

**R E S O L U C I O N No. 199**

Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los funcionarios de planta del Instituto de Tránsito de Boyacá.

**EL GERENTE GENERAL DEL INSTITUTO DE TRANSITO  
DE BOYACA**

En uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por los Artículos 268 y 272 de la Constitución Política, Leyes 42 de 1993, 330 de 1996, Ordenanzas Números 037, 038, 039 de 2007, y

**CONSIDERANDO**

Que el Artículo 54 de la Constitución Política de 1991, en forma clara expresa que "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a los que lo requieran".

Que el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 4665 de 2007, establecen la obligatoriedad que tienen las Entidades Públicas Territoriales en la capacitación y formación de los empleados públicos, debiendo para el efecto formular planes y programas de capacitación al igual que la implementación de programas de bienestar social e incentivos.

Que las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el Decreto 1227 de 2005, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos. Con miras a asegurar la efectividad administrativa, se hace necesario para el Instituto de Tránsito de Boyacá, crear un plan anual de Bienestar Social e incentivos.

Que en el presupuesto del Instituto de Tránsito de Boyacá, existe el rubro denominado Bienestar Social, destinado para la financiación del programa.

Que la Misión institucional es la de coordinar la Seguridad Vial y el Registro de Tránsito automotor. Su Visión, pretende proyectarse como una entidad reconocida a nivel nacional por su liderazgo en la construcción de programas y política de seguridad vial para el departamento.

Para finalizar, la Política de Calidad tiene el compromiso de generar condiciones para mejorar la seguridad vial, Administrar el registro de tránsito y las demás tareas inherentes a su funcionamiento.

Para poder desarrollar lo anterior, es indispensable contar con un excelente talento humano el cual debe estar muy bien capacitado, motivado e incentivado y así lograr satisfacer las necesidades tanto humanas como institucionales.

Que como parte del estímulo que se puede conceder a los servidores públicos está el de mejorar la calidad en la formación académica necesaria para cumplir la Misión institucional, pero también no menos importante la creación y reconocimiento de incentivos individuales y/o colectivos que generará un mejor clima organizacional de los servidores del ITBOY.

**RESUELVE:**

 **ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e

Incentivos para los funcionarios de planta del Instituto De Tránsito de Boyacá, el cual se describe en el cuadro anexo que forma parte integral de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO:** El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos podrá ser susceptible de modificación, cuando las necesidades y exigencias de la Entidad lo requieran y así lo ameriten.

**ARTÍCULO TERCERO:** La Subgerencia Administrativa, con el acompañamiento del Asesor de Planeación, tendrá la responsabilidad de ejecutar a cabalidad el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, debiendo informar a la oficina Asesora de Control Interno quien ejercerá el seguimiento y evaluación.

**ARTICULO CUARTO:** Realizar reconocimiento de cumpleaños a los funcionarios del ITBOY, actividad que se realizará cada dos meses, orientada al fortalecimiento institucional, familiar e interpersonal.

El día que el funcionario cumple años, podrá disfrutar de permiso laboral remunerado si así lo solicita. Si la fecha de cumpleaños cae en día no laborable se trasladará el permiso para el siguiente día hábil o cuando el funcionario lo solicite dentro del mes siguiente a su ocurrencia.

**ARTICULO QUINTO:** Incentivar a los funcionarios que por su destacado desempeño laboral, a realizar programas de capacitación, validación y/o complementación en áreas relacionadas con la Seguridad Vial, el talento humano y en áreas correspondientes a su competencia, para lo cual el Instituto de Tránsito de Boyacá, subsidiará hasta en un 40% el valor del semestre o capacitación inmediatamente después del reconocimiento del incentivo, previa evaluación y visto bueno del comité de bienestar social. Este incentivo estará sujeto a la disponibilidad presupuestal y se otorgará una vez al año para dos funcionarios, uno de carrera administrativa y otro para un funcionario de libre nombramiento y remoción.

