PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VIGENCIA 2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO LEGAL 3
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 10
4. OBJETIVOS 15
a) Objetivo General 15
b) Objetivos específicos 16
5. ALCANCE 16
6. RESPONSABLE 16
7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL COMPONENTE BIENESTAR SOCIAL 17
a) Calidad de Vida 17
b) Protección y Servicios sociales 17
c) Recreación y Deporte 17
8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL COMPONENTE INCENTIVOS 18
8.1 Beneficiarios de los Incentivos 18
8.2 Clases de Incentivos 18
8.3 Requisitos para el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios 18
8.3.1. Incentivos por desempeño individual 18
8.3.2. Incentivos por equipos de trabajo 20
9. DESARROLLO DE ACTIVIDADES 24
10. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA 27
11. VIGENCIA 28
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 29

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Desarrollo Humano está a cargo de la formulación de estrategias que permitan desarrollar procesos orientados al mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad como su activo más importante, siendo una de estas la creación del Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2024, alineado a los objetivos del Plan Estratégico 2024-2030, en su objetivo número 3. denominado "Mejor sitio público para trabajar", reconociendo el talento humano en el ámbito laboral, como factor fundamental para el desarrollo organizacional y el logro de los objetivos de la compañía.

En ese orden de ideas y atendiendo las disposiciones normativas sobre este asunto, se estructuró el presente Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2024, basado en el diagnóstico de las expectativas de los servidores públicos, se realizó la encuesta del Clima Organizacional y los resultados de la encuesta para conocer las necesidades de los colaboradores de la entidad y medir el impacto del Programa de Bienestar Social e Incentivos en el año 2023.

La ejecución del Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2024 del CDAV LTDA., está encaminada a satisfacer las necesidades de los servidores públicos en el ámbito laboral, reconocer y exaltar su excelente desempeño en el desarrollo de sus actividades, así mismo potencializar sus fortalezas y competencias, e incentivar la generación de conocimiento que optimicen los procesos de la organización, el uso de los recursos, el mejoramiento de la prestación de servicios y la contribución con el cumplimiento del objetivo estratégico.

2. MARCO LEGAL

El Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda., encuentra sustento en las siguientes disposiciones normativas y reglamentarias:

A. Decreto Ley 1567 de 1998

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, cuyo capítulo I del título VI establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los colaboradores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

Define los programas de bienestar social como "*procesos permanentes orientados a crear*, *mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor con el servicio de la entidad en la cual labora."*

También, plantea en el capítulo II, Articulo 19 la realización anual de los planes de bienestar, "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."

B. La 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. Cuyo parágrafo del artículo 36, capítulo I del título VI establece que "con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes".

C. Decreto 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público. Titulo 10 "Sistema de Estímulos"

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.

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 colaborador, 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.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los servidores públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

- Artículo 2.2.10.3. **Programas de Bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

- Artículo 2.2.10.4. **Recursos de los programas de bienestar.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

- Artículo 2.2.10.5. **Financiación de la educación formal.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

- Artículo 2.2.10.6. **Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

- Artículo 2.2.10.7. **Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

- Artículo 2.2.10.8. **Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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.

- Artículo 2.2.10.9. **Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor trabajador oficial la entidad, a los mejores empleados de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

  Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

- Artículo 2.2.10.10. **Otorgamiento de Incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo, se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

  Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en la presente Resolución. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los trabajadores oficiales.

- Artículo 2.2.10.11. **Otorgamiento de Incentivos.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en la presente Resolución. El mejor trabajador oficial y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

- Artículo 2.2.10.12. **Procedimiento.** 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. **Plan de incentivos para equipos de trabajo**. 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 con el presupuesto asignado.

- Artículo 2.2.10.14. **Requisitos de los equipos de trabajo**. Los proyectos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto 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. **Reglas generales para la selección de equipos de trabajo.** 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 compañía.
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 1º. 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 2º. 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. **Seccionales o regionales.** 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. **Responsabilidades de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar**. 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 del comité de bienestar.

D. Decreto 051 del 16 de enero 2018.

"Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015" establecer en su artículo 4 Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor".

E. Ley 1252 de 2019 - Código Disciplinario Único

La Ley 734 de 2002 en su numeral 4º del artículo 37 establece que será derecho de todo servidor público, participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

