

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 1 de 33

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	22/01/2026	Creación del documento	Gestión de calidad	Área Administrativa y Gestión Humana	Director(a)

BORRADOR

 INTRASOG INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE SUGAMOSO	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 2 de 33

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	4
2.1. Objetivo General.....	4
2.2. Objetivos Específicos	4
3. ALCANCE.....	5
3.1. Beneficiarios.....	5
3.2. Responsables	5
4. EJES DE INTERVENCIÓN.....	6
5. MARCO NORMATIVO	7
6. DEFINICIONES	9
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	10
7.1. Metodología del Diagnóstico.....	10
7.2. Identificación de Necesidades	11
7.3. Priorización de Necesidades	11
7.4. Resultados de las encuestas de necesidades de bienestar laboral, social e incentivos	12
7.4.1. Ficha técnica.....	12
7.4.1.1. Genero.....	12
7.4.1.2. Evaluación vigencia anterior	13
7.4.1.3. Expectativas vigencia actual	14
8. PLAN DE ACCIÓN.....	19
8.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....	19
8.2. Eje 2: Salud Mental.....	25
8.3. Eje 3: Diversidad e Inclusión	26
8.4. Eje 4: Transformación Digital	26
8.5. Eje: 5 Identidad y Vocación por el Servicio Público	27
8.6. Otras intervenciones en Bienestar Social	28
8.6.1. Programa de Incentivos	30
9. INDICADORES Y METAS	31

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 3 de 33

10.	PROYECTO Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL	31
11.	DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS	31
12.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	32
13.	SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN	32
14.	ANEXOS	32
15.	CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIÓN	32

BORRADOR

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 4 de 33

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Gestión del Talento Humano del Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso “INTRASOG” se concibe como un instrumento estratégico orientado a fortalecer el desarrollo integral de los servidores, promover su bienestar y garantizar la capacidad institucional necesaria para el cumplimiento de las funciones misionales. En un contexto de transformación administrativa y creciente demanda de servicios, la gestión del talento humano se convierte en un eje fundamental para asegurar niveles óptimos de desempeño, calidad y continuidad operativa dentro de la entidad.

El programa articula de manera coherente políticas, procesos y acciones dirigidas a todas las etapas del ciclo de vida laboral del servidor: ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Desde esta perspectiva, se busca no solo consolidar un modelo de administración del personal más eficiente, sino también impulsar una cultura institucional basada en la ética, el compromiso, la corresponsabilidad, el aprendizaje continuo y la mejora permanente.

Asimismo, este programa responde a la necesidad de fortalecer la planeación y la gestión organizacional mediante el diseño de estrategias que permitan anticipar requerimientos de personal, optimizar capacidades instaladas, promover ambientes de trabajo saludables y asegurar la adecuada preparación del talento humano frente a los retos operativos y normativos del INTRASOG.

Con la implementación del Programa de Gestión del Talento Humano, el INTRASOG reafirma su compromiso con una administración pública centrada en las personas, donde el desarrollo humano y la sostenibilidad institucional convergen como pilares para la prestación de un servicio eficiente, oportuno y de calidad.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Fomentar en el Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso “INTRASOG” una cultura de trabajo que respeta de manera integral los derechos de nuestros servidores(as) públicos(as), con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los(as) servidores(as), fortaleciendo así el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

2.2. Objetivos Específicos

- Formular y ejecutar actividades de Bienestar Social e Incentivos, de acuerdo con las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores(as) públicos(as); que mejoren su calidad de vida, y la de sus familias, contribuyendo a generar un clima organizacional que motive la productividad y la innovación.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 5 de 33

- Promover la felicidad laboral a través de la implementación de estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores(as) públicos(as); consolidando un clima laboral que favorezca el desarrollo de la creatividad, identidad, participación de los servidores(as) públicos(as).
- Diseñar y promover estrategias en atención, prevención y promoción de la salud mental de los servidores(as) públicos(as); con el fin de brindar herramientas que permitan el manejo del estrés y mejorar su productividad.
- Fomentar los valores institucionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Desarrollar actividades que velen por el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los y las servidoras y servidores públicos en el marco del modelo EFR (Empresa Familiarmente Responsable), promoviendo la conciliación entre la vida laboral y personal de los funcionarios(as), mejorando la calidad del empleo y la igualdad de oportunidades, más allá de lo legal, mediante la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo, lo que reduce la rotación y aumenta la productividad y reputación institucional.

3. ALCANCE

3.1. Beneficiarios

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 del Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso “INTRASOG”, está dirigido a los servidores y los servidores públicos y sus familias:

- **Núcleo familiar servidor o servidora con cónyuge:** que comprende funcionario(a), cónyuge o compañera(a) permanente e hijos biológicos o aportados al matrimonio con la respectiva documentación de soporte hasta los 25 años sin pareja.
- **Núcleo familiar servidora o servidor soltero:** que comprende funcionario(a), padres y hermanos. Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Para el caso de los Incentivos, las beneficiarias y beneficiarios serán las servidoras y servidores públicos de la Entidad, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción o mejores equipos de trabajo.

3.2. Responsables

El Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso “INTRASOG”, a través de la jefatura del área Administrativa y de Gestión Humana, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 6 de 33

4. EJES DE INTERVENCIÓN

Eje Equilibrio Psicosocial	Este eje interviene la forma de adaptación laboral ante las nuevas dinámicas laborales y tiene como objetivo atender factores intra y extralaborales, el equilibrio entre el área laboral y personal y la calidad de vida laboral. Así mismo, se enfoca en promover herramientas que les permitan a las personas afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.
Eje Salud Mental	Esta área de intervención hace referencia a las acciones que promueven la salud mental de las colaboradoras y colaboradores, con miras a favorecer su capacidad de adaptabilidad y respuesta a las demandas de la cotidianidad y de las dinámicas propias de su cargo. En el área de salud mental se contemplan actividades de prevención y promoción en materia de enfermedades mentales, hábitos de vida saludables, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol entre otras.
Eje Diversidad e Inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Eje Transformación Digital	Este eje enmarca todas las acciones que le permitan a los servidores y servidoras públicas fortalecer sus competencias en el uso de herramientas informáticas y digitales, lo cual impacta su productividad y hace más fácil el desarrollo de sus rutinas laborales.
Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje hace referencia a las actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia y la vocación de servicio en el marco del Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la Función Pública (DAFP).
Ejes Otras Intervenciones en Bienestar Social	Este eje hace referencia a actividades o acciones normadas a nivel Nacional y Distrital entre otras que se establecen en este plan de cara al bienestar integral de nuestras servidoras y servidores públicos.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 7 de 33

5. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN	ENLACE
Constitución Política de Colombia Numerales 15 y 16 del Artículo 189		
Leyes		
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	http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. Artículo 26, que establece los estímulos para los servidores públicos.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos, para promover el uso de la bicicleta en el Territorio Nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.	http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1811_2016.Html
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia Lactante del Entorno Laboral en las Entidades Públicas Territoriales y Empresas Privadas y se dictan otras disposiciones.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79037
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82917

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 8 de 33

Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario – CGD.	https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras Disposiciones.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430
Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510
Ley 2306 de 2023	Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=215030
Decretos		
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.	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html
Decreto 036 de 1998	Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993.	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=116265
Decreto 160 de 2014	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=57218
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación. y desarrollo	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 9 de 33

	normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	
Otros documentos		
Circular Externa 12 de 2017, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	Lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84400

6. DEFINICIONES

Con el fin de comprender este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

Bienestar: Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable.

Liderazgo: El líder en el Instituto de tránsito de Sogamoso INTRASOG., debe contar con la capacidad de anticiparse a las necesidades y cambios de la entidad, prestar atención a las necesidades de los servidores y ser inspiración para los mismos, facilitando la integración de sus equipos, siendo además guía en el cumplimiento de las metas y haciendo sencillo lo complejo. Además, debe generar acciones que demuestren credibilidad, compromiso, honestidad y generosidad, siendo corresponsable de los resultados y riesgos de su equipo de trabajo, sin perder la capacidad de empatía y respeto por el otro.

Cultura Organizacional: Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

Clima Organizacional: Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Estímulos Conjunto interrelacionado y

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 10 de 33

coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).

Planes de incentivos: Tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades.

Todo estímulo expresamente planeado por las Entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el estímulo, al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, optimizando su bienestar.

Conforme al Decreto 1567 de 1998, los incentivos son clasificados en:

Incentivos pecuniarios. Es un reconocimiento económico que se asignará únicamente al mejor equipo de trabajo, de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Incentivos no pecuniarios. Entendido como el conjunto de programas dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y de los equipos de trabajo con desempeño productivo en niveles de excelencia que ocupen el segundo y tercer lugar. La distribución de estos se encuentra definida en el Reglamento Interno de Capacitación y Estímulos, acorde con lo establecido en el artículo 32 del decreto 1567 de 1998.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades constituye la base fundamental del Plan de Bienestar, ya que permite identificar, priorizar y justificar las acciones a desarrollar, asegurando que las actividades respondan a las expectativas reales de los funcionarios y a las necesidades institucionales.

Adicionalmente en sesión ordinaria de la Comisión de Personal del 29 de enero de 2026 se elevó consulta del presente Plan, para observaciones como consta en el acta de la sesión en mención.

7.1. Metodología del Diagnóstico

Para la recolección y análisis de la información se tomo como herramienta la ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS (PAGH-F-34), aplicada de forma física a los funcionarios vinculados con el Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso "INTRASOG", con el objetivo de identificar las condiciones laborales, personales y organizacionales que inciden en el bienestar integral del

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 11 de 33

talento humano, con el fin de definir estrategias, programas y actividades pertinentes, eficaces y alineadas con los objetivos institucionales.

La aplicación de esta encuesta también permite conocer la percepción frente a:

- Ambiente laboral.
- Relaciones interpersonales.
- Comunicación interna.
- Motivación y reconocimiento.
- Equilibrio vida laboral–personal.

7.2. Identificación de Necesidades

A partir del análisis de la información recolectada, se identifican necesidades en las siguientes dimensiones:

a) Necesidades de Bienestar Laboral

- Fortalecimiento del clima organizacional.
- Mejoramiento de la comunicación interna.
- Espacios de integración y trabajo en equipo.
- Estrategias de reconocimiento e incentivos.

b) Necesidades de Bienestar Físico y Salud

- Prevención de enfermedades laborales.
- Promoción de la actividad física y hábitos saludables.
- Jornadas de salud preventiva.
- Disminución del ausentismo por causas médicas.

c) Necesidades Psicosociales y Emocionales

- Manejo del estrés laboral y carga emocional.
- Prevención del agotamiento (burnout).
- Atención a conflictos laborales.
- Acompañamiento psicológico y emocional.

d) Necesidades de Desarrollo Personal y Motivacional

- Fortalecimiento de habilidades blandas.
- Talleres de crecimiento personal.
- Estrategias de motivación y sentido de pertenencia.

7.3. Priorización de Necesidades

Las necesidades identificadas se priorizan teniendo en cuenta criterios como:

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 12 de 33

- Impacto en la calidad de vida laboral.
- Nivel de afectación en el desempeño institucional.
- Frecuencia de la necesidad detectada.
- Disponibilidad de recursos.
- Lineamientos estratégicos de la entidad.

Esta priorización permite enfocar el Plan de Bienestar en acciones de mayor impacto y viabilidad.

7.4. Resultados de las encuestas de necesidades de bienestar laboral, social e incentivos

Para la vigencia 2026, la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso “INTRASOG” se constituye a partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los funcionarios.

