



ITBOY
NIT. 891. 801. 069-8

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ
Subgerencia General del Área Administrativa
VIGENCIA 2025



INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que la Gestión del Talento humano es el capital más importante para la entidad, el Instituto de Tránsito de Boyacá presenta el plan de bienestar e incentivos que busca promover espacios de bienestar social que fortalezcan las dinámicas internas de trabajo y que generen ambientes laborales favorables acorde a las necesidades de la planta de personal.

Partiendo del resultado generado del clima organizacional y del autodiagnóstico de la política de gestión estratégica del talento humano de MIPG, este plan nace derivado de los resultados nombrados anteriormente y que a su vez se muestren componentes enfocados y que den respuesta a los intereses psicosociales y de desarrollo integral de los funcionarios.

Mejorar su calidad de vida, exaltar la labor que día a día desempeñan en la entidad y fomentar el sentido de pertenencia y compromiso institucional son unos de los aspectos que deben ser afianzados involucrando actividades de bienestar social que apunten a reconocimientos e incentivos de tipo social, familiar, motivacional, entre otros.



OBJETIVO GENERAL

Implementar acciones de bienestar para los funcionarios del Instituto de Tránsito de Boyacá que contribuyan a crear condiciones favorables en el desempeño de su trabajo y en la calidad de vida donde se fomente el desarrollo integral a través de espacios para diversión, integración y aprendizaje para los servidores junto con sus familias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Desarrollar actividades de bienestar e incentivos para los funcionarios del Instituto de Tránsito de Boyacá de acuerdo al diagnóstico de necesidades de los servidores en el contexto social, laboral y familiar.
- ❖ Implementar acciones que beneficien a los servidores en el buen desempeño individual y que refleje aumento de su productividad generando motivación y desarrollo profesional y personal.
- ❖ Generar experiencias que fomenten a los funcionarios al cumplimiento y logro de los objetivos institucionales y a su vez personales.
- ❖ Introducir mecanismos con acciones encaminadas al equilibrio y armonización de la vida laboral, social y familiar de los funcionarios.

ALCANCE

El plan de bienestar e incentivos se encuentra dirigido a los funcionarios vinculados a la planta de personal del Instituto de Tránsito de Boyacá, teniendo en cuenta los ejes del programa, garantizando espacios de participación y vinculación para fortalecer la cultura organizacional, el sentido social, de pertenencia e institucional.



ITBOY

NIT. 891. 801. 069-8

MARCO LEGAL, CONSTITUCIONAL, NORMATIVO

- ❖ Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “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.”
- ❖ Ley 909 de 2004, establece elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales de las entidades, deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo a las normas vigentes y las demás que desarrollen la presente ley.
- ❖ Ley 734 de 2002, artículo 33, Numerales 4 y 5, disponen 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 en incentivos conforme a las disposiciones legales.
- ❖ Decreto 1083 de 2015 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 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:
 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
 2. Artísticos y culturales.
 3. Promoción y prevención de la salud.
 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 5. Promoción de programas de 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, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.



NIT. 891. 801. 069-8

❖ Artículo 2.2.10.12. 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.

❖ Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado. Artículo 2.2.10.14.

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:



1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

- ❖ Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.
- ❖ Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.
- ❖ Decreto 648 de 2017. Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial 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.
Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

- ❖ Ley 2191 de 2022 ARTÍCULO 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

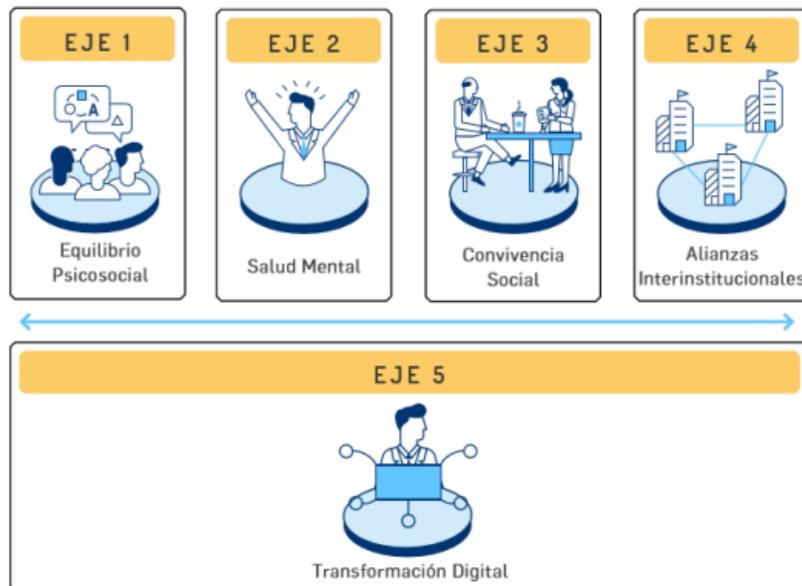
POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO ASOCIADAS - MIPG