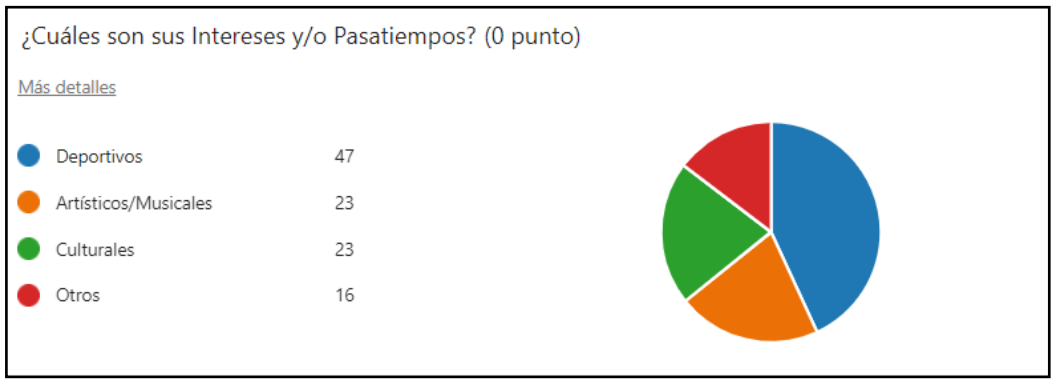
El Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2024 del CDAV LTDA., fue construido a partir del análisis de las expectativas y necesidades de los servidores públicos en relación con el bienestar social, necesidades de carácter deportivo, recreativo, artístico, cultural, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades gestionadas con la Caja de Compensación Familiar.

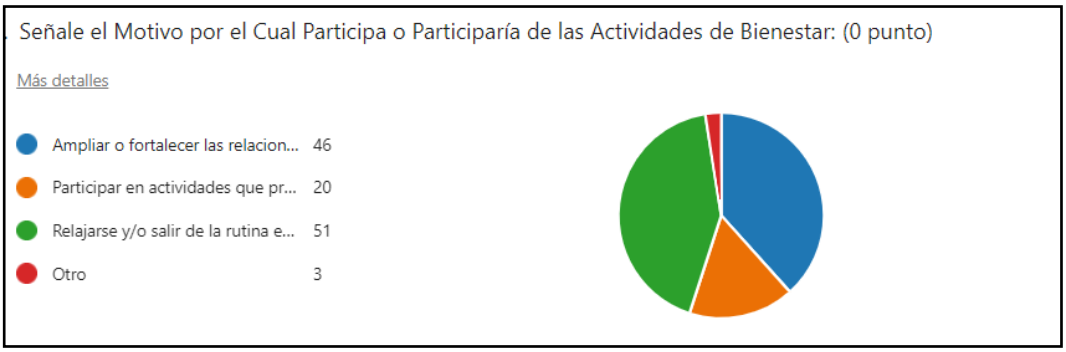
En la encuesta del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023 realizada a todos los colaboradores del CDAV LTDA., con una participación del 71% de los servidores públicos se identificaron las actividades de mayor y menor preferencia que permitió el diseño del presente Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024.

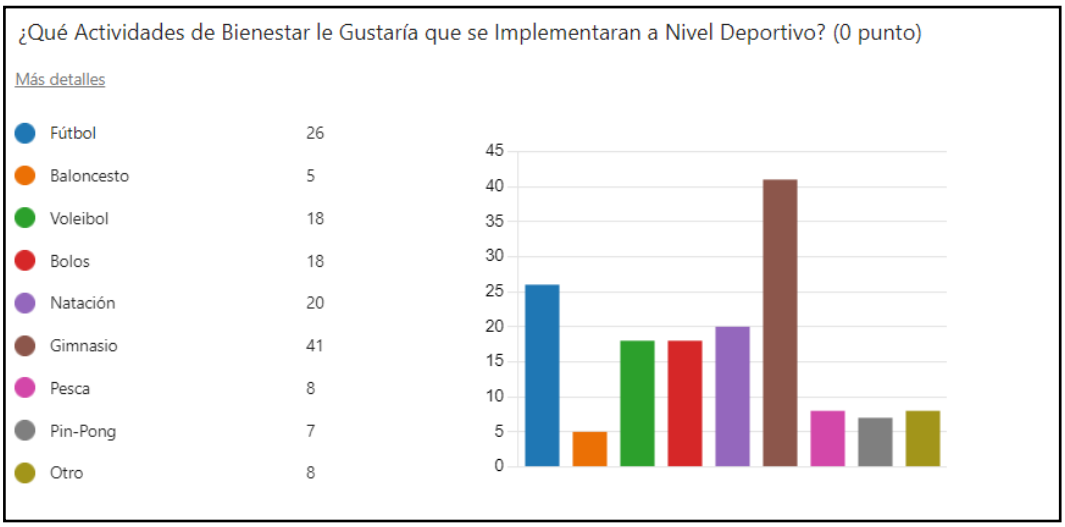
Nota: La encuesta contó con la participación del 71% de los colaboradores (84 personas).