**PARAGRAFO 1** El comité de bienestar social reglamentará la selección de los aspirantes y beneficiarios del incentivo.

**ARTÍCULO SEXTO:** Realizar Dos integraciones al año: la primera el día del Instituto De Tránsito de Boyacá, el día 20 de septiembre de cada año con los funcionarios de planta y la Segunda en el mes de Diciembre, al igual que dos capacitaciones para el Bienestar Social por lo menos dos veces al año (en temas relacionados con clima organizacional, trabajo en equipo, cambio actitudinal, afectividad, atención al cliente entre otros). A estas actividades se debe incluir la logística requerida que garanticen su ejecución y cumplimiento dentro de los lineamientos planteados por la organización

**ARTICULO SEPTIMO:** Dotar de implementos deportivos a los funcionarios deportistas y/o cultores que representen a la institución tanto en actividades culturales como competencias deportivas, en las distintas disciplinas, cubriendo los gastos necesarios para su inscripción y participación en los eventos culturales y actividades deportivas y recreativas, dentro y fuera del Instituto.

**ARTICULO OCTAVO:** Destacar, reconocer, y acompañar en el proceso de readaptación laboral a los funcionarios que se van a pensionar. De igual forma a los funcionarios que lleven quince años o más dentro de la Institución.

*[Handwritten mark]*

**ARTICULO NOVENO:** El comité de bienestar social seleccionará y elegirá a dos funcionarios que por su sentido de pertenencia, compañerismo, aporte Institucional y desempeño funcional, se destaquen en la institución, los cuales serán merecedores de mención honorífica con copia en su hoja de vida.

**ARTICULO DECIMO:** Se recompensará el trabajo en equipo al punto de atención por su destacada atención al usuario, organización, adecuación rendimiento y optimización de su área de trabajo. De igual forma será beneficiaria el área de la sede administrativa que cumpla con los mismos criterios señalados en la parte inicial del presente artículo y sujeto al mismo listado de estímulos grupales.

**ARTÍCULO ONCE:** Velar para que ergonómicamente los puestos de trabajo que así lo requieran estén dotados, teniendo en cuenta las recomendaciones hechas por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

**ARTICULO DOCE:** Mejorar la infraestructura y embellecimiento de las instalaciones del Instituto de Tránsito de Boyacá.

**ARTICULO TRECE:** Comunicar la presente Resolución a los empleados del Instituto de Tránsito de Boyacá

**ARTICULO CATORCE:** La presente Resolución rige a partir de la fecha.

**NOTIFIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Tunja, 17 JUL 2015

  
**SANDRA INES SALAVARRIETA HIGUERA**  
Gerente General ITBOY

**INSTITUTO DE TRANSITO DE BOYACA  
PLAN DE BIENESTAR LABORAL VIGENCIA 2015**

**DEFINICION BIENESTAR SOCIAL**

Se fundamenta en las iniciativas constituidas por los funcionarios encaminados al mejoramiento de las condiciones que favorecen su desarrollo integral, asintiendo con ello que cada funcionario ITBOY incremente sus niveles de satisfacción, eficiencia y efectividad con el servicio de la Entidad.

**MARCO LEGAL**

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**MARCO FILOSOFICO  
VISION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ITBOY**

Desarrollar el Plan de Bienestar Social Laboral del Instituto de Tránsito de Boyacá, constituyéndola en una herramienta a aplicar en el desarrollo de las Políticas de Talento Humano.

**MISION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ITBOY**

Fortalecer el Plan de Bienestar Social Laboral del Instituto de Tránsito de Boyacá, instituyéndolo en un instrumento que permita mejorar la prestación de los servicios y a su vez las condiciones laborales y sociales de sus trabajadores por medio de las diferentes actividades a desarrollar.

**BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL  
ITBOY**

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social Laboral todos los funcionarios del Instituto de Tránsito de Boyacá (funcionarios de carrera, libre nombramiento provisionales).

## JUSTIFICACIÓN

"El verdadero Bienestar de las personas se fundamenta en una vida laboral definida, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales".

Una positiva gerencia forzosamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada Entidad, pues son éstos el activo más importante con que cuenta una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito. El triunfo estribará del talante en la implementación de las políticas y procedimientos en el manejo de personal, de tal forma que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos primordialmente los referentes a la plataforma estratégica Misión, Visión y Política de Calidad, la cual se satisface fundamentalmente con educación y formación a sus funcionarios en las áreas en las cuales la Entidad pretende consolidar.

