Gente, Pitalito 2024-2027", el Instituto de Tránsito y Transporte de Pitalito – INTRAPITALITO, ha formulado los planes institucionales y estratégicos al plan de acción para su operativización durante el año 2026.

Que el Instituto de Tránsito y Transporte de Pitalito – INTRAPITALITO debe dar cumplimiento a las normativas vigentes que obligan a la formulación del Plan de Acción Institucional, y los planes institucionales y estratégicos al plan de acción para la vigencia 2026.

Que, en la primera sesión ordinaria del Comité de gestión y desempeño MIPG del INTRAPITALITO del día 28 de enero de 2026, luego de socializados y validados los planes institucionales y estratégicos al plan de acción, presentados por los funcionarios responsables de los mismos; fueron aprobados por unanimidad, según consta en acta No. 01 del 28 de enero de 2026 del Comité de MIPG.

Que, por lo anteriormente expuesto, este despacho.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Actualizar el 1.Plan de Acción Instituciona (PAI), "Primero la Vida, que la Vía", del Instituto de Tránsito y Transporte del Municipio de Pitalito – INTRAPITALITO, para la vigencia 2026, junto con los planes institucionales y estratégicos al plan de acción así:

2. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR.
3. Plan Anual de Adquisiciones.
4. Plan Anual de Vacantes.
5. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
6. Plan Estratégico de Talento Humano.
7. Plan Institucional de Capacitación.
8. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
9. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Programa De Transparencia Y Ética Pública (Antes conocido como Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano).
11. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI.
12. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
13. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.
14. Plan Estratégico de Seguridad Vial
15. Plan Local de seguridad vial.
16. PECCIT (Plan Estratégico de Control Contra la Ilegalidad en el Transporte).

Pitalito © Calle 1 No. 11-45 Este Barrio Paraíso, – Cel. 3164313814- WhatsApp -3188134604
E-mail, contactenos@intrapitalito-huila.gov.co

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INTRAPITALITO

VIGENCIA 2026

JESSICA DAYANA PORRAS VALDERRAMA
Directora

INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE PITALITO
"El Gobierno de la Gente"

CONTENIDO

1.INTRODUCCION
2.JUSTIFICACION
3.OBJETIVOS
3.1. OBJETIVO GENERAL
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. MARCO NORMATIVO
5. RESPONSABLE
6. GLOSARIO
7. METODOLOGÍA
7.1. EVALUACIÓN Y DIAGNOSTICO
7.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN
7.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.4. RESULTADO DE ENCUESTA DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
8. ENCUESTA DIAGNOSTICA GOOGLE FORMS
9. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN
9.1. REGISTRO DE ASISTENCIA
9.1.1. REGISTRO DE EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES
9.1.2 REGISTRO DE EVIDENCIAS
10. PRESUPUESTO
11. PLAN DE INCENTIVOS
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de tránsito y transporte de Pitalito INTRAPITALITO, propende por mejorar la calidad de vida de los servidores en nuestra entidad, así como exaltar la labor del servidor, contribuyendo a que los servidores desarrollen una cultura de pertenencia y apropiación; así mismo se busca generar un buen clima organizacional, y promover el ejercicio de la sana convivencia. Este plan parte de los insumos suministrados por los servidores a través de la evaluación de encuestas que permiten realizar un diagnóstico y con base a ello, una proyección acertada de las necesidades en el plan de bienestar social de la entidad.

De acuerdo a lo anterior, se tuvo presente la normatividad aplicable como los lineamientos de la Función Pública, ley 909 del 2004, recursos asignados para la vigencia, entre otros lineamientos, además de las expectativas de los servidores públicos plasmadas en las encuestas para las actividades a desarrollar en la vigencia 2025.

Cabe acotar que las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, se encuentran enmarcadas igualmente en las disposiciones normativas que regulan la materia, tales como, el Decreto Ley 1567 de 1998[2], por medio del cual se creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

En cuanto al sistema nacional de incentivos, se precisa que se encuentran regulados en los artículos 26 al 38, capítulo IV del citado Decreto Ley 1567 de 1998, destacando que el artículo 30 establece que con el fin de reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios a que tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo; así lo dispone la norma:

"**ARTÍCULO 18. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados."

"**ARTÍCULO 19. PROGRAMAS ANUALES**. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos."

"**ARTÍCULO 26. PROGRAMA DE INCENTIVOS**. 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. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos."

"**ARTÍCULO 29. PLANES DE INCENTIVOS**. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia."