- ✓ Gestión del conocimiento y la innovación
- ✓ Talento humano
- ✓ Integridad

El Instituto de Tránsito de Boyacá considera que, para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes del Instituto, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Para lo cual en el Instituto de Tránsito de Boyacá se exige para vincular al servidor público como sujeto participante de su autocuidado, gestionar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

EJES Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Se refiere a la nueva forma de adaptación laboral y el equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y la calidad de vida laboral. Se relacionan los siguientes componentes:

1. Factores psicosociales
2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar
3. Calidad de vida laboral

EJE 2 SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como estado de bienestar, la capacidad de trabajar de forma productiva y saber manejar el estrés normal de la vida, aquí se incluyen hábitos de vida saludables. En este eje se encuentran los siguientes componentes:

1. Higiene mental.
2. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post-pandemia.

EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL

En este ítem referencia las acciones que las entidades deben implementar con respecto a inclusión, equidad, diversidad y representatividad, de acuerdo a los siguientes componentes:



NIT. 891. 801. 069-8

1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.
2. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso de poder.

EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Referencia la importancia de generar alianzas para abordar la coordinación interinstitucional y el fomento de buenas prácticas

1. Coordinación interinstitucional.
2. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.

EJE 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Se enfoca en la transformación de las entidades hacia organizaciones inteligentes con la aplicación de tecnologías inteligentes, se compone de:

1. Creación de cultura digital para el bienestar
2. Analítica de datos para el bienestar
3. Creación de ecosistemas digitales

MARCO CONCEPTUAL

Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución N° 633 de 2016 por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores públicos de conformidad con la normatividad vigente.

Desconexión Laboral: De acuerdo a la ley 2191 de 2022, que tiene por objetivo crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución N° 120 de 2017, por medio de la cual se establece la modalidad de Teletrabajo en la Función Pública, la Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los



procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad.

Trabajo en casa: Teniendo en cuenta los múltiples retos que esta figura puede generar tanto a trabajadores como a empleadores, el Ministerio del Trabajo, a través de la Circular 41 del 2 de junio de 2020, estableció lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben ser considerados por trabajadores, empleadores y administradoras de riesgos laborales, así:

Relaciones laborales:

- ✓ La relación laboral y la facultad subordinante entre el empleador y el trabajador se mantienen vigentes y, así mismo, las garantías laborales, sindicales y de seguridad social.
- ✓ En caso de realizar funciones diferentes a las asignadas en el contrato de trabajo, debe mediar mutuo acuerdo entre las partes.
- ✓ No puede haber disminuciones unilaterales de salario, so pretexto de que la actividad se va a desarrollar en casa o de manera remota.
- ✓ Las tareas encomendadas deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al trabajador, con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar. Se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación, aprobación y retroalimentación respecto a las tareas asignadas.
- ✓ El empleador debe garantizar la dignidad humana del trabajador, igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad de la persona que trabaja desde casa.
- ✓ Los empleadores tratarán de evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo o incluyendo los fines de semana y días de descanso. En todo caso, precisó la entidad, en la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador y que, por ser excepcionales y necesarias, deben ser atendidas de forma prioritaria, sin que esta circunstancia sea considerada acoso laboral.
- ✓ Se deben mantener los lapsos señalados en la normativa dentro del horario laboral para las trabajadoras que estén en lactancia, de acuerdo con lo señalado en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Durante el periodo de trabajo en casa, seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por las partes.