7.4.1. Ficha técnica

A continuación, se presenta la ficha técnica de la aplicación de la ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS (PAGH-F-34):

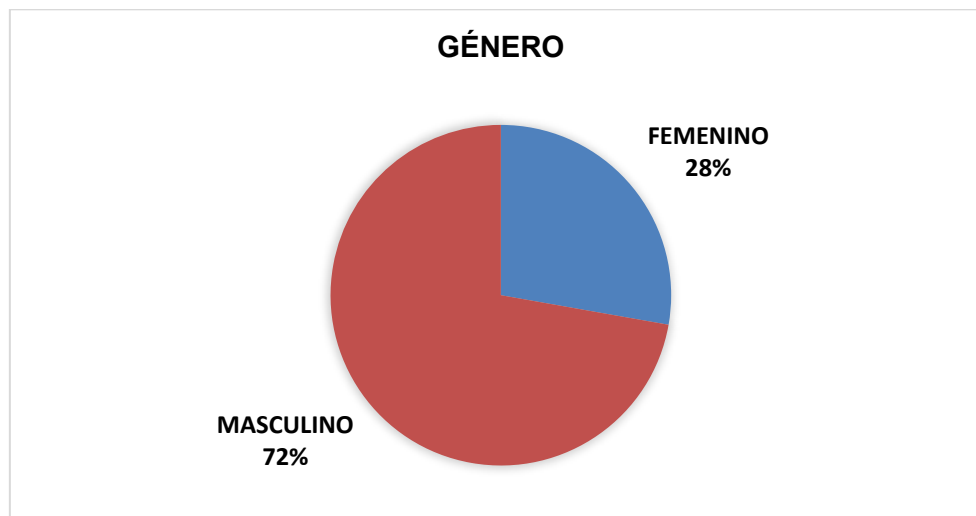
FICHA TÉCNICA	
Población objeto	Dirigida a Servidores y Servidoras Públicas del Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso “INTRASOG”.
Fecha de aplicación	El periodo de aplicación de la encuesta se efectuó entre el 15 y 16 de enero de 2026.
Metodología	La metodología implementada es la descrita en el numeral 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.
Número de respuestas obtenidas	De los 51 funcionarios del instituto se obtuvo un total de 36 respuestas, lo que representa un porcentaje de participación del 70,59% del total de la población.

En seguida se presentan los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los funcionarios con el fin de conocer las preferencias, intereses o necesidades en materia de bienestar:

7.4.1.1. Genero

El 28% son funcionarios de género femenino y el 72 % son funcionarios de género masculino, siendo así, el mayor número de encuestados de género masculino.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 13 de 33



7.4.1.2. Evaluación vigencia anterior

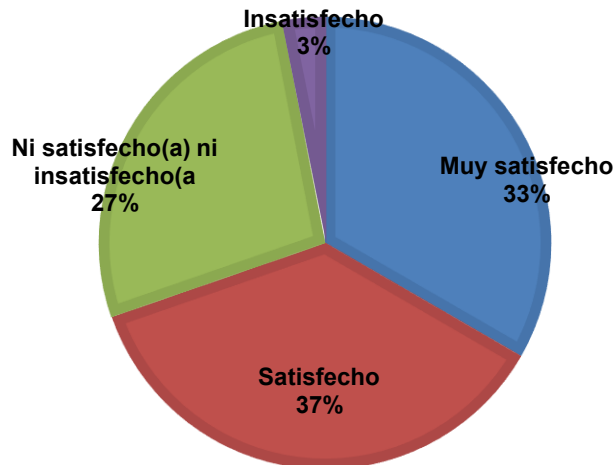
Teniendo en cuenta que dentro de la población hay tres (3) funcionarios vinculados a partir de la vigencia actual, no se tuvo en cuenta su opinión frente a la evaluación de la vigencia 2025.

De este modo, tomando las respuestas obtenidas a los seis (6) aspectos a calificar, se puede concluir que, los resultados muestran una tendencia mayoritariamente positiva en el nivel de satisfacción. El 70% de los encuestados se declara satisfecho o muy satisfecho (37% satisfecho y 33% muy satisfecho), lo que indica una buena percepción general de la experiencia evaluada.

No obstante, existe un 30% de insatisfacción, concentrado principalmente en el grupo ni satisfecho ni insatisfecho (27%), mientras que solo un 3% se declara muy insatisfecho. Esto sugiere que, aunque los casos de rechazo fuerte son mínimos, hay un segmento relevante con oportunidades de mejora que permitan implementar acciones correctivas que reduzcan la insatisfacción moderada y fortalecer la satisfacción global.

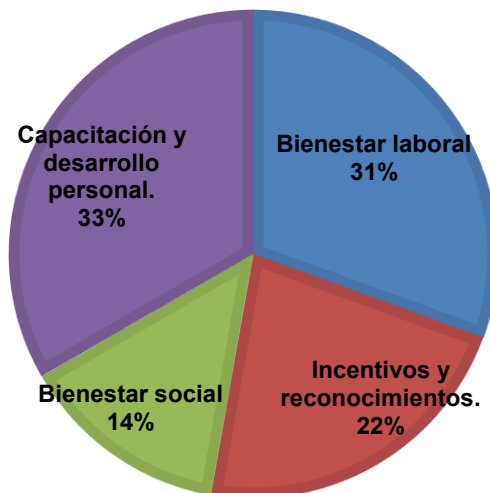
	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 14 de 33

EVALUACIÓN VIGENCIA ANTERIOR (2025)



7.4.1.3. Expectativas vigencia actual

1) ¿Qué tipo de actividades le gustaría que se prioricen este año?



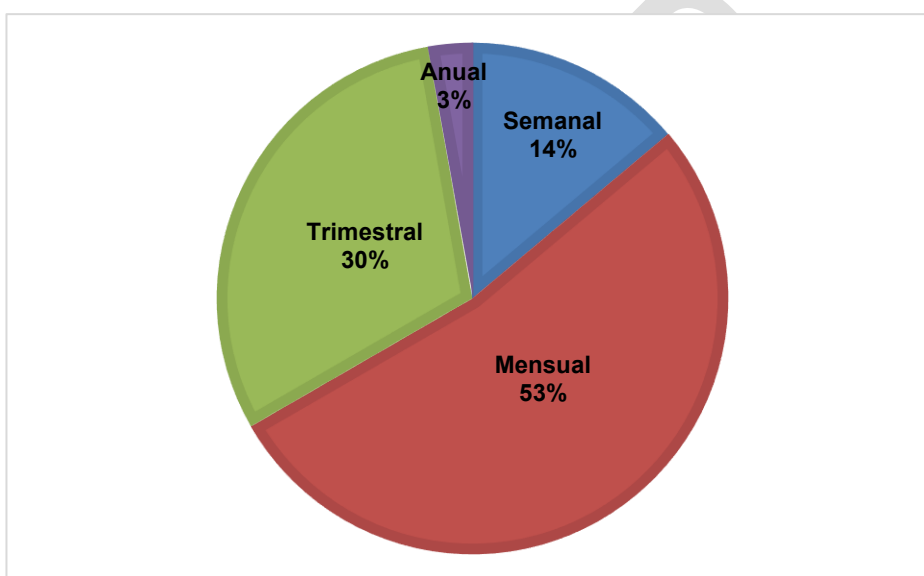
Análisis: Los resultados indican que la principal prioridad de los encuestados es la capacitación y el desarrollo personal (33%), seguida muy de cerca por el bienestar laboral (31%), lo que refleja un fuerte interés en el crecimiento profesional y en mejorar las condiciones de trabajo.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 15 de 33

En un segundo nivel se ubican los incentivos y reconocimientos (22%), mostrando que el reconocimiento al desempeño también es valorado, aunque no como prioridad principal.

