

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

# **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2021**

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

## **CONTENIDO**

1. INTRODUCCION .....	2
2. MARCO LEGAL .....	3
3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES .....	10
4. OBJETIVOS.....	11
5. ALCANCE.....	11
6. RESPONSABLE .....	12
7. AREAS DE INTERVENCION DEL COMPONENTE BIENESTAR SOCIAL....	12
8. AREAS DE INTERVENCION DEL COMPONENTE INCENTIVOS .....	13
9. DESARROLLO DE ACTIVIDADES .....	20
10. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA.....	21
11. VIGENCIA .....	21

### **1. INTRODUCCION**

La Dirección de Desarrollo Humano y el Comité Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle CDAV LTDA, está a cargo de la formulación de estrategias que permitan desarrollar procesos en busca del 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, alineado a los objetivos del Plan Estratégico 2018-2023, en su objetivo No 6. denominado “*Fortalecer el Talento Humano*”, reconociéndose el Talento Humano en el ámbito laboral, como factor fundamental para el Desarrollo Organizacional y el logro de los objetivos de la entidad.

De acuerdo a lo anterior y atendiendo las disposiciones normativas sobre este asunto, se estructuró el presente Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos, con fundamento en el diagnóstico de las expectativas de los servidores públicos, a partir del desarrollo de grupos focales, los resultados de la encuesta de Clima Organizacional, encuesta de impacto realizada en el mes de enero de la presente vigencia, los resultados de las actividades de Bienestar realizadas en el año 2020 y las necesidades identificadas por parte del Comité Institucional de

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

Bienestar Social e Incentivos de la entidad, en reconocimiento a los servidores públicos de la entidad en su doble condición de ser humano y trabajador.

De este modo, la ejecución del Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos 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 laborales, potencializar sus fortalezas y competencias e incentivar la generación de conocimiento y construcción de proyectos como grupo de trabajo, que optimicen los procesos de la entidad, el uso de los recursos, el mejoramiento de la prestación de nuestros servicios, o la contribución con el cumplimiento de un objetivo estratégico de la entidad.

El cumplimiento del Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos del CDAV LTDA., permitirá a nuestra entidad, contribuir con el fortalecimiento del Talento Humano, lo cual redundará en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

## **2. MARCO LEGAL**

El Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle CDAV 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 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.

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.”*

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

También, plantea en el capítulo II, Artículo 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. Título 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.

Artículo 2.2.10.2 **Beneficiarios.** “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

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 empleados 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 2°. 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 empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. 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.

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

- 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 de 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 en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

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 el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

- 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 el presente decreto. El mejor empleado de carrera 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.

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

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 trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:
    1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
    2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
  - Artículo 2.2.10.15. **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 entidad.



*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

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 de la Comisión de Personal.

#### **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”.

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

### **E. Ley 734 de 2002 - Código Disciplinario Único**

La Ley 734 de 2002 en su numeral 4º del artículo 33 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. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES**

El Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos del CDAV LTDA., se construyó a partir de la identificación y el análisis de las expectativas de los servidores públicos en relación con el Bienestar Social y Estímulos (Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y prevención de la salud, Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades gestionadas con la Caja de Compensación Familiar, educación formal, etc.) Lo cual resultó de la encuesta de Satisfacción y Necesidades de Bienestar CDAV Ltda realizada a todo el personal, con la participación del 52% de los servidores públicos de la entidad, identificándose actividades de mayor y menor preferencia y que permitió el diseño del presente Programa Institucional de Bienestar e Incentivos.

La encuesta de diagnóstico indagaba a los servidores públicos por las actividades de su preferencia entre las siguientes categorías:

- ✓ Flexibilidad laboral
- ✓ Promoción y prevención en salud
- ✓ Actividades artísticas y culturales
- ✓ Actividades deportivas, recreativas y vacacionales

Teniendo en cuenta los resultados anteriormente mencionados, el Comité de Bienestar e Incentivos centrará los esfuerzos y recursos para su desarrollo durante la vigencia 2021, iniciando con el Programa institucional que se plantea a continuación:

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

## **4. OBJETIVOS**

### **a. Objetivo General**

Estructurar el Programa Institucional de Bienestar social e incentivos de alto impacto CDAV que permita fortalecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento en su calidad de vida laboral, de su grupo familiar, elevar los niveles de motivación en el desarrollo de sus funciones, contribuyendo en el incremento de su desempeño laboral, el desarrollo de sus competencias, identificación con la entidad, fortalecimiento de la percepción del clima organizacional, que faciliten la alineación y cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2018-2023.

### **b. Objetivos específicos**

1. Generar espacios laborales y no laborales que permitan el fortalecimiento del trabajo en equipo.
2. Apoyar el desarrollo de condiciones en el trabajo que permitan mejorar la percepción de la Calidad de Vida de los servidores en el desempeño de sus funciones.
3. Promover la identificación de los servidores en el desarrollo de sus funciones con los valores corporativos del CDAV LTDA.
4. Fomentar la participación y articulación de los servidores y su grupo familiar en actividades educativas, recreativas, culturales para el libre desarrollo.
5. Generar estrategias para el reconocimiento de los servidores de acuerdo con la evaluación por competencias anual y los resultados de los indicadores individuales de desempeño.