Los procedimientos utilizados en el manejo del personal ITBOY propiciarán una adecuada cultura reafirmando valores y se creará un buen clima organizacional. De ahí la importancia del diseño, gestión, implementación, Aplicación de metodologías y el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos ITBOY en cada uno de los funcionarios del Instituto de Transito de Boyacá, acorde con las políticas estatales de administración de talento humano.

El Programa de Bienestar laboral del ITBOY debe propender por la satisfacción de las necesidades de los servidores del Instituto de Tránsito de Boyacá, concebidas en forma integral en sus aspectos: biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

### **PLAN DE INCENTIVOS PARA PERSONAL DEL INSTITUTO DE TRANSITO DE BOYACA "ITBOY"**

El plan de incentivos del INSTITUTO DE TRANSITO DE BOYACA "ITBOY" está enmarcado dentro del programa de bienestar social, capacitaciones, estímulos e incentivos y tiene como finalidad potencializar el mejoramiento del clima organizacional específicamente la motivación y satisfacción laboral, además se orienta a fomentar una cultura organizacional enfocada en la calidad y productividad teniendo como base la misión institucional y el bienestar de los trabajadores.

### **OBJETIVO**

Se implementó la medición de la motivación y satisfacción laboral para adelantar y desarrollar actividades en pro del mejoramiento del clima laboral dentro del INSTITUTO DE TRANSITO DE BOYACA, lo cual permitió identificar que los funcionarios requieren incentivos y estímulos que refuercen las características positivas, metas y logros que alcanzan, con base en esto se elaborará un plan de incentivos que permita el fortalecimiento de dichos aspectos.

## PROPOSITOS

El plan de estímulos e incentivos tiene como propósito motivar, estimular, reconocer e incentivar individual y/o grupalmente un nivel óptimo de desempeño. Esto a diferentes escalas organizadas en tres grandes grupos que abarcan de forma holística el trabajo integral dentro del ITBOY, estos son: 1) Bienestar social - laboral. 2) Desempeño personal y 3) Desempeño de equipos de trabajo.

## MARCO NORMATIVO

Políticas Nacionales de Administración del Talento Humano regida por la siguiente normatividad:

- Decreto-Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998.
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005.
- Decreto 4661 de 2005 Modifica artículo 70 del Decreto 1227 de 2005
- Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5, artículo 33, establece los Derechos de los servidores públicos y su familiar a participar en programas de
- Bienestar Social que establezca el Estado.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Llevar a cabo procesos orientados a incrementar la satisfacción laboral y motivación a los funcionarios del ITBOY, a través de la implementación del plan de incentivos.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Estimular el desempeño efectivo de los funcionarios de la organización
- Reconocer el desempeño laboral sobresaliente
- Generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónico que influyan en el rendimiento laboral de los funcionarios del Instituto de Tránsito de Boyacá

## PRINCIPIOS

**UNIVERSALIDAD.** La población laboral dentro de la Entidad podrá acceder, sin discriminación, a los programas y servicios del Área de Bienestar Social, según las normas establecidas por el Instituto de Tránsito de Boyacá

**RECIPROCIDAD.** Las Políticas y programas de bienestar se proyectarán de tal manera que contribuyan al mejoramiento de las actividades desarrolladas en el Instituto, y a su vez, los resultados y acciones sirvan para retroalimentar el Sistema de Bienestar Social.

**INTEGRALIDAD.** Los planes, proyectos y actividades se articularán con la Visión y Misión institucional.

## IMPORTANCIA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR EN EL INSTITUTO DE TRANSITO DE BOYACA

Los programas de bienestar y estímulos dan cumplimiento a los lineamientos establecidos por la gestión y la Administración Pública Nacional; dichos programas permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de los funcionarios al servicio del Instituto, así mismo, tienen importantes beneficios al interior de las organizaciones del sector público, tales como:

- Dignifican y profesionalizan al personal que se encuentra al servicio de la Institución.
- Fortalecen la identidad profesional de los funcionarios de la Entidad.
- Generan en los funcionarios sentidos de pertenencia y cultura del servicio.
- Generan actitudes a partir de las cuales los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos del Plan de gestión Institucional.
- Reafirmar la convicción y certeza en la continuidad y pertenencia de la gestión de cada funcionario de la entidad.
- Convalidar la certeza de que toda inversión pública en el bienestar de los servidores, redundará en beneficios y bienestar público para todos.
- Permiten una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo en el seno de la familia ITBOY.