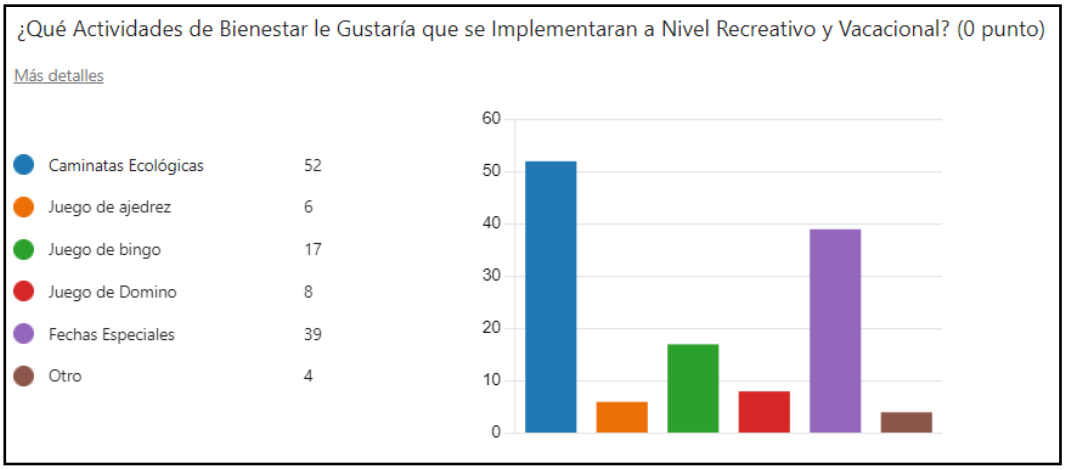
- **Encuesta del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023**






Señale el Motivo por el Cual Participa o Participaría de las Actividades de Bienestar: (0 punto)
Más detalles
Ampliar o fortalecer las relacion... 46
Participar en actividades que pr... 20
Relajarse y/o salir de la rutina e... 51
Otro 3


¿Qué Actividades de Bienestar le Gustaría que se Implementaran a Nivel Deportivo? (0 punto)
Más detalles
Fútbol 26
Baloncesto 5
Voleibol 18
Bolos 18
Natación 20
Gimnasio 41
Pesca 8
Pin-Pong 7
Otro 8
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0


¿Qué Actividades de Bienestar le Gustaría que se Implementaran a Nivel Recreativo y Vacacional? (0 punto)
Más detalles
Caminatas Ecológicas 52
Juego de ajedrez 6
Juego de bingo 17
Juego de Domino 8
Fechas Especiales 39
Otro 4
60
50
40
30
20
10
0

¿Qué Actividades de Bienestar le Gustaría que se Implementaran a Nivel Artístico y Cultural? (0 punto)

Más detalles

Cine	48
Teatro	19
Danzas	20
Ferias Gastronómicas	42
Otro	2



¿Le Gustaría que se Implementaran Actividades de Capacitación Informal? (De ser positiva su respuesta en la opción "Otras" Indicar en que le Gustaría la Capacitación Informal).