Jornada de trabajo:

- ✓ El trabajo en casa debe ajustarse a la disposición laboral sobre jornada de trabajo y, en ese sentido, a la jornada máxima legal permitida, que



es de 8 horas diarias y 44 horas semanales. En ningún caso, las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos horas diarias y 12 semanales. Cuando se acuerde una jornada laboral de 10 horas diaria, no se podrá laborar el mismo día horas extras.

- ✓ Es necesario que trabajadores y empleadores se ciñan al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y, de esta manera, evitar los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.
- ✓ Cuando, a petición del empleador, el trabajo en casa deba ser desarrollado en una jornada laboral superior a la prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, procederá el pago de horas extras y recargos por trabajo en dominicales y festivos, si es el caso.
- ✓ Las labores encomendadas al trabajador deben obedecer a la carga habitual del trabajo, sin sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio. En todo caso, deben tenerse en cuenta las contingencias que se pueden presentar y que deben atenderse con el fin de evitar un perjuicio mayor al empleador.
- ✓ El empleador debe promover espacios para realizar pausas activas, de higiene y protección de la salud, así como un descanso mínimo entre reuniones continuas. El trabajador debe acatar las pautas y velar por su autocuidado.
- ✓ Las horas de trabajo al día deben distribuirse en al menos dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades del trabajador y a la armonización de la vida familiar con la laboral. Por consenso entre las partes, los intermedios adicionales que tenga previstos el empleador pueden acumularse a la hora del almuerzo, para facilitar la preparación de los alimentos y el desarrollo de la vida familiar.
- ✓ Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

Armonización con la vida familiar y personal

- ✓ El ministerio hace un llamado a los empleadores para que se compatibilice la labor encomendada y desarrollada por el trabajador junto con las actividades de cuidado de los menores de edad, adultos mayores y demás que requieran particular atención por parte del trabajador, teniendo en cuenta el aislamiento preventivo obligatorio como una circunstancia extraordinaria y temporal.
- ✓ El derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento debe ser respetado por el empleador, a través de estrategias que este deberá promover y que se basan esencialmente en el respeto del tiempo libre del trabajador.



NIT. 891. 801. 069-8

- ✓ El empleador no puede asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral, de manera que no interfiera en los espacios personales y familiares del trabajador.
- ✓ Se evitará la solicitud de tareas durante los fines de semana y en días de descanso.
- ✓ Los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos de forma prioritaria por el trabajador durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a los que tiene derecho. Las partes serán cuidadosas del manejo que se brinde a la información o datos que se transmitan a través de estos medios.

Riesgos laborales

- ✓ El trabajo en casa será incluido dentro de las metodologías que maneja el empleador para identificar, evaluar, valorar y controlar los peligros y riesgos de la empresa y, así mismo, adoptará las medidas que sean necesarias dentro de su plan anual de trabajo de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ El empleador deberá notificar a la administradora de riesgos laborales la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa (modo, tiempo y lugar).
- ✓ Las administradoras de riesgos laborales incluirán el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención. Así mismo, suministrarán soporte sobre la realización de pausas activas, de manera virtual (videos o videoconferencia).
- ✓ Las administradoras de riesgos laborales enviarán recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del trabajador.
- ✓ El empleador realizará una retroalimentación constante con sus trabajadores sobre las dificultades que este tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.
- ✓ Los trabajadores deben cumplir desde casa las normas, reglamentos e instrucciones de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad laboral, la de otros trabajadores o la del empleador.
- ✓ El empleador debe contar e informar a los trabajadores los mecanismos de comunicación (correos electrónicos y líneas telefónicas) en las que estos puedan comunicar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus funciones en la modalidad de trabajo en casa, así como instruirlos acerca del reporte de accidentes o incidentes de trabajo.
- ✓ El comité de convivencia laboral debe contar con mecanismos que faciliten a los trabajadores el reporte de quejas.