Finalmente, el bienestar social (14%) presenta menor demanda relativa, lo que sugiere que, si bien es importante, no es percibido como urgente frente a otras necesidades. En conjunto, los resultados orientan a enfocar las acciones del año en formación, desarrollo y bienestar interno.

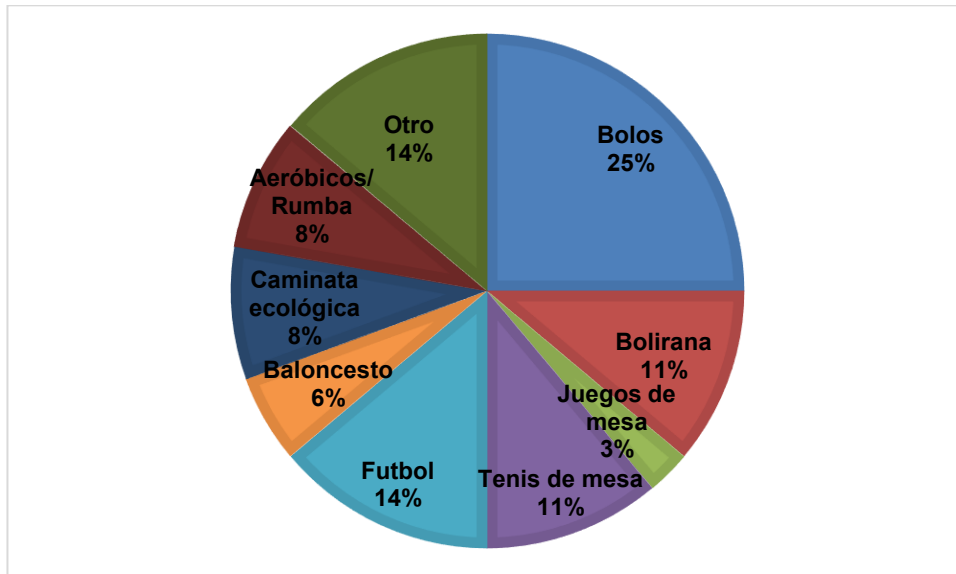
2) ¿Con qué frecuencia considera adecuado realizar actividades de bienestar?



Análisis: Los resultados muestran una clara preferencia por la realización mensual de actividades de bienestar, opción elegida por el 53% de los encuestados. Esto indica que la mayoría considera adecuada una frecuencia regular, pero no excesiva, considerando que el 30% prefiere una frecuencia trimestral, que permita mantener el interés y el equilibrio con las actividades laborales. La preferencia por una periodicidad mensual sugiere que este ritmo es percibido como sostenible y efectivo para promover el bienestar de manera continua.

3) De las siguientes actividades deportivas ¿Cuáles son de su interés?

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 16 de 33



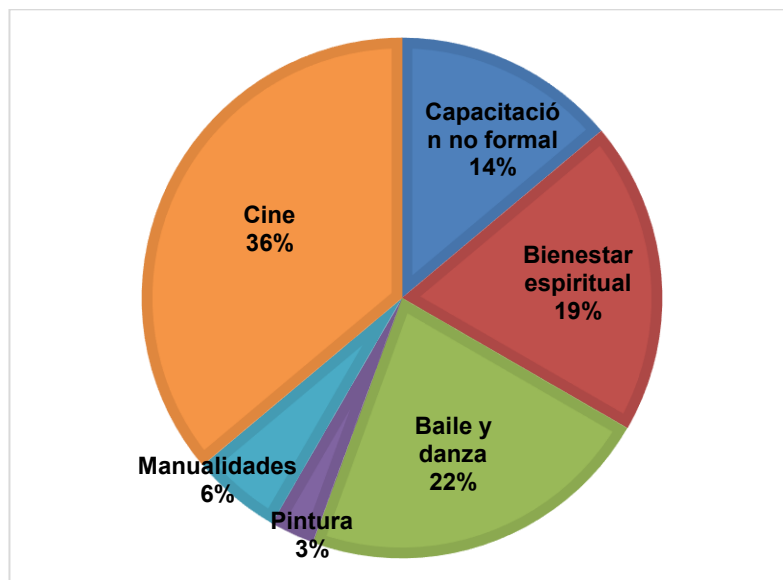
Análisis: Los resultados muestran que Bolos es la actividad con mayor interés (9), lo que indica una preferencia por actividades recreativas y de fácil participación.

En un nivel intermedio se encuentran Fútbol y Otro (ambas con 5 menciones), seguidas por Bolirana y Tenis de mesa (4 menciones cada una), lo que refleja una diversidad de gustos deportivos. Actividades como Caminata ecológica y Aeróbicos/Rumba (3 menciones), así como Baloncesto (2) y Juegos de mesa (1), presentan menor interés relativo.

En conjunto, los resultados sugieren la conveniencia de priorizar actividades recreativas grupales y considerar una oferta variada que permita incluir a distintos perfiles de participantes.

4) De las siguientes actividades de bienestar ¿Cuáles son de su interés?

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 17 de 33



Análisis: Los resultados evidencian que la actividad de mayor interés es el cine (13), lo que sugiere una preferencia por espacios recreativos y de esparcimiento colectivo. Le siguen baile y danza (8) y bienestar espiritual (7), indicando un interés significativo en actividades que combinan movimiento, expresión y equilibrio emocional.

La capacitación no formal (5) muestra un interés moderado, mientras que manualidades (2) y pintura (1) presentan menor demanda. En conjunto, los resultados orientan a priorizar actividades recreativas y de bienestar emocional, complementadas con opciones formativas y creativas para atender a diferentes intereses.