"**ARTÍCULO 30. TIPOS DE PLANES**. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

"**ARTÍCULO 31. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS**. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

"**ARTÍCULO 32. PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS**. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

PARÁGRAFO. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial."

ARTÍCULO 33. CLASIFICACIÓN DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios 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.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 1. La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.

PARÁGRAFO 2.- Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 3. Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones espaciales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

ARTÍCULO 35. FORMA DE ACTO Y RECURSOS. Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso. (...)

"**ARTÍCULO 37. RECURSOS**. Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas."

De acuerdo con lo que establece la norma que lo planes de bienestar social e incentivos tienen como objeto premiar la labor que ha desempeñado el empleado público y en especial los incentivos buscan reconocer la labor de los empleados que gocen de derechos de carrera administrativa o que se encuentren vinculados en empleos de libre nombramiento y remoción con niveles de excelencia.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo."

En vista de lo anterior, el Plan de bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva integral, abarcando para los funcionarios todas las dimensiones, como vida saludable, programas culturales, institucionales, deportivos y recreacionales, alineados con el fin de establecer unos ejes de intervención transversal y de esta manera definir actividades que impacten desde cada programa.

2. JUSTIFICACION

El Plan de Bienestar Social e incentivos del Instituto de Tránsito y Transporte de Pitalito, es una iniciativa fundamental para garantizar el bienestar integral de los empleados, quienes desempeñan funciones críticas en la regulación, control y seguridad vial, tareas que requieren altos niveles de compromiso, responsabilidad, esfuerzo físico y emocional. La naturaleza de su trabajo, frecuentemente expuesta a condiciones estresantes, riesgos laborales y largas jornadas, puede generar desgaste físico, emocional y social, afectando su desempeño y calidad de vida.

Este plan se justifica como una respuesta estratégica para atender estas necesidades, mejorando las condiciones laborales, promoviendo la salud física y mental, y fomentando un equilibrio entre la vida personal y profesional. Al fortalecer el clima organizacional y la motivación de los empleados, el plan busca incrementar su productividad, compromiso y satisfacción, lo que impactará positivamente en la calidad del servicio ofrecido a la comunidad Laboyana.

Adicionalmente en cuanto a los aspectos normativos adicionales a tener en cuenta en la formulación de este tipo de plan, se debe tener en cuenta lo establecido en el Decreto 1083 de 2015[3], que a su tenor refiere:

"**ARTÍCULO 2.2.10.1 PROGRAMAS DE ESTÍMULOS**. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(...)"

"**ARTÍCULO 2.2.10.9 PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley."

Con la implementación de este plan se asegura el cumplimiento de normativas legales y de responsabilidad social empresarial, consolidando al Instituto como una organización ética y comprometida con el desarrollo de su capital humano. La inversión en bienestar social no solo beneficia a los trabajadores, sino también a la ciudadanía, al garantizar una atención más eficiente, humana y profesional.

De tal forma, el Plan de Bienestar Social e incentivos es una herramienta indispensable para mejorar la calidad de vida de los empleados, optimizar los resultados y fortalecer la confianza y el respeto de la comunidad hacia la institucionalidad.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar estrategias de bienestar que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, fomentando su motivación y reconocimiento para mejorar su desempeño y fortalecer su vocación al servicio público.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Implementar un programa integral de bienestar social que responda a las necesidades de las servidoras y los servidores públicos de la institución, promoviendo la salud física y mental, el equilibrio familia-trabajo.
- Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo la apropiación de los valores institucionales y el sentido de pertenencia, en el marco de la transformación digital, para impulsar el compromiso con el servicio público y la responsabilidad social.
- Consolidar un clima laboral satisfactorio y una cultura organizacional diversa e inclusiva que promueva el equilibrio familia-trabajo y el sentido de pertenencia de todas las servidoras y los servidores públicos de la institución.
- Armonizar las actividades de bienestar y optimizar la asignación de recursos para maximizar su impacto en el cumplimiento de las proyecciones institucionales, asegurando una distribución equitativa.
- Generar alternativas y espacios recreativos, deportivos, socioculturales que permitan la integración de los funcionarios fomentando un desarrollo personal y laboral.
- Desarrollar acciones que busquen el equilibrio personal y laboral de los funcionarios que generen efectos positivos en la salud física, mental y profesional.
- Generar espacios de reconocimiento al personal que incentiven y potencien sus competencias con la finalidad de generar compromiso con la entidad.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios del Instituto de tránsito en el desempeño de su labor, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, mediante un sistema de estímulos que exalte los niveles sobresalientes y la participación activa en equipos de trabajo que redundan en la calidad de los servicios ofrecidos.
- Buscar el reconocimiento de los valores y principios que contienen los objetivos éticos y morales de la entidad, en función de una cultura de servicio público que responda a las necesidades de la

entidad frente a la ciudadanía de forma ética, logrando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia de la entidad.