Más detalles Información

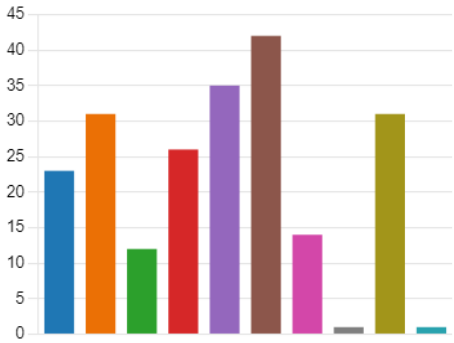
Si	58
No	18
Otro	8

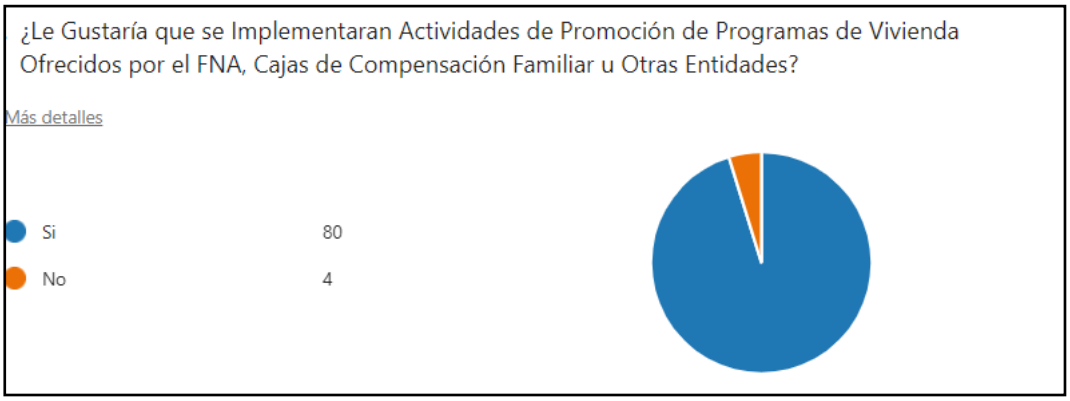


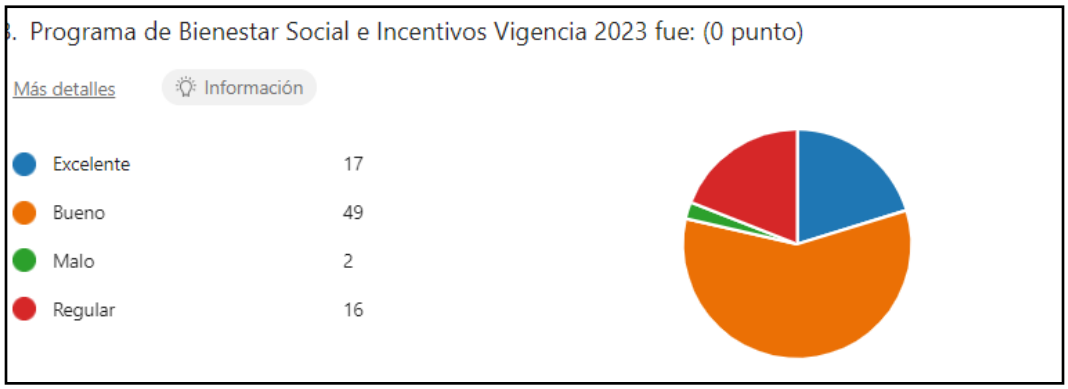
¿Qué Actividades de Bienestar le Gustaría que se Implementaran a Nivel de Promoción y Prevención de la Salud? (0 punto)

Más detalles

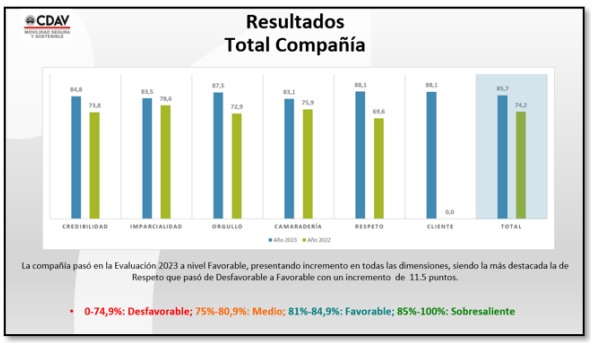
Salud Oral	23
Salud Visual	31
Salud Auditiva	12
Prevención Cardiovascular	26
Salud Mental	35
Manejo del Estrés	42
Ergonomía	14
Tabaquismo	1
Nutrición	31
Otro	1







Resultados Encuesta Clima Laboral 2023



En la medición de Clima Laboral del CDAV LTDA. Del año 2023, La compañía pasó en la Evaluación 2023 a nivel Sobresaliente, presentando incremento en todas las dimensiones, siendo la más destacada la de Respeto que pasó de Desfavorable a Sobresaliente con un incremento de 11.5 puntos.

La compañía, como sumatoria de todas sus áreas, se ubica dentro de la escala de medición en nivel Sobresaliente, con una medición de 85,7%.

•Se destaca que total compañía hubo un incremento de 74,2% a 85,7%, es decir, pasó de Desfavorable a Sobresaliente.

Teniendo en cuenta los resultados anteriormente mencionados, la Dirección de Desarrollo Humano centrará los esfuerzos y recursos para su desarrollo durante la vigencia 2023, iniciando con el programa institucional que se plantea a continuación:

4. OBJETIVOS

a. Objetivo General

Estructurar el Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2024 del CDAV LTDA., encaminado a fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos, el mejoramiento en su calidad de vida, elevar los niveles de motivación en el desarrollo de sus funciones y promover el sentido de pertenencia hacia la organización, con el fin de contribuir en el mejoramiento de su desempeño laboral orientado a dar cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2024-2030.

b. Objetivos específicos

1. Generar espacios que permitan el fortalecimiento del trabajo en equipo.
2. Mejorar la percepción de la calidad de vida de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.
3. Promover la identificación de los servidores públicos en el desarrollo de sus funciones con los valores corporativos del CDAV LTDA.
4. Fomentar la participación y articulación de los funcionarios y su grupo familiar en actividades educativas, recreativas y culturales.
5. Crear estrategias para el reconocimiento de los colaboradores de acuerdo con la evaluación por competencias y los resultados de los indicadores individuales de desempeño.

5. ALCANCE

Serán beneficiaros de las actividades relacionadas con el bienestar social, todos los servidores públicos del CDAV LTDA., y sus familias conforme a lo dispuesto en el Parágrafo 2 del Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018 y respecto a las relacionadas con los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, serán igualmente beneficiarios tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales, estos últimos en su totalidad, dada la viabilidad jurídica explorada y obtenida, que permite extender la aplicación del programa sobre la base de constituir un derecho del colaborador y favorecer el desarrollo integral de estos y sus familias, contribuyendo con el mejoramiento del clima laboral y el cumpliendo de las metas institucionales propuestas.

6. RESPONSABLE

La Dirección de Desarrollo Humano del CDAV LTDA., estará a cargo de coordinar y ejecutar las actividades y acciones necesarias para el cumplimiento del presente programa.

Del mismo modo, la Dirección de Desarrollo Humano realizará la medición del impacto del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023, el cual se llevará a cabo en la misma vigencia del año de la puesta en marcha de las actividades a través de la encuesta de percepción de los colaboradores.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL COMPONENTE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

a. Calidad de vida

1. **Medición de clima laboral:** Contratar un profesional en Psicología con experiencia de más de 6 años relacionada, para realizar la medición de percepción de los colaboradores en su relación con el ambiente de trabajo y sus líderes inmediatos.