5) De las temáticas dirigidas a fortalecer su salud mental ¿Qué temas son de su interés?



	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 18 de 33

Análisis: Los resultados muestran que el tema de mayor interés es el manejo del estrés y los estilos de auto fortalecimiento (16), lo que evidencia una preocupación prioritaria por el bienestar emocional y las herramientas para afrontar las exigencias diarias. En segundo lugar, se encuentra la comunicación asertiva e inteligencia emocional (11), destacando la importancia de mejorar las relaciones interpersonales y la gestión de emociones.

Los hábitos saludables (8) presentan un interés moderado, mientras que la organización del tiempo (1) registra una demanda mínima.

En conjunto, los resultados sugieren enfocar las acciones en estrategias de manejo del estrés y desarrollo emocional, complementándolas con contenidos de autocuidado y hábitos saludables.

6) Mencione temas de interés de los cuales desea recibir capacitación para el fortalecimiento del desarrollo de sus actividades:

Los resultados reflejan un interés diverso y práctico en temas de capacitación, orientados tanto al desarrollo técnico como al bienestar personal y laboral. Se destacan necesidades de actualización normativa y operativa, como normas de tránsito, accidentes con occiso y el uso de la plataforma RUNT, lo que evidencia la importancia de fortalecer competencias clave para el desempeño de las funciones.

Asimismo, el interés en herramientas ofimáticas señala la necesidad de mejorar la eficiencia administrativa, mientras que temas como bienestar laboral, resolución de conflictos y salud mental muestran una preocupación por el equilibrio emocional y el clima laboral. En conjunto, los resultados sugieren diseñar un plan de capacitación integral que combine formación técnica, habilidades transversales y bienestar.

7) Mencione tipos de incentivos que le gustaría recibir:

Los resultados indican que los encuestados valoran incentivos tanto materiales como no materiales. Destacan los reconocimientos por rendimiento, lo que refleja la importancia de que el esfuerzo y el buen desempeño sean visibles y valorados. Asimismo, la mención de descansos y actividades de recreación evidencia la necesidad de espacios para la recuperación y el bienestar personal.

Por otro lado, los apoyos económicos y educativos muestran interés en incentivos que contribuyan al desarrollo personal y a la estabilidad financiera. En conjunto, los resultados sugieren que un esquema de incentivos equilibrado, que combine reconocimiento, bienestar y apoyo al desarrollo, podría generar mayor motivación y compromiso.

8) Mencione fechas especiales que le gustaría que sean celebradas:

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 19 de 33

Los resultados evidencian el interés por celebrar fechas que fortalezcan el reconocimiento personal, familiar e institucional. La mención de cumpleaños resalta la importancia del reconocimiento individual, mientras que el Día del Servidor Público y el Día del Agente de Tránsito reflejan la necesidad de valorar el rol y el aporte laboral de los funcionarios.

Asimismo, el Día de la Familia destaca el interés en integrar el ámbito personal con el laboral, promoviendo el sentido de pertenencia y bienestar. En conjunto, estas preferencias sugieren que la celebración de fechas especiales puede contribuir al reconocimiento, la motivación y el fortalecimiento del clima organizacional.

9) Observaciones generales y sugerencias:

Las observaciones y sugerencias reflejan dos preocupaciones principales, equidad en incentivos y beneficios y mejora de las condiciones laborales. Por un lado, se enfatiza la necesidad de que los incentivos sean justos, transparentes y accesibles para todos, garantizando que el reconocimiento y los beneficios no generen desigualdades entre los colaboradores.

Por otro lado, se evidencia interés en optimizar y mejorar los puestos y herramientas de trabajo, lo que apunta a que contar con mejores recursos y ambientes laborales adecuados impacta directamente en la eficiencia, comodidad y bienestar de los empleados.

En conjunto, estas sugerencias indican que combinar equidad en recompensas con condiciones laborales óptimas puede mejorar la motivación, la productividad y el clima organizacional.

8. PLAN DE ACCIÓN

8.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano; motivo por el cual este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

- **Actividades Factores Psicosociales**

Tiene que ver con estados mentales positivos, Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, Propósito de vida, Calidad de vida laboral y relaciones interpersonales, Conocimiento de las propias fortalezas e Identidad y Vocación por el Servicio Público.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 20 de 33

Este componente hace referencia a la promoción de actividades que le permitan a los servidores y servidoras de INTRASOG y sus familias dar significado a su cotidianidad, mediante herramientas que promuevan la utilización de sano esparcimiento. Por lo anterior abarca actividades que promueven la actividad física, los eventos, recreativos artísticos y culturales, capacitaciones en artes o artesanías, eventos de emprendimiento y salario emocional.

- **Actividades de estilo de vida saludable**

El objetivo es lograr el bienestar físico, mental y social, previniendo enfermedades y mejorando la calidad de vida.

Capacitación en hábitos como la alimentación equilibrada, el ejercicio regular, el descanso adecuado, la gestión del estrés y la evitación de sustancias tóxicas, buscando estabilidad emocional y una cultura de prevención

- **Plan Institucional de capacitación**

Buscando fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores de INTRASOG para mejorar el desempeño, la calidad del servicio y el cumplimiento de las metas organizacionales, alineando la formación con los objetivos estratégicos de la entidad y fomentando una cultura de aprendizaje continuo y servicio.

Acción:

Se presentará plan institucional de capacitación de acuerdo con las necesidades de las diferentes áreas.

- **Programa de pre pensionados**

Es importante preparar integralmente a los funcionarios de INTRASOG próximos a retirarse (generalmente, a menos de 3 años para pensionarse), brindándoles herramientas psicológicas, financieras y de salud para facilitar una transición positiva hacia un nuevo proyecto de vida, asegurando bienestar y una adaptación exitosa al nuevo rol post-laboral, y protegiendo su estabilidad laboral mientras cumplen los requisitos pensionales

Actividades:

Acompañamiento para el retiro del servicio: Se gestionarán charlas con los Fondos de Pensiones, y se desarrollara en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil y su programa de desvinculación.

De igual manera, se continúa realizando la actividad de "reconocimiento pensionado" para los servidores que culminan su servicio a la entidad.