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998,) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".
- Ley 1952 de 2019 (artículo 37 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- El Decreto Ley 1567 de 1998: Creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Los programas de bienestar social se diseñaron dentro del sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **ARTÍCULO 20. Bienestar Social.** 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 viday 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. Parágrafo. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.
- **Artículo 23. Área de Protección y Servicio Social:** En esta área se deben estructurar programas mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección ocio, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.
- **Ley 909 de 2004:** se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015, titulo 10:** incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- **Ley 1811 de 2016**: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5). Para los programas de incentivos, el artículo 26 del referenciado Decreto Ley 1567 dispuso: ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. 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

- **Artículo 27:** Proyecto de calidad de Vida Laboral. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad.
- **ARTÍCULO 29. Planes de Incentivos.** Los planes de incentivos para los empleados seorientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de losequipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
- **ARTÍCULO 30. Tipos de Planes.** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.
- **ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios.** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarána los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública
- **ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios.** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia
- **PARÁGRAFO.** Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.
- **ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios.** Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios 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 vivienday otros que establezca el Gobierno Nacional.

5. RESPONSABLE

El Instituto de Tránsito y Transporte de Pitalito Intrapitalito, a través de La División Administrativa y Financiera conjuntamente con la unidad de bienestar social y clima organizacional, tienen la responsabilidad de realizar la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimientoy evaluación, para el periodo 2026.

En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante la presente vigencia. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

- Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
- Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

6. GLOSARIO

6.1 Programa de Bienestar Social: Encaminados a la protección de servicios sociales que mejoran la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenecía, motivación y calidez humana en la prestación del servicio al ciudadano y otros grupos de valor

6.2 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 los servidores públicos.

6.3 Sistema de Estímulos e incentivos: Hace referencia al conjunto de estrategias, acciones y herramientas diseñadas para motivar y recompensar a los empleados con el fin de mejorar su desempeño, compromiso y satisfacción laboral. Este sistema puede incluir incentivos financieros (como bonificaciones), no financieros (como reconocimientos), oportunidades de desarrollo profesional y mejores condiciones laborales.

6.4 Calidad de Vida Laboral: 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.

6.5 Área de Protección y Servicios Sociales: EL área está enfocada en el bienestar físico, emocional y social de los empleados, la unidad tiene como objetivo principal garantizar un ambiente de trabajo seguro, saludable y equitativo, mientras ofrece apoyo en situaciones personales o laborales que puedan afectar el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

6.5.1 Principales funciones del área:

6.5.2. Protección laboral:

- Supervisar medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
- Promover condiciones laborales seguras para prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales.
- Cumplir con las normativas legales relacionadas con la seguridad y salud laboral.

6.5.3. Apoyo psicosocial:

- Organizar talleres o actividades para fortalecer habilidades sociales, manejo del estrés o resolución de conflictos.
- Apoyar a los empleados en situaciones personales críticas (por ejemplo, problemas familiares, económicos o de salud).

6.5.4. Servicios sociales:

- Organizar programas de bienestar (ejemplo: jornadas de vacunación, chequeos médicos preventivos).
- Implementar programas de integración social y cultural para empleados y sus familias.

6.5.6. Promoción de la inclusión y equidad:

- Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados.
- Desarrollar políticas contra la discriminación y el acoso en el entorno laboral.

6.5.7 Beneficios para la empresa:

- Incremento de la productividad al cuidar el bienestar de los empleados.
- Reducción del ausentismo y rotación del personal.
- Mejora en la cultura organizacional y la reputación de la empresa.
- Cumplimiento de normas legales y responsabilidad social empresarial.

6.6 Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que la institución otorga a sus empleados como parte de estrategias para motivarlos, reconocer su desempeño y promover el cumplimiento de objetivos específicos. Estos incentivos buscan mejorar la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral al ofrecer beneficios financieros adicionales al salario base.