   El estudio entregado por el profesional tendrá como objetivo principal generar planes de acción para el fortalecimiento de las dimensiones evaluadas, y así generar estrategias que faciliten la alineación y cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2024- 2030. (Las condiciones detalladas de estos entregable se establecerán dentro del proceso de contratación del profesional).

2. **Retiro asistido:** brindar las herramientas necesarias a los servidores públicos que se encuentren en la edad de pensión y retiro, con el fin de ofrecer el apoyo pertinente.

3. **Conmemoración de fechas especiales:** realizar actividades conmemorativas para fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios del CDAV LTDA, enviar tarjeta de felicitación.

   "Para el caso de la celebración de los cumpleaños de los colaboradores del CDAV LTDA., todos los funcionarios gozarán durante esta vigencia del beneficio de un día libre en ocasión de su cumpleaños, el cual deberá ser previamente acordado con su jefe inmediato y disfrutado dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de celebración".

b. Protección y servicios sociales

1. **Promoción de actividades para el manejo del estrés:** promover campañas, actividades y acciones encaminadas a reducir los niveles de estrés laboral, y a su vez promover la salud mental y bienestar emocional.

c. Recreación y Deporte.

1. **Ley Pro-bici 1811 de 2016:** promover el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar al trabajo, la ley indica que sí el colaborador llega durante 30 días en bicicleta al CDAV LTDA., debidamente certificados, se le brindará el incentivo que ordena la ley de medio día laboral libre y remunerado.

2. **Espacios de esparcimiento deportivo:** Promover actividades para espacios de esparcimiento deportivo como Acondicionamiento físico y Caminatas Ecológicas.

8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL COMPONENTE INCENTIVOS

Los incentivos proyectados tienen como propósito reconocer los resultados de cada funcionario, medidos a través de los indicadores individuales y la evaluación por competencias de los colaboradores por cada uno de los niveles, según la planta de personal aprobada por la junta directiva, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

8.1 Beneficiarios de los Incentivos.

Serán beneficiarios de los incentivos establecidos en el presente programa los siguientes servidores públicos:

i. Los trabajadores oficiales, así como los empleados de libre nombramiento y remoción.
ii. Los equipos de trabajo conformados por servidores públicos de la entidad, que logren los resultados propuestos en los proyectos o ideas innovadoras.

8.2 Clases de Incentivos.

i. Incentivos Pecuniarios: serán los reconocimientos económicos que se otorguen a los equipos de trabajo de la organización.

ii. **Incentivos no pecuniarios:** es el reconocimiento individual no económico al desempeño.

8.3 Requisitos para el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

8.3.1 Incentivos por desempeño individual.

Corresponde a incentivos de tipo no pecuniarios, los cuales serán otorgados por desempeño laboral individual a los servidores públicos del CDAV LTDA., en cada uno de los niveles, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.12.

Los trabajadores oficiales deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

a) Ser funcionario del Cdav Ltda.
b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
c) Obtener el mejor resultado en la evaluación de desempeño individual por competencias que se realiza cada año en la organización.
d) Obtener la mejor calificación en los resultados de los indicadores individuales.

- **Incentivos no pecuniarios para la vigencia**

Se adoptan los siguientes incentivos no pecuniarios para el presente programa:

a) Diploma de reconocimiento cuya copia reposará en el expediente laboral.
b) Socialización del ganador o los ganadores por los diferentes medios de comunicación internos de la entidad.
c) Un (1) día de descanso remunerado, el cual será previamente coordinado con el jefe inmediato del área correspondiente.
d) Una (1) capacitación, curso no formal o de educación continua, para el fortalecimiento de las competencias propias de su cargo, por un valor de $1.000.000 para ser utilizado en la siguiente vigencia.
e) Publicar las fotos de los servidores públicos ganadores del incentivo por desempeño individual en tableros acrílicos en diferentes lugares de la entidad.

- **Desempate**

De presentarse empate en el puntaje obtenido en la calificación de los mejores servidores públicos en los diferentes niveles del CDAV LTDA., el equipo evaluador discriminará teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

FACTOR	PUNTAJE
Haber sido seleccionado como mejor empleado durante el año inmediatamente anterior.	50
El que haya obtenido el mayor puntaje en la evaluación por competencias entre los empatados	50

Si concluido el anterior procedimiento de desempate, este persiste, el equipo evaluador empleará el sistema de balotas como mecanismo decisorio, para lo cual numerarán un número igual al de servidores públicos empatados consecutivamente,y se designará un tercero quien escogerá una balota de la bolsa.

El servidor público cuya balota sea seleccionada será el ganador.

- **Monto de incentivo para formación**

El monto máximo para la capacitación, curso no formal o de educación continua será máximo de $1.000.000 para cada servidor público seleccionado.