- **Día de la familia**

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 21 de 33

Se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un (1) día de permiso remunerado por el primer semestre de 2026 para que puedan compartir con su familia. Conforme con las medidas de protección de la familia establecidas en la Ley 1857 de 2017, ajustada a la Ley 2101 de 2021.

Fecha límite 2026 para solicitar Día de la Familia:

30 de junio de 2026: Es el plazo máximo para solicitar y disfrutar el Día de la Familia correspondiente al primer semestre del año. El calendario de transición indica que el cierre definitivo de este beneficio se producirá a mediados de 2026.

La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

- **Día de Cumpleaños**

Los servidores y servidoras tendrán Un (1) día de permiso remunerado dentro de la vigencia del plan, como beneficio con motivo de la celebración de su cumpleaños

La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

- **Día de Grado**

Día de permiso remunerado, correspondiente al día del grado:

Para los(as) servidores(as) de INTRASOG, que reciban grado de: bachiller, pregrado o postgrado, podrán disfrutar de ese día remunerado. Así mismo, se extiende el beneficio de permiso de grado a los familiares, así: cónyuge o compañero (a) permanente del servidor (a) o sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad, que se gradúen de programas de bachillerato, pregrado y posgrado.

Se deberán anexar los siguientes soportes: Documento expedido por la Institución Educativa en el que se indique la fecha en la que se celebrará la ceremonia de grado, la cual debe coincidir con el día solicitado

La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 22 de 33

a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

- **Tres días por matrimonio**

Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.

Se debe remitir a la Dirección de Talento Humano dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración el certificado de matrimonio.

La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

- **Reuniones escolares de los(as) hijos(as)**

La entidad concede a los(as) servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre por cada uno de sus hijos (as), a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as).

Anexar los siguientes soportes: Circular y/o correo remitido por la institución educativa.

La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

- **Tarde Compartida semana de receso escolar.**

Se otorgará a los(as) servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 12 años, una “tarde para compartir durante la semana de receso escolar” de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores.

La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 23 de 33

continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

- **Acompañamiento citas médicas hijos y/o padres**

Con el objetivo de proteger la dimensión familiar, INTRASOG otorgará a los(as) servidores(as) públicos (as), permiso hasta por cuatro (4) horas de su jornada laboral para acompañar a las citas médicas a sus hijos y/o padres.

Se deberá anexar como soporte el documento que demuestre la fecha y hora de la cita médica

La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

- **Incentivo uso de la bicicleta**

Los(as) funcionarios(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad, así:

- Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
- Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
- Los(as) funcionarios(as) beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.

Quienes deseen acceder a este beneficio deberán realizar la solicitud a la oficina AGH para que se lleve el control respectivo. Así mismo, este beneficio se hará extensivo para los (as) servidores (as) que asistan a laborar, en las mismas condiciones de que trata la Ley 811 de 2016 en: bicicletas con pedaleo asistido, patinetas eléctricas y vehículos auto equilibrados.

La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 24 de 33

- **Descanso Compensado**

El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año consiste en un descanso para estas fechas, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y de INTRASOG, para lo cual, la entidad expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta, se dará a conocer oportunamente a todos los(as) servidores(as) a través de los medios de comunicación internos.

De igual forma, se permitirá la validación de los tiempos laborados adicionales, cuando por necesidades del servicio fueran requeridos de manera excepcional por los jefes inmediatos.

Los reportes de los tiempos compensados se realizarán en el instrumento diseñado para tal fin y deberán ser remitidos mensualmente a la oficina Administrativa y de gestión humana, los cinco (5) primeros días hábiles del mes siguiente a su compensación para el disfrute de este beneficio.

- **Jornada especial para mujeres embarazadas**

En desarrollo del derecho constitucional de garantizar la especial asistencia y protección de la mujer durante el embarazo y después del parto (artículo 43 Constitución Política de Colombia), se establece que las servidoras públicas en dicha condición manejen horarios flexibles especiales, en virtud de los cuales puedan salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral.

La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, informando la aprobación de este beneficio indicando los días y período autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

- **Licencia de maternidad**

La licencia de maternidad de 18 semanas, las cuales estarán a cargo de la EPS a la que cotiza la trabajadora y las demás que dispongan las Leyes 1822 y 1823 de 2017. Se incluye el beneficio para los padres de familia que así lo requieran en los términos de ley.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 25 de 33

- **Reconociendo el preciado tiempo en periodo de lactancia**

Se concederá a las Servidoras Públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

8.2. Eje 2: Salud Mental

Este eje tiene dos componentes

- **Higiene mental o psicológica**

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

- **Prevención de nuevos riesgos a la salud**

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

El componente Se enmarca en actividades orientadas a mantener la salud mental de las personas, así como el equilibrio con su entorno.

Actividades:

- Se programarán talleres, sesiones formativas, actividades lúdicas, conversatorios en alguno de los siguientes temas:
 - ✓ Inteligencia emocional
 - ✓ Comunicación asertiva
 - ✓ Estilos de afrontamiento y estrés
 - ✓ Mindfulness (atención plena)
 - ✓ Autocuidado
 - ✓ Alimentación saludable
 - ✓ Sueño Programación neurolingüística
- Se programarán actividades en alguno de los siguientes aspectos:
 - ✓ Gimnasio.
 - ✓ Escuela Deportiva: Se realizarán talleres y/o cursos deportivos con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores y servidoras a través de la práctica de un ejercicio físico.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 26 de 33

- ✓ Programa de Cuidado Emocional Integral: Descargas Emocionales.
- ✓ Programa de Cuidado Emocional Integral: Senderos del Bienestar.
- ✓ Programa de vigilancia Osteomuscular.
- ✓ Programa de riesgo público.
- ✓ Programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- ✓ Programas gestión de riesgos seguridad e higiene industrial.

8.3. Eje 3: Diversidad e Inclusión

Se enmarca en actividades que promuevan la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral. Así mismo, Hace referencia a las acciones y actividades encaminadas cuidado de la salud desde la prevención.