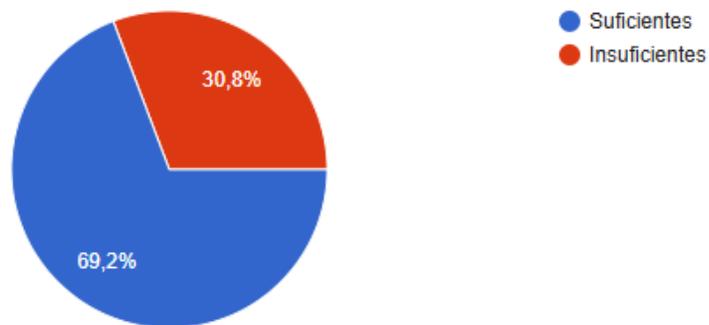
Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad en sus tareas, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

DIAGNOSTICO

Se aplicó una encuesta que midió la percepción de los funcionarios en cuanto a los planes institucionales aplicados para la vigencia 2024, y los resultados obtenidos se encuentran aquí relacionados a continuación:

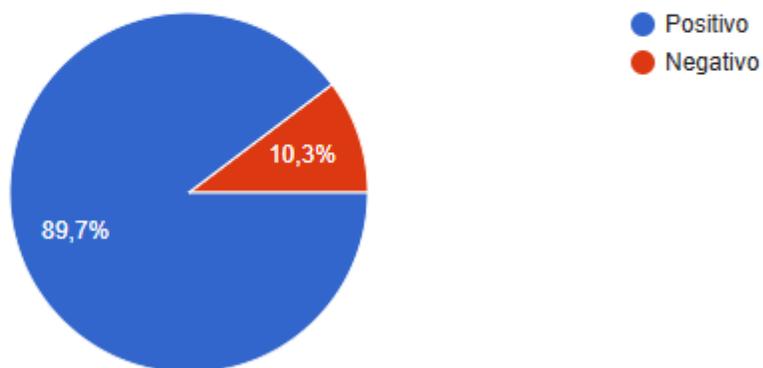
Considera que las actividades desarrolladas en el plan de bienestar e incentivos fueron:

39 respuestas



Las actividades enfocadas a clima organizacional generaron un impacto:

39 respuestas

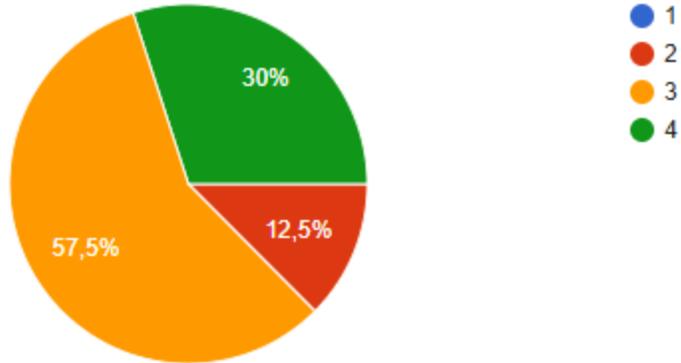


Tomado de: Evaluación planes institucionales vigencia 2024
Instituto de Tránsito de Boyacá



Califica en un rango de 1 a 4, la aplicación del plan de Bienestar e incentivos durante la vigencia 2024, siendo 1: malo, 2; regular; 3; bueno y 4; excelente.

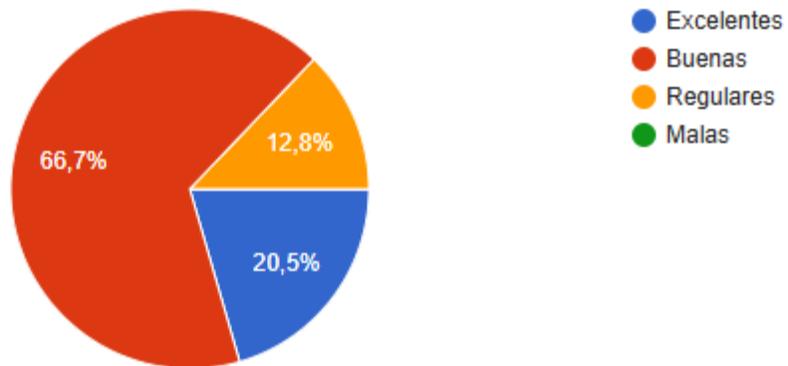
40 respuestas



Tomado de: Evaluación planes institucionales vigencia 2024
Instituto de Tránsito de Boyacá

Las estrategias o actividades aplicadas fueron:

39 respuestas



Tomado de: Evaluación planes institucionales vigencia 2024
Instituto de Tránsito de Boyacá

Por favor sea objetivo y proponga que otras actividades cree se podrían incluir en el Plan de Bienestar para la vigencia 2025. 39 respuestas

Jornadas deportivas

Fiesta de fin de año

SALIDAS INSTITUCIONALES A DIFERENTES LUGARES

Más atención e integración de los Puntos de Atención alejados, la gran mayoría de incentivos y actividades se enfoca solo en la sede central

Bienestar laboral

Capacitación en los parts, mobiliario moderno, citios de trabajo modernos como en la cede principal, mantenimiento y aseo ejemplo en el pat Villa de Leyva hace más de 5 años no contamos con ese servicio nosotros tenemos que hacer el aseo del pat en bienestar de los usuarios y de los funcionarios cuándo es obligación de



NIT. 891. 801. 069-8

el ITBOY, fortalecer el área de registro automotor no sólo seguridad vial, manejo de medios por jurisdicción de cada pats.

Participar en Actividades Deportivas.

Escoger el empleado del mes teniendo en cuenta actividades realizadas por grupos como por ejemplo de los puntos, operativos y seguridad vial y administrativos sedes principal, aforos en los puntos, cantidad de fallos y actuaciones jurídicas adelantadas, atención al cliente, quejas en los Pat, compañerismo etc, proyectar actividades mensuales de recreación y relajación por el nivel de atención Al público que se maneja, en la fecha de cumpleaños un detalle pequeño, muchas actividades en clima organizacional

Recreación

actividades con control de disminución de los niveles de estrés y ansiedad, fomento de la motivación y el compromiso, recreación y deporte, capacitación dirigida a necesidades puntuales, tiempos de familia.

Reconocimiento en el día de cumpleaños, (Reunión, Detalle, Almuerzo, Torta, Flores, bono...etc)

incentivos a los funcionarios que mas generen valor agregado en la implementación del MIPG

La desconexion laboral

La actividad física que se haga de forma permanente, no esporádicamente, asignación de partida presupuestal para cubrimiento de inscripción. Aporte de bonos para alimentación saludable. Flexibilización de la jornada laboral de acuerdo a situaciones personales de los funcionarios que puedan afectar el rendimiento laboral.

CAPACITACIONES RELACIONADAS CON MOTIVACION Y SENTIDO DE PERTENENCIA A FUNCIONARIOS DE CARREA

Dia recreativo

Programas de salud física

Actividades en las que se fomente el respeto entre servidores y colaboradores adscritos al ITBOY.

Tener pendiente las fechas de cumpleaños de funcionarios, actividades de mejoramiento clima organizacional, incluir en las actividades a los compañeros de los puntos.

Más clases de rumba o zumba,,

Capacitaciones en los PAT de manera presencial, sino es posible realizarlas en cada PAT, programar las capacitaciones en un lugar central donde todos los funcionarios puedan acceder a dichas capacitaciones, es importante tener en cuenta las comisiones de viaje y los horarios, para informar a los usuarios sobre las modificaciones en la prestación del servicio. Cabe mencionar que si las capacitaciones son de manera virtual, se debe suspender la atención al cliente para que todos los funcionarios que hacen parte del equipo de trabajo puedan participar. Realizar Capacitaciones para estrategias pausas activas. Me parecería indicado que los funcionarios se les entregará como incentivo una chaqueta institucional y una camisa de presentación, lo anterior teniendo en cuenta que hay diferentes actividades en las cuales se requiere uniformidad, adicionalmente se da una imagen de institucionalidad en las diferentes áreas del instituto. Por otro lado, es importante que los souvenirs que se entregan a los clientes sean entregados en todos los PAT de manera ecuánime. Es importante q todos los puntos de atención tenga desinfección y control de plagas. Punto ecológicos para manejos de residuos.