6.7 Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

6.8 Cultura organizacional: Es conjunto de valores, creencias, normas, costumbres y comportamientos compartidos que definen la identidad de una organización. Es como la "personalidad" de la empresa, que influye en cómo los empleados trabajan, interactúan y toman decisiones en su día a día.

6.8.1 Elementos importantes de la cultura organizacional:

- Valores: Principios fundamentales que guían las acciones de la organización, como la integridad, la innovación, el respeto y el compromiso con la calidad.
- Creencias: Percepciones compartidas sobre cómo debería funcionar la empresa o qué es importante para su éxito.
- Normas: Reglas formales o informales que regulan el comportamiento de los empleados.

7. METODOLOGÍA:

Para el buen desarrollo del Plan de Bienestar social para la vigencia 2026, se agotarán las siguientes etapas:

7.1 Evaluación y Diagnóstico:

Se realizará una evaluación mediante encuesta a través de Google forms el cual arrojará un diagnóstico que permita la identificación de nuevas necesidades y/o herramientas para mejorar los programas plasmados para la vigencia 2026.

7.2 Diseño y formulación:

Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, Se diseña un cronograma de actividades para el Plan de Bienestar e incentivos a implementar en la vigencia 2026.

El diseño, la aplicación, la consolidación y análisis de los resultados, se empleó un instrumento digital "encuesta diagnóstico de necesidades Google forms", con el fin de evaluar la percepción que tienen los funcionaros frente a cada una de las actividades planteadas para incluir en el plan de Bienestar vigencia 2026.

Todas las actividades serán evaluadas con relación a los objetivos planteados y a las propuestas en el plan de Bienestar social e incentivos y al final de la vigencia se elaborará el Informe de cumplimiento, donde se consolidan los resultados de todas las evaluaciones realizadas una vez termine cada actividad.

7.3 Seguimiento y evaluación:

Para la realización de esta etapa se debe llevar un indicador por la división Administrativa midiendo el grado de satisfacción y participación de las propuestas plasmadas en el plan de Bienestar social 2026.

Identificar el grado de satisfacción y participación de los funcionarios de la entidad en cada una de las actividades programadas en el cronograma de actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, elaborando informes de cumplimiento donde se consolidan los resultados de todas las evaluaciones realizadas.

7.4 Resultado de encuesta del diagnóstico de necesidades

El resultado arrojado sirve como insumo para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos que a continuación se describen:

- Se concluye que cerca del 40% de los servidores públicos de la entidad carecen de vivienda propia, por tanto, se evidencia la necesidad de promover convenios, ferias de servicio y asesorías, para orientar a las personas interesadas en adquirir vivienda propia.

- Al consultar a los servidores acerca de las prácticas deportivas que quisieran desarrollar en el marco del bienestar, las opciones más votadas fueron mini tejo (36,4%) y micro futbol (34,1%).
- Consultados los servidores públicos acerca de las actividades culturales que quisieran desarrollar en el marco del bienestar, las opciones más votadas fueron festividades autóctonas de la región (27,3%) y Ferias gastronómicas (38,6%)
- A la pregunta ¿Estaría interesado en participar en actividades tales como salida extramural dentro del bienestar Institucional? El 100% de los funcionarios contestaron AFIRMATIVAMENTE, y de los mismos el 60% eligió la propuesta asociada a DESTINO INTERNACIONAL.
- En el marco de lo establecido por la Ley 1857 de 2017 modificatoria del artículo 3. De la Ley 1361 de 2009 (Día de la familia), el 84% de los servidores esta a favor de: Que, se conceda a los trabajadores un día de descanso remunerado por semestre.
- En el marco de lo indicado en el Decreto 1083 de 2015, los servidores públicos al ser consultados sobre el tipo de incentivo que le gustaría recibir como servidor con mejor calificación de la evaluación de desempeño semestral (Ley 909 de 2004), el 63,6% de los participantes manifestó que prefieren percibir Días de descanso remunerado.

8. Encuesta diagnostica formato Google forms

El presente documento es un instrumento que sirve para identificar, cuantificar y valorar, las necesidades intereses y expectativas que en materia de bienestar social, requiere el grupo de servidores de la entidad, en cumplimiento en lo dispuesto en la ley 909 del 2004 decreto 1227 del 2005 y que quedara plasmado en el plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos año 2026.