Actividades:

- Talleres, sesiones formativas, actividades lúdicas, conversatorios en algunas de las siguientes temáticas:
 - ✓ Enfoque diferencial y ciclo vital
 - ✓ Enfoque diferencial y discapacidad
 - ✓ Equidad de género
 - ✓ Prevención y detección de conductas discriminatorias hacia grupos étnicas, personas con discapacidad, mujeres, víctimas del conflicto y población LGBTIQ.
 - ✓ Promover rutas de atención ante eventos en los cuales se vulneren los derechos.
 - ✓ Promoción del trato igualitario.

8.4. Eje 4: Transformación Digital

Hace referencia a las acciones que incentiven una cultura digital que beneficien y faciliten la gestión de flujo de trabajo, automatización y distribución de las tareas.

Actividades:

- Incluido en el Plan Institucional de capacitación se programarán talleres o sesiones formativas en alguno de los siguientes temas: Trabajo colaborativo Adaptación al cambio Herramientas de optimización y manejo de tiempo Mensajería instantánea Manejo de matrices y nubes de información.
- Se facilitará el uso del office 365, capacitando en su uso para facilitar el manejo de las herramientas digitales con las que cuentan los servidores y servidoras de la Entidad que hacen parte de los Sistemas internos de información, además del correo electrónico, las plataformas TEAMS, Forms, Planner, Calendario, SharePoint, entre otros, que permite la colaboración permanente entre los

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 27 de 33

servidores y colaboradores de la Entidad, incrementando así la productividad y facilitando el desempeño de sus labores.

8.5. Eje: 5 Identidad y Vocación por el Servicio Público

Acciones que incentiven el sentido de pertenencia en línea con la visión, misión y los objetivos estratégicos de INTRASOG., de igual manera, apunta a las acciones que promuevan la vocación de servicio público.

Actividades:

- Con el propósito de reconocer laboralmente el esfuerzo, trabajo positivo y constancia en el trabajo; se le enviará a cada servidor(a) una tarjeta virtual de reconocimiento por año laboral continuo en la entidad, promoviendo de esta manera gratitud por la determinación y esmero diario.

Se reconocerán a los servidores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30 años y más, un descanso de un día remunerado.

La antigüedad será tenida en cuenta desde el inicio del vínculo laboral del empleado en la entidad, siempre y cuando no medie solución de continuidad. Este beneficio podrá ser disfrutado previa concertación con el jefe inmediato durante el mes siguiente al cumplimiento del tiempo de servicio requerido para el disfrute.

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos y deberá ser previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Radicado y enviado a la oficina Administrativa y de gestión humana, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

Entrega acto administrativo Entrega escudo institucional y reconocimiento público.

- **Reconocimiento por participación:** INTRASOG concederá un incentivo no pecuniario de carácter cultural o turístico para los servidores (as) que conforman la Comisión de Personal, Comité de Convivencia y COPASST, y aquellos que participen de manera activa en por lo menos el 70% de actividades como Brigadistas de Emergencias y como Gestores de algún programa de la entidad.
- **Día del servidor público:** De acuerdo con la norma (Decreto 1083 de 2015), el Día Nacional del Servidor Público se celebra el 27 de junio, se desarrollará un evento de capacitación (principios de la función pública), integración con actividades lúdicas y de exaltación de la labor del servidor, fortaleciendo la ética y el buen gobierno, buscando siempre promover el sentido de pertenencia y la eficiencia en el servicio.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 28 de 33

El evento será gestionado por caja de compensación familiar de Boyacá COMFABOY u operador logístico.

- **Reconocimiento servidores públicos que obtengan pensión:** Entrega acto administrativo, reconocimiento en público, entrega placa institucional

8.6. Otras intervenciones en Bienestar Social

• Feria de vivienda

En articulación con las diferentes entidades y caja de compensación se realizará la feria de vivienda.

- **Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar**
- **Se adelantará taller de habilidades en alguno de los siguientes temas:**
 - ✓ Trabajo en equipo
 - ✓ Comunicación asertiva
 - ✓ Manejo del estrés y resolución de conflictos

• Actividad de pasadías Caminatas ecológicas

A manera de integración y bienestar se programará una salida ecológica con destino al páramo de siscunsi.

• Taller de cocina

Se programará un taller de cocina para los funcionarios que deseen participar y mejorar sus conocimientos en esta área.

• Refrigerios para el personal operativo y/o administrativo:

Para los funcionarios de INTRASOG quienes cubran controles, operativos (Diurnos y nocturnos) y participan en la ciclovía dominical o por evento de carácter operativo contarán con refrigerios.

Para brigadas especiales administrativas, eventos, comités en sede distinta de la habitual de trabajo, se suministrará almuerzo y/o refrigerios acordes con la disponibilidad presupuestal y con la duración del evento.

• Celebración días especiales:

La entidad reconocerá algunas fechas importantes que resaltan la labor de los(as) servidores(as) de la entidad y sus familias, en diversos contextos; para lo cual se

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 29 de 33

desarrollan actividades de capacitación, lúdicas, recreativas, jornadas deportivas, reconocimientos.

Las actividades para realizar serán gestionadas por caja de compensación familiar de Boyacá COMFABOY u operador logístico para las siguientes fechas especiales:

- **Día internacional de la mujer (8 de marzo):**

Se adelantarán acciones tendientes a Fomentar la reflexión sobre la importancia de la equidad y la igualdad, no solo como un derecho, sino como motor de desarrollo del país.

A través de mensajes de reconocimiento a las funcionarias de INTRASOG.

Se gestionará taller lúdico recreativo de bienestar psicosocial.

- **Día del hombre (19 de marzo):**

Se resaltar la labor y compromiso de los funcionarios de INTRASOG a través de mensajes de reconocimiento, se gestionará taller lúdico recreativo de bienestar psicosocial

- **Día de la secretaria(o) (26 de abril):**

Reconocimiento para los funcionarios(as) que ocupen cargo de secretario(a).

- **Día del agente de tránsito (19 de abril):**

Se rendirá homenaje a los funcionarios del área operativa de INTRASOG, su labor es fundamental para la seguridad vial, reconociendo su dedicación y esfuerzo en la regulación del tráfico y la protección de la vida en el municipio.

Actividad:

Se desarrollará un evento de capacitación (Manejo de conflictos o comunicación asertiva), integración con actividades lúdicas y recreativas se exaltará la labor desempeñada por los agentes de tránsito, buscando siempre promover el bienestar de los funcionarios, sentido de pertenencia y la eficiencia en el servicio.