Salario Emocional e Incentivos por cumplimiento de metas

participar en eventos deportivos (interempresas)

Paseo Institucional

Actividad el dia del hombre y el dia de la mujer.

actividades deportivas

Subir al bono navideño

Actividades referentes a salud mental

No conozco el cronograma de actividades

CAPACITACIONES TECNICAS RELACIONADAS AL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES DEL PERSONAL Y LO MISIONAL DEL INSTITUTO

Salir a otras sedes para socializar y generar un reconocimiento institucional



ITBOY

NIT. 891. 801. 069-8

un convenio al 100% con el parque acuático Paipa, que incluya circuito hidroterapia, spa termal y parque acuático entre otros, convenio con un Gym, soportes para los computadores.

compartir y todas aquellas que incluyan la union y el acercamiento entre areas

Integraciones

INTEGRACION Y ACTIVIDADES DE LOS PUNTOS Y LA SEDE

Realizar actividad física.

Actividades como torneos deportivos, estilos de vida saludable, salud mental, reducción de los niveles de estrés

Actividades de recreación

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Por favor sea objetivo y proponga que capacitaciones considera necesarias para el 2025. 39 respuestas

Régimen Disciplinario de servidores públicos

Mipg

CAPACITACION EN DIRECTRICES A CUMPLIR ENVIADAS POR MIN TRANSPORTE O SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE Y ENTIDADES AFINES.

- Capacitaciones personalizadas directamente en los puntos de atención en cuanto a sus sistemas (SIITBOY & SIMIT) -Capacitaciones personalizadas directamente en los puntos de atención en cuanto al manejo y los procesos que tienen que ver con comparendos - Capacitaciones personalizadas directamente en los puntos de atención en cuanto al manejo y los procesos que tienen que ver con la elaboración de archivos planos

Atencion al publico

Charlas con psicólogos personalizados en cada una de los pats

Tomado de: Evaluación planes institucionales vigencia 2024

Instituto de Tránsito de Boyacá

El instituto de Transito de Boyacá, para el 2024, evidencia la necesidad e interés de mantener, y fortalecer el programa de bienestar social, enfocado en actividades relacionadas con el equilibrio psicosocial, la salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales, contemplando la transformación cultural y contribuyendo al equilibrio integral entre la vida familiar y laboral, generando así un ambiente estable en cada una de las dimensiones del servidor.

Los funcionarios encuestados reportan reiteradamente necesidades asociadas con la ejecución de actividades de integración, actividades lúdicas, deportivas, de entretenimiento, horario flexible y desconexión laboral en cada una de las sedes.

Por otra parte, se destaca las buenas relaciones interpersonales como uno de los factores que facilitan el bienestar de su trabajo en el ITBOY y así mismo los servidores manifestaron interés en que se fortalezca el Plan de Bienestar e Incentivos.

El Instituto de Tránsito de Boyacá, tiene a su consideración que la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas básicas, emocionales y las bases de la comunicación. Por ello se hace



importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes de la entidad, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre, para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral.

PLAN DE TRABAJO

CRONOGRAMA		
EJE	ACTIVIDAD	FECHA
Equilibrio psicosocial	Eventos deportivos, culturales y recreacionales (cursos y/o convenio con gimnasios y/o actividades deportivas)	I, II, III, y IV trimestre
	Modalidad de trabajo en casa	Permanente
	Horario flexible / Horario especial mujeres embarazadas	Permanente
	Reconocimiento a funcionarios por su tiempo servicio	IV trimestre
	Conmemoración de género	I trimestre
	permiso especial de cumpleaños	Permanente
	Actividad día de la familia	II y IV trimestre
	Celebración día del niño	IV trimestre
	Conmemoración del servidor público	II trimestre
	Celebración de cumpleaños ITBOY	IV trimestre
Salud mental	Pausas activas (programa de salud física)	I, II, III, y IV trimestre
	prevención del sedentarismo	III trimestre
	Desconexión laboral (ley 2191 de 2022)	permanente
Alianzas interinstitucionales	Alianzas para cumplimiento del plan de bienestar	I trimestre y IV trimestre
	Celebración fin de año (bono y/o actividad de integración)	IV trimestre
Transformación digital	Charla sobre ciberseguridad	III trimestre



ITBOY

NIT. 891. 801. 069-8

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- No. de acciones ejecutadas en el plan / No. total de acciones a desarrollar en el plan *100
- No. de participantes / No. total de participantes del Instituto *100

NÉSTOR ALVARADO BARRERO

Subgerente General del área Administrativa