### PLAN DE INCENTIVOS

- Para la realización de un plan de incentivos se debe tener en cuenta:
- Garantizar la relación directa entre esfuerzos y recompensas
- Los empleados deben mantener y calcular el plan con facilidad.
- Formular estándares eficaces.
- Proporcionar apoyo al plan.

No se debe recompensar siempre de la misma manera, ya que se perderá el efecto, en lo posible no incentivar con dinero y si con acciones como obsequiar regalos, viajes con fines de recreación o de estudio, eventos especiales y demás, esto despertará mayor entusiasmo.

Para desarrollar los planes de incentivos varios teóricos han propuesto diferentes alternativas que desarrollan el tema en diversos campos de aplicación, esto con la finalidad de motivar a los trabajadores de cualquier empresa u organización.

Robbins (1999) indicó que se han desarrollado desde hace varios años investigaciones que buscaban encontrar diferentes motivadores y programas de reconocimiento del empleado en los que se ha estimado que aquellos estímulos no monetarios son lo que más movilizan al empleado y lo hace sentir reconocido, apreciado y con la mayor alegría por la buena realización de su trabajo.

El reconocimiento es el motivador más grande y las diferentes formas en que puede ser utilizado es lo más viable, se puede emplear programas de reconocimiento tanto individualmente como de forma grupal (Robbins, 1999). Estos programas de reconocimiento van de la mano con las teorías de corte cognitivo conductual en las que se hablan de estímulo respuesta, reforzadores y castigos; para este caso sería la unión entre programas de reconocimiento y teorías de reforzamiento. Es así como la explicación teórica según Robbins (1999) en su libro "Comportamiento organizacional" es: *"En concordancia con*

*la teoría del reforzamiento, recompensar un comportamiento con reconocimiento inmediatamente después de dicho comportamiento, probablemente provoque que este se repita” (p. 207).*

### **Participación de los empleados**

Hoy en día la participación de los empleados en la elaboración de los planes de incentivos y estímulos se ha convertido en un término conveniente para describir variedad en técnicas. Cada una de las ideas que cada trabajador aporta tiene un valor subjetivo pero en realidad todas tienen un eje común, que es el involucramiento de los empleados (Robbins, 1999).

El involucramiento del empleado tiene que ver directamente con el proceso de participación, con esto se usa la capacidad total de los mismos y con base en estas opiniones se podrá diseñar planes que contengan un compromiso cada vez mayor con el éxito de la organización. Según el autor la idea detrás de esto es que al involucrar a los empleados en aquellas decisiones que los afectan y al incrementar su autonomía y control sobre sus vidas laborales, los empleados se sentirán más motivados, más comprometidos con la organización, serán más productivos y estarán más satisfechos con sus trabajos.

### **El reconocimiento social**

Según Santos (2010) el vincular el reconocimiento social dentro del plan de incentivos es necesario, ya que sirve para reforzar los valores morales, valores humanos relacionados con el sentido de pertenencia, honradez, lealtad, genera un espíritu de superación y cooperación, entre otros.

Siendo este un relevante estímulo espiritual, y se vincula al reforzamiento positivo. El reconocimiento del buen desempeño posee una importancia estimativa, ya que este “oficio de alabanza” es considerado como un gran motivador.

En un estudio realizado por Gerald H. Grahnam con más de 1500 empleados expone que se concluyó que el reconocimiento personalizado e inmediato es el más grande reforzador que pueden utilizar el gerente. Según este estudio existen cinco técnicas de motivación, las cuales son:

- Que el gerente felicite personalmente a los empleados que han hecho un buen trabajo.
- Que el gerente envíe notas personales de felicitación a quienes han tenido un buen desempeño.
- Que se base en el desempeño para ascender a los empleados
- Que el gerente haga público el reconocimiento del buen desempeño de los empleados.
- Que el gerente haga reuniones que levanten la moral para celebrar triunfos

Si el empleado recibe de parte del gerente o jefe inmediato un “apretón de manos” en gesto hacia el buen desempeño, o decir “¡bien; muy bien” o “gracias, muchas gracias” o incluso dar unas “palmadas en la espalda” significa mucho para el trabajador ya que posee un gran valor humano y social ( Nelson, 1996).