Los criterios expresados y las actividades compiladas por los funcionarios, son tenidos en cuenta en la construcción del presente Plan de Bienestar e incentivos, y por ende se enfocan en garantizar un mejoramiento del Clima Organizacional, así como la calidad de vida de los funcionarios. La información recolectada es de carácter confidencial y solo será utilizada exclusivamente para establecer necesidades y expectativas de Bienestar. La encuesta practicada entre el 14 y 15 de enero de 2026, aplicada a los servidores públicos de la planta de personal de la entidad fue la que se anexa en archivo Excel adjunto, que hace parte integral del presente plan, junto con los resultados detallados en archivo pdf.

9. REQUISITOS DE PARTICIPACION

De conformidad con lo estipulado en el **ARTÍCULO 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Ahora bien, en virtud de lo anterior, los servidores públicos de la planta de personal del instituto de tránsito y transporte de Pitalito, podrán participar en las actividades de bienestar, para lo cual el mismo deberá tener la condición de empleado activo en la entidad (entiéndase por activo que esté prestando

sus funciones, y no se encuentre en situaciones tales como: licencia por enfermedad, licencia no remunerada, vacancia temporal, suspensión del cargo por orden administrativa o judicial, entre otros).

Adicionalmente y conforme a lo indicado en el ARTÍCULO 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, para acceder a los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los **incentivos institucionales**:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva 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.

Así mismo como lo indica el Artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, los incentivos institucionales serán asignados a los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción. Así mismo el procedimiento para su escogencia, así como los criterios a seguir para dirimir los empates, se adelantarán de la forma, que se expone a continuación, la cual en todo caso el Instituto de Tránsito y Transporte de Pitalito, ha plasmado bajo unos parámetros objetivos y previamente establecidos con fundamento en el mérito, para lo cual aplicará los siguientes criterios, en el siguiente orden:

PRIMER FACTOR DE ELEGIBILIDAD PARA LOS INCENTIVOS.

Como ya se mencionó los incentivos aplican únicamente a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia. Así las cosas , se escogerán un empleado del área administrativa y un empleado del área operativa por semestre, para ser beneficiarios de los incentivos; siempre y cuando la calificación obtenida en la evaluación de desempeño laboral se encuentre en el nivel de excelencia, es decir que el servidor público obtenga una calificación en el nivel Sobresaliente, esto es: Mayor o igual al 90%.

PRIMER FACTOR DE DESEMPATE. ASIGNACIÓN DE MAYOR PUNTAJE EN LA CALIFICACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL.

Si persiste el empate, tras agotar el PRIMER FACTOR DE ELEGIBILIDAD, se procederá a evaluar y a seleccionar, entre las personas empatadas en su calificación, al servidor público con la mayor califiacion.

SEGUNDO FACTOR DE DESEMPATE. Mayor puntaje en la calificación de los aspectos comportamentales de la evaluación de desempeño.

9.1 Registro de asistencia

Por cada actividad programada, en el cronograma de actividades del plan de bienestar social e incentivos, de la institución, se llevará el registro mediante planilla, o formulario electrónico, con la identificación de la actividad ejecutada.

Adicionalmente y con fines logísticos, podrá consultarse de manera previa a la celebración de las actividades propuestas, a los servidores públicos si están o no interesados en participar o asistir, con el fin de optimizar los recursos destinados para cada actividad.

Como consecuencia de lo anterior, con la confirmación de asistencia, el servidor público se compromete a participar activamente en el desarrollo, y posterior evaluación de las actividades realizadas en el marco del plan de bienestar social e incentivos.

9.1.1 Registro de evaluación de la actividad

Tras el diligenciado de la asistencia por todos los asistentes a cada actividad, ello permitirá tener una base de datos actualizada con el fin de llevar una estadística sobre el índice de participación. Adicionalmente, tras la ejecución de las actividades propuestas se aplicará una encuesta para evaluar el grado de satisfacción, por parte de los funcionarios participantes, el registro de evaluación es un instrumento fundamental para documentar y analizar el impacto y la efectividad de las actividades de bienestar social implementadas en el Instituto de Tránsito. Este registro permite identificar logros, áreas de mejora y la satisfacción de los empleados con los programas ofrecidos, contribuyendo a la mejora continua de las actividades y las funciones institucionales.

9.1.2 Registro de evidencias

Es un recurso documental que consiste en capturar imágenes de las actividades, eventos, de los procesos previamente programados, con el objetivo de respaldar información, evaluar resultados o dejar constancia visual de las acciones realizadas. Este tipo de evidencia se utilizará en diversos contextos, como en actividades laborales y trabajos de campo institucional. Se presentara igualmente un informe trimestral sobre las actividades ejecutadas durante el trimestre respectivo donde se presentarán las conclusiones y observaciones de las actividades desarrolladas para que sean socializadas con la dirección de la entidad.