8.3.2 Incentivos por equipos de trabajo

Serán beneficiarios de este incentivo el grupo de colaboradores que laboran en cada una de las áreas o procesos de forma interdependiente y coordinada, destacando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, y/o cumplimiento de planes y objetivos de la entidad.

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

1. El proyecto o idea inscrita para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de optimización de procesos, uso de recursos, mejoramiento de la

prestación de los servicios y contribución con el cumplimiento de un objetivo misional o estratégico del CDAV LTDA.

- **Inscripción de los equipos de trabajo**

La inscripción de los equipos de trabajo se realizará en el periodo comprendido entre el 01 de agosto hasta el 31 de agosto de 2024, al correo comunicaciones_internas@cdav.gov.co

Adicionalmente a lo anterior, se deberá diligenciar en el formato los siguientes campos que ayudarán a medir los resultados esperados:

1. Nombre de la idea
2. Nombre del equipo
3. Líder del equipo
4. Describe brevemente en que consiste la idea o el proyecto y como podría impactar al cliente o al proceso.
5. A qué objetivo u objetivos estratégicos apunta el proyecto.

Una vez registrada la idea, se le solicitara al líder del equipo un breve plan de trabajo que describa los entregables de este proyecto.

- **Validación de los proyectos o ideas**

Una vez culminada la etapa de inscripción de los equipos de trabajo el gerente designará un equipo evaluador, el cual estará conformado por funcionarios que conozcan la operación o proceso sobre el cual se va a enfocar la idea o proyecto:

- Un funcionario del área financiera.
- Un funcionario del área de planeación.
- Un funcionario del área de tecnología.

El equipo evaluador procederá a estudiar el formato enviado, así como el plan de trabajo con sus entregables, verificando que los campos estén completos, y solicitarán la información adicional que considere pertinente para analizar el proyecto.
El comité evaluador dispondrá de diez (10) días hábiles siguientes a la recepción del formato, para realizar las observaciones a que haya lugar, informando al coordinador del proyecto con copia al presidente del comité de bienestar.
El equipo de trabajo contará con (10) días hábiles para hacer los ajustes solicitados.

- A continuación, se describen las ponderaciones a considerarse en la evaluación del proyecto, estas manejan una puntuación 25 puntos en cada uno de los siguientes aspectos para obtener un total de 100 puntos:

  a. **Contexto Social**: Que el proyecto beneficie al mayor número de colaboradores de la entidad.
  b. **Contexto de Mejora de Procesos:** Correspondiente a mejoramiento de procesos y/o de prestación de servicios.
  c. **Contexto de Innovación**: Correspondiente al fomento de la creatividad y la investigación en la entidad.
  d. **Contexto Ambiental**: Referida a la disminución en el consumo de recursos.

- **Desarrollo de los proyectos.**

Los equipos tendrán hasta el día 30 de noviembre del 2024 para presentar los resultados de la aplicación del proyecto o idea, según lo establecido en el plan de trabajo.

- **Evaluación de Proyectos**

I. Equipo evaluador

Será el grupo de personas designadas por el gerente por medio de comunicación formal en la cual se indique su objetivo y funciones.

II. Evaluación de proyectos

El ente evaluador debe solicitar del 1 al 7 de diciembre de 2024 un informe a los equipos que se postularon, sobre el resultado de ejecución del proyecto en el cual deberán indicar:

1.Resultados obtenidos del plan de trabajo.

III. Preselección de proyectos

a) El equipo evaluador realizará una preselección de los proyectos o ideas finalistas presentados por los equipos de trabajo, utilizando el siguiente criterio:

- **Desempate**

De presentarse un empate en algunas de las categorías, serán los servidores públicos del Cdav Ltda., los que elijan mediante voto popular el mejor proyecto.

- **Distribución de incentivos para equipos de trabajo**

Los incentivos para grupos de trabajo se distribuirán de la siguiente manera:

a. Pecuniarios.

Se entregarán los siguientes premios:

1. PRIMER PUESTO: Un premio en dinero equivalente a $2.500.000
2. SEGUNDO PUESTO: Un premio en dinero equivalente a $1.500.000
3. TERCER PUESTO: Un premio en dinero equivalente a $1.000.000

b. No pecuniarios

Los equipos ganadores recibirán, además:

1. Diploma individual y grupal de reconocimiento para cada proyecto o idea.

9. DESARROLLO DE ACTIVIDADES

La Dirección de Desarrollo Humano realizó el análisis de las actividades para la puesta en marcha del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024, con el ánimo de que sirvan de apoyo dentro del ejercicio contractual para su ejecución.

a) **Incentivo de cumpleaños colaboradores Cdav Ltda.:** Entregar a cada funcionario un bono para reclamar una torta, un helado o un postre, como reconocimiento de la organización por su día de cumpleaños. Enviar una tarjeta de cumpleaños a cada colaborador.

b) **Fechas conmemorativas 2024:** Enviar una tarjeta de felicitación de acuerdo al rol o profesión homenajeada.