Se debe reforzar continuamente de forma positiva, las conductas que evidencien el buen desempeño.

Otras características que se den tener en cuenta para incentivar y motivar al funcionario son:



**La mejora de las condiciones laborales:** este se enfoca en aumentar la motivación laboral mejorando los factores relacionados con el contexto laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral.

**La adecuación de la persona o puesto de trabajo:** Esta práctica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a una persona que tenga los conocimientos, las habilidades y las experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

El programa de incentivos para los funcionarios del Instituto de Transito de Boyacá, está compuesto por dos clases de estímulos incentivos: los pecuniarios y los no pecuniarios, además de clasificarse en tres rangos, los cuales son: individuales, grupales y sociales. En este caso se trabajará los incentivos no pecuniarios.

### **Incentivos no pecuniarios**

En este se encuentran diversos tipos:

- **En especie:** Elección de dos empleados merecedores del título de mejores empleados del año, establecido por la evaluación de desempeño, al cual se le dará una Mención Honorífica, con constancia en su hoja de vida.
- **Estímulos e incentivos:** el cual será destinado a comisiones de estudio o capacitaciones, además de artículos de uso cotidiano de parte de la organización (por ejemplo: memorias USB, pocillos, camisetas, pat mouse), así como cupos de asistencia a hidroterapia en la ciudad de Paipa y boletas para asistir a partidos de fútbol. Las comisiones de estudio o capacitaciones serán otorgados a los dos mejores funcionarios del año, elegidos por medio del comité de Bienestar social.
- **Reconocimientos simbólicos o exaltaciones públicas:** serán merecedores los servidores que:
  - Por su destacada trayectoria: se realizará según los criterios establecidos en los incentivos individuales y grupales.
  - Por su integridad y aporte a cada uno de los procesos: reconocimiento escrito por parte del Gerente y con copia a la hoja de vida del funcionario, esta se hará en cada semestre y será seleccionado por el comité de Bienestar social, este reconocimiento será otorgado a dos funcionarios por semestre.
  - Reconocimiento por antigüedad.
  - Permisos especiales: se le concederá permiso de jornada completa al funcionario en la fecha de sus cumpleaños, si esta se encuentra en día festivo, se trasladara el permiso al día laboral siguiente.
  - Reconocimiento a la persona más colaboradora y amable:  
Se llevará a cabo por voto secreto de cada uno de los funcionarios, puede realizarse por dependencias o en general. Se llevaría a cabo dos veces al semestre.

### **Incentivos Individuales**

Sentido de pertenencia, Antigüedad, desempeño laboral, integridad y aporte a cada uno de los procesos, Estas características serán reforzadas por medio de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios. De igual forma a los empleados de carrera administrativa por su destacado desempeño se tendrá (n) en cuenta para ascensos.

### **Incentivos Grupales**

Organización y adecuación del espacio de trabajo, desempeño laboral, integridad y aporte a cada uno de los procesos. Estas características serán reforzadas por medio de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Se recompensará al Punto de Atención de Tránsito – PAT - que menos quejas de los usuarios presenten y de igual forma incentivar a los PAT que se destaquen como más eficientes en las encuestas de atención al cliente.

### **Incentivos Sociales**

#### **Culturales**

- Festividades
  - 20 septiembre día del Instituto de Tránsito de Boyacá
  - Celebración fin de año
- Festividades especiales
- Capacitaciones para el bienestar social: motivación e integración
- Actividades lúdicas y de recreación

#### **Deportivos**

- Realizar y Participar en Torneos interinstitucionales
- Actividades deportivas y recreativas, tanto dentro como fuera de la institución

#### **Protección y servicios sociales**

- Ergonomía: este estímulo se basa en suplir las necesidades que se encuentren en cada puesto de trabajo, en este caso: factores psicosociales, de seguridad, biomecánicos, físicos y biológicos.
  - Infraestructura adecuada.

  
**SANDRA INES SALAVARRIETA HIGUERA**  
Gerente General ITBOY