Taller lúdico recreativo dirigido a gestionado por caja de compensación familiar de Boyacá COMFABOY u operador logístico.

- **Día del niño:**

Se organizarán actividades que promuevan el mejoramiento de la convivencia e integración, de los servidores(as) de la Entidad, en donde la familia también tiene un espacio importante.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 30 de 33

Jornada especial de integración familiar, taller lúdico recreativo.

- **Juegos intersectoriales:**

Se participará en los juegos deportivos intersectoriales en articulación con la administración central, previamente se establecerán los lineamientos para su adecuada ejecución.

- **Día de amor y amistad (18 de septiembre):**

Se coordinarán actividades de integración para compartir y mejorar las relaciones interpersonales.

- **Día de la Mascota (3 de octubre):**

Con motivo del día mundial de los animales y en atención a que las mascotas hacen parte importante de la composición familiar se adelantará Jornada especial de integración familiar, taller lúdico recreativo.

- **Halloween (30 de octubre):**

Se organizarán actividades que promuevan el mejoramiento de la convivencia e integración, de los servidores(as) de la Entidad, en donde la familia también tiene un espacio importante.

Jornada especial de integración familiar, taller lúdico recreativo.

- **Navidad 2026 (diciembre 14 al 17):**

Actividades de recreación e integración con la organización de las novenas navideñas.

- **Evento de informe anual, evento cultural – Cierre de Gestión (diciembre 18)**

Socialización de informe de gestión por áreas, evento cultural y de recreación para cierre de gestión.

8.6.1. Programa de Incentivos

- **convocatoria de mejores equipos de trabajo.**

Este programa se realizará en coordinación con la oficina de planeación, se convocará a las diferentes áreas a concurso presentando proyectos para mejorar el funcionamiento de cada una de ellas, los parámetros de evaluación estarán a cargo de la oficina de planeación, teniendo en cuenta principalmente el aporte de innovación, ideación, transformación y diseño de soluciones que se ajusten a las necesidades de cada área y de solución con resultados efectivos contribuyendo al cumplimiento de los

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 31 de 33

objetivos misionales de desempeño y se reconozcan los resultados en niveles de excelencia.

Se realizará Reconocimiento en Bonos de bienestar o recreación para uso en turismo, actividades culturales deportivas o recreativas a través de Cajas de Compensación o el operador logístico para equipos destacados, hasta por tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

- **Selección de mejores servidores y servidoras públicas.**

9. INDICADORES Y METAS

Como medida de seguimiento y control a la ejecución de las actividades definidas en el Plan de Bienestar 2026, se ha establecido el siguiente indicador:

Indicador de bienestar						
Nombre del indicador	Descripción general	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia del reporte	Registro
Porcentaje alcanzado de satisfacción en las actividades realizadas en el marco del programa de bienestar, a través de la aplicación de encuestas	Medir la satisfacción de los participantes en las actividades del programa de bienestar social	Efectividad	Alcanzar el 80 por ciento de satisfacción en las actividades realizadas en el marco del programa de bienestar, a través de la aplicación de encuestas	(No Encuestas con calificación excelente y bueno) / (No. De encuestas) *100	Anual	Resultados de las encuestas aplicadas

10. PROYECTO Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL

La fuente de financiación del presente plan está contemplada en el presupuesto de la Entidad en el componente de gastos de funcionamiento rubro **xxxxxxxxxx 00-BIENESTAR E INCENTIVOS**.

El presupuesto definido para este Plan Institucional de Bienestar – 2026, del Instituto de Tránsito de Sogamoso INTRASOG es de **CIENTO VEINTE MILLONES M/CTE (\$120.000.000)**, con la siguiente distribución: XXXX

11. DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS

Teniendo en cuenta que la Administración de Riesgos es una herramienta de gestión, que le permite a la Entidad establecer un análisis inicial, proyectar, se tiene en cuenta como estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la toma de decisiones. Dicha metodología es suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, e implementada en el Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso “INTRASOG”, para el desarrollo de los diferentes aspectos referentes a la gestión de riesgos.

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 32 de 33

Para los riesgos de corrupción, la Administración de riesgos se realiza según lo establecido en el procedimiento para el manejo de riesgos de corrupción, conforme lo establece la Ley 1474 de 2011.

INTRASOG a través de la apropiación de la Alta Dirección, con el liderazgo de su directora y la participación del Equipo Administrativo y Operativo, se compromete a garantizar la implementación, seguimiento y control de la Gestión de Riesgos del plan de bienestar e incentivos INTRASOG 2026.

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos establece de manera organizada las acciones programadas a lo largo del año, definiendo fechas, responsables y tipos de actividades. Incluye actividades de desarrollo personal, actividades recreativas y deportivas, acciones de bienestar físico y emocional, así como la entrega de incentivos y reconocimientos.

El cronograma busca garantizar continuidad y equilibrio, alternando actividades periódicas (mensuales, trimestrales o anuales) con eventos especiales, asegurando que todos los colaboradores tengan acceso a las oportunidades de bienestar y motivación de manera planificada y estructurada.

El cronograma se presenta como documento anexo.

13. SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

El seguimiento a la ejecución de las actividades se realizará mediante informes semestrales presentados al CIGD.

Previo a la aprobación del presente plan se dispuso para las observaciones en: Página web de la entidad el 30 de enero de 2026 entre el 30 de enero de 2026 y el 04 de febrero de 2026, en el siguiente enlace: <https://xxxxxxx>

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD conforme al acta número **xx de fecha xxx de febrero de 2026.**

Los cambios o actualizaciones que se realicen en estos documentos requieren aprobación del CIGD.

14. ANEXOS

PAGH-MT-01 CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR- 2026

15. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIÓN

CONTROL DE CAMBIOS

	PLAN	Código: PAGH-PL-01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 33 de 33

Versión	Fecha	Descripción del cambio
01	xxxx2026	Aprobación del documento

Yaneth Cristina Carrero P.

Jefe Administrativa y Gestión Humana

INTRASOG.

Proyectó: Jenifer Liseth Torres. / contratis Área administrativa / Gestión calidad.	Revisó: Yaneth Cristina Carrero P. Jefe Área administrativa y gestión humana.	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y desempeño. Acta No. De fecha:
---	---	---