c) **Homenaje póstumo:** entregar al funcionario o funcionaria una Pupa de mariposa de especies de más de 12 cm de envergadura, dispuesta

en empaque ecológico especialmente diseñado para protegerla y disfrutar su evolución hasta convertirse en hermosa mariposa, enviar una tarjeta de condolencia por el fallecimiento del ser querido. Lo anterior como un homenaje póstumo del Cdav Ltda.

d) Día internacional de la mujer: para conmemorar esta fecha se realizará una actividad lúdica con las mujeres de la entidad y se les entregara un detalle, mediante la cual se resalte y se reconozca el papel primordial que cumplen las mujeres en nuestra sociedad.

e) **Día internacional del hombre**: para conmemorar esta fecha se realizará una actividad lúdica con los hombres de la entidad y se les entregara un detalle, mediante la cual se resalte y se reconozca el papel primordial que cumplen los hombres en nuestra sociedad.

f) **Día de la madre:** En este día para reconocer este importante rol que cumplen las mujeres en la sociedad, se enviara una tarjeta de felicitación y se les entregara un detalle.

g) **Día de la Familia: ARTÍCULO 6. DÍA NACIONAL DE LA FAMILIA.** Artículo modificado por el artículo 4 de la Ley 1857 de 2017. El nuevo texto es el siguiente: Declárese el 15 de mayo de cada año, como el “Día Nacional de la Familia”.

Para dar cumplimiento al día de la familia, el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda., otorgará dos días a los colaboradores para que compartan con sus respectivas familias, distribuidos de la siguiente manera:

- Del 01 de febrero al 30 de junio de 2024. Primer día de la familia.
- Del 01 de julio al 31 de diciembre de 2024. Segundo día de la familia.

h) **Día del padre:** En este día para reconocer este importante rol que cumplen los hombres en la sociedad, se enviara una tarjeta de felicitación y se les entregara un detalle.

i) **Día del servidor público:** según lo establecido del decreto 2865 del 2013, que posteriormente fue compilado por el decreto 1083 del 2015 “por medio del cual se expide del decreto único reglamentario del sector de función pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala: “declararse el 28 de junio de cada año como día nacional del servidor público”.

En este día se fortalecerá el sentido de pertenencia hacia la organización, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, se les entregará un detalle.

j) **Día de amor y amistad:** En este día para reconocer este importante evento se realizará una actividad lúdica y se enviará una tarjeta de felicitación.

k) **Conmemoración Día del Niño:** Para esta actividad, se realizará una actividad lúdica a los hijos de los colaboradores, se les entregará un refrigerio y/o una ancheta de dulces.

l) Espacios de esparcimiento deportivo en el CDAV LTDA:

- **Acondicionamiento Físico:** Realizar jornadas de acondicionamiento físico para aumentar el bienestar, la salud y la motivación de los empleados.
- **Caminata Ecológica:** Realizar jornada de caminata ecológica que permitan salir de la rutina laboral de los colaboradores.

m) **Plan padrino:** La actividad consiste en hacer la entrega de un regalo de navidad a un grupo de niños o adolescentes de una fundación, cada servidor donara un regalo para estos niños (De manera Voluntaria).

Esta actividad es liderada por el grupo de Desarrollo Humano Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, de igual manera se solicitará el acompañamiento de los colaboradores que deseen acompañarnos a la entrega de regalos.

n) **Actividad Decembrina:** Programar actividad decembrina de manera virtual para quienes deseen participar.

o) Conmemoración de quinquenios: Los quinquenios se celebran a los colaboradores que cumplen 5,10,15,20,25,30 y 35 años de servicio según la planta del personal. El reconocimiento se realiza brindando un diploma mencionando sus años de labor y una placa conmemorativa reconociendo su apoyo a la organización durante este tiempo.

p) **Actividad Decembrina hijos de los colaboradores Cdav Ltda.:** Para la actividad decembrina a los hijos de los colaboradores, se va a entregar un detalle de navidad, se realizará una actividad lúdica en un espacio y se entregará un refrigerio a cada uno de los niños. Es importante mencionar que en esta actividad solo podrán participar los hijos de los colaboradores menores de catorce (14) años.

q) **Balance de fin de año:** Presentación de informe por parte del gerente y los directivos del CDAV LTDA., acerca de la gestión realizada, destacando los cambios y logros obtenidos durante la vigencia 2024.

En el marco del balance de fin de año se va a realizar una actividad motivacional, enfocada a mejorar el clima organizacional de la entidad mitigando los resultados obtenidos en la vigencia 2023. Esto soportado de acuerdo con lo dispuesto en el **Decreto Ley 1567 de 1998** donde se define el programa de bienestar como: “procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor con el servicio de la entidad en la cual labora.” Es por tal motivo que resulta de suma importancia el desarrollo de esta actividad, como una propuesta de valor para fortalecer el clima organizacional y elevar el sentido de pertenencia y apropiación de los valores y principios institucionales del Cdav Ltda.