10. Presupuesto plan de Bienestar social e incentivos.

El presupuesto oficial asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos, de Instituto de tránsito y transporte de Pitalito Intrapitalito, para vigencia 2026, asciende a la suma de: $***161.000.000***

(Ciento sesenta y un millones de pesos mcte), distribuidos así:

PLAN DE BIENESTAR

Plan de Bienestar: Ciento cincuenta y tres millones novecientos noventa y seis mil trescientos ochenta pesos ($153.996.380)

PLAN DE INCENTIVOS

Hasta dos (02) salarios mínimos mensuales legales vigentes por funcionario, que equivale a un total para la vigencia 2026 de: Siete Millones Tres Mil Seiscientos Veinte pesos ($ 7.003.620)

Cronograma de actividades del plan de bienestar social e incentivos vigencia 2026

A continuación, se describen las actividades de Bienestar social e incentivos de acuerdo a las necesidades arrojadas en el diagnóstico y la encuesta, aplicadas a los servidores públicos del instituto para desarrollar en la vigencia 2026. De igual manera, se plasma los ejes de acuerdo a los programas de intervención dentro delplan de Bienestar Social e incentivos como se muestra a continuación:

Eje	*Actividad*	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividades Recreativas de Integración funcionarios	Actividad deportiva interna o competencias recreativas mixtas												
	Día del servidor publico												
	Festividad Exaltación a la Huilensidad (fiestas de San Pedro)												
	Salida extramural (viaje)												

	Cena de navidad												
	Novena de aguinaldo con los hijos de los funcionarios												
	(Día de la familia) Ley 1857 de 2017 modificatoria del artículo 3. De la Ley 1361 de 2009												
	Día de descanso remunerado por el día del cumpleaños (salario emocional)												

CONMEMORACIONES FECHAS ESPECIALES

-DIA DE LA MUJER

-DIA DEL HOMBRE

-DIA DEL AGENTE DE TRANSITO

-CUMPLEAÑOS INSTITUCIONAL

-DIA DE LA SECRETARIA

PLAN DE INCENTIVOS

En el plan de incentivos de la presente vigencia, el servidor o servidores públicos, que sean elegidos por su excelencia, en la calificación de la evaluación de desempeño laboral, y por tanto sean acreedores a acceder al plan de incentivos conforme a las reglas descritas en el numeral 9 del presente plan, podrán escoger destinar el incentivo a que tienen derecho de conformidad con los incentivos aquí descritos:

INCENTIVOS PECUNIARIOS

- Apoyo para Educación Formal:

Para la asignación de este incentivo, el apoyo podrá ser concedido mediante acto administrativo motivado, por medio del cual se autorice el pago del valor del incentivo reconocido, directamente a la institución educativa, la cual debe estar legalmente reconocida y con el fin de cubrir los costos de la matricula del programa académico que curse el servidor público.

- Programa de Turismo Social:

Se programará y realizará un programa de turismo social, dirigido a los funcionarios de carrera que se encuentren dentro de un nivel sobresaliente y que sean seleccionados conforme a las reglas descritas en el numeral 9 del presente plan, el cual consistirá en una salida extramural para un destino nacional que en todo caso no podrá exceder de tres días laborales y del monto destinado previamente para tal fin.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

- Reconocimientos Públicos:

Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte de la dirección de la entidad. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

- Días de tiempo libre para disfrutar en familia

Tres (3) días de tiempo libre para disfrutar en familia los cuales se deberán concertar con el jefe inmediato y será comunicado por escrito al área de Talento Humano. Este incentivo será tomado por una única vez, sin fraccionamientos, aquellos funcionarios de carrera sobresaliente con puntajes en su calificación mayores a 90 puntos y que no optaron por el Programa de Turismo Social.

NOTA: Los recursos del plan de incentivos en caso de no poderse utilizar en la vigencia, por no encontrarse servidor público calificado en los términos del numeral 9 del presente plan, conllevaran, a que se trasladen dichos recursos a las actividades del plan de bienestar.

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
HEIDY LORENA HOYOS CUBILLOS Técnico de la Unidad de Bienestar Social y clima organizacional	**JUAN CAMILO GAMBOA CAMACHO** Profesional Universitario de la división Administrativa y Financiera	**JESSICA DAYANA BORRAS VALDERRAMA** Dirección y MIPG