Asimismo, con el fin de reconocer la gestión de los funcionarios en el logro de los objetivos estratégicos y misionales de la entidad, se otorgarán incentivos y reconocimientos que permitan fortalecer el vínculo entre la organización y los colaboradores, generando mayor motivación y compromiso en el desarrollo de sus labores.

Para el desarrollo de la actividad se realizará lo siguiente:

• Se realizará en un sitio que cuente con las siguientes características: auditorio con video beam, equipo de sonido, micrófono y tablero borrable.

• Al cierre de la presentación por parte del Gerente, se destinará el resto de la jornada para compartir un almuerzo y desarrollar diferentes actividades que promuevan la integración, fortalezcan las relaciones humanas, el trabajo en equipo, el compañerismo, la confianza y que fomenten el mejoramiento del clima organizacional, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos de la entidad y mantener o mejorar la satisfacción laboral en la organización.

• Punto de salida CDAV LTDA., sede La Flora 8:00 a.m.

• Punto de llegada al Lugar donde se realizará el Balance de Gestión 9:00 a 10:00 a.m.

• Brindar refrigerios y almuerzo a cada uno de los colaboradores.

• Servicio de transporte público, deberá cumplir con las normas que define la ley 760 de 2002 Código Nacional de Tránsito. Así como con las condiciones generales y técnico – mecánicas que propendan a la seguridad, la higiene y comodidad dentro de los reglamentos correspondientes sobre peso y dimensiones. Se verificará que cuente con la debida documentación por parte del organismo de tránsito donde este matriculado, esto es: Licencia de tránsito, Licencia de conducción con categoría apta para servicio público (C01 – C02), Seguro obligatorio SOAT vigente, Tarjeta de operación vigente, Certificado de movilización, Revisión técnico mecánica vigente y con resultado apto para circular. El bus debe ser modelo vigente que cuente con aire acondicionado y sillas cómodas.

• Que el sitio cuente con asistencia médica pertinente.

• Sonido profesional para la actividad.

• Brindar un almuerzo a cada uno de los colaboradores.

• Brindar refrigerio en horas de la tarde.

• Entregar a cada colaborador un detalle.

10. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024, cuenta con un presupuesto aprobado de $104.025.000 y la medición de la encuesta de clima laboral con un presupuesto aprobado de $5.575.000.

11. VIGENCIA

El presente programa rige desde el veintiséis (26) de enero de 2024 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2024.

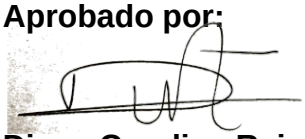
Dado en Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de julio de 2024.

Elaborador por:



Diana Carolina Charry Sánchez
Directora de Desarrollo Humano

Aprobado por:



Diana Carolina Reina Cardona
Gerente

Cronograma de Actividades 2024:

CDAV MOVILIDAD SEGURA Y SOSTENIBLE	FORMATO	**Código:** FO-GH-52
		Versión: 1
	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	**Rige:** 2020/09/01
		Página: 1 de 1

Año Vigente: 2024

Actividades de Bienestar	Planeado / Ejecutado	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Presupuesto
Medición Clima Organizacional	Planeado													$5.575.000
	Ejecutado													
Retiro Asistido	Planeado													$0
	Ejecutado													
Fechas Conmemorativas	Planeado													$0
	Ejecutado													
Conmemoración Cumpleaños Colaboradores Cdav Ltda.	Planeado													$5.000.000
	Ejecutado													
Promoción de actividades para el manejo del estrés y la salud mental	Planeado													$1.000.000
	Ejecutado													
Incentivos Pecuniarios	Planeado													$5.000.000
	Ejecutado													
Incentivos No Pecuniarios	Planeado													$6.000.000
	Ejecutado													
Homenaje Póstumo	Planeado													$500.000
	Ejecutado													
Día Internacional de la Mujer	Planeado													$3.000.000
	Ejecutado													
Día Internacional del Hombre	Planeado													$3.000.000
	Ejecutado													
Día de la Madre	Planeado													$ 3.000.000
	Ejecutado													
Día del Padre	Planeado													$3.000.000
	Ejecutado													
Día de la Familia	Planeado													$0
	Ejecutado													
Día del Servidor Público	Planeado													$3.500.000
	Ejecutado													
Día de Amor y Amistad	Planeado													$3.000.000
	Ejecutado													
Caminatas Ecologicas	Planeado													$2.000.000
	Ejecutado													
Acondicionamiento Fisico	Planeado													$2.500.000
	Ejecutado													
Dia del Niño	Planeado													$3.000.000
	Ejecutado													
Plan Padrino	Planeado													$0
	Ejecutado													
Actividad Decembrina	Planeado													$0
	Ejecutado													
Quinquenios	Planeado													$1.000.000
	Ejecutado													
Actividad Decembrina Hijos de Colaboradores Cdav Ltda.	Planeado													$6.000.000
	Ejecutado													
Balance de Fin de Año	Planeado													$53.525.000
	Ejecutado													