## **5. ALCANCE**

Serán beneficiarios de las actividades relacionadas con el bienestar social, todos los servidores públicos del CDAV LTDA., y sus familias, conforme 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 trabajador y favorecer el desarrollo integral de estos y sus familias, contribuyendo con el mejoramiento del clima laboral y el cumplimiento de las metas institucionales propuestas.

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

## **6. RESPONSABLE**

La Dirección de Desarrollo Humano del CDAV LTDA., con el apoyo del Comité Institucional de Bienestar Social e Incentivos serán los responsables de coordinar y ejecutar las actividades y acciones necesarias para el cumplimiento del presente Programa. De igual manera, algunos miembros del comité de bienestar participarán en las reuniones de la REC CDAV con el fin de identificar y brindar apoyo constante al bienestar de los colaboradores en los cambios que adopte la organización.

Del mismo modo, la Dirección de Desarrollo Humano realizará la medición del impacto del programa de bienestar 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. AREAS DE INTERVENCION DEL COMPONENTE BIENESTAR SOCIAL**

### **a. Calidad de Vida**

1. **Medición de Clima Laboral.** Se realizará la medición de percepción que tienen los servidores en su relación con el ambiente de trabajo y la relación con sus Líderes inmediatos y esta se realizará con una periodicidad de por lo menos un año con el objetivo de generar planes de acción para el fortalecimiento de las dimensiones evaluadas y así poder intervenir y generar estrategias para la vigencia siguiente trabajar en las 2 dimensiones menos favorecidas con la calificación. Esto permitirá que se facilite la alineación y cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2018-2023.
2. **Retiro Asistido.** Se brindará un grupo de herramientas a los servidores que se encuentren en la edad de pensión y retiro de las funciones que vienen prestando en el CDAV LTDA, con el objetivo de ayudar y preparar esta etapa.
3. **Conmemoración de fechas especiales. Se realizarán actividades conmemorativas** digital con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos del CDAV LTDA con la entidad en torno a días especiales.

*\* Para el caso de la celebración de los cumpleaños de los colaboradores del CDAV, todos funcionarios gozarán durante esta vigencia del beneficio de un día libre en ocasión de su cumpleaños, el cual deberá ser*

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

*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 servicios psicológicos para el manejo del estrés.** Se promoverán campañas y acciones digitales encaminadas a reducir los niveles de estrés laboral.
2. **Adaptación laboral**  
Se brindará actividad que promuevan la adaptación laboral en diferentes ámbitos como la importancia de las aptitudes y las destrezas. Proceso que implica que el trabajador se adapte a la organización, tareas y ambiente de trabajo teniendo en cuenta que las condiciones de trabajo son cambiantes lo cual puede afectar el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.

#### **c. Recreación y Deporte.**

1. **Ley Pro-bici 1811 de 2016.** Se promueve el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar al trabajo, donde si el servidor público 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.** La entidad promoverá la participación de deporte a través de la agenda virtual de la caja de compensación.
3. **Agenda virtual:** La entidad promoverá la participación de los funcionarios, en la agenda virtual de la caja de compensación (aerorumba, gastronomía, manualidades, capacitaciones, entre otros).

### **8. AREAS DE INTERVENCION 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 cada servidor público por cada uno de los niveles, según la planta de personal aprobada por Junta Directiva, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

**a. 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.

**b. Clases de Incentivos.**

- i. **Incentivos Pecuniarios.** Serán los reconocimientos económicos que se otorguen a los equipos de trabajo de la entidad.
- ii. **Incentivos no pecuniarios.** Es el reconocimiento individual no económico al desempeño.

**c. Requisitos para el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.**

**i. 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 contenido 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) Acreditar tiempo de servicio continuo no inferior a un (1) año en el 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.

**d. Incentivos no pecuniarios para la vigencia**

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

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 \$500.000 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.

**e. Desempate**

De presentarse empate en el puntaje obtenido en la calificación de los mejores servidores públicos en los diferentes niveles del CDAV, 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 persistiere, 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.

**f. Monto de incentivo para formación**

El monto máximo para la capacitación, curso no formal o de educación continua será máximo de \$500.000, para cada servidor público seleccionado.

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

#### **g. Incentivos por equipos de trabajo.**

Consistirá en el grupo de personas que laboran en una misma área o proceso de forma interdependiente y coordinada, aportando habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, y 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.

#### **h. Inscripción de los equipos de trabajos.**

La inscripción de los equipos de trabajo se realizará en el periodo comprendido entre el 2 de marzo hasta el 31 de julio de 2021, al correo [comunicaciones\\_internas@cdav.gov.co](mailto:comunicaciones_internas@cdav.gov.co).

La inscripción del equipo de trabajo deberá ir acompañado del formato dispuesto para tal fin, en todo caso el proyecto o idea no podrá implicar la destinación de recursos distintos a los previstos en el Plan Anual de Adquisiciones o en los gastos de funcionamiento de la entidad.

El anteproyecto como mínimo debe contemplar:

1. El problema o situación por mejorar.
2. Importancia y justificación que soporta el desarrollo del proyecto idea.
3. Objetivo general. Indicar uno (1).
4. Metodología. Responde al cómo se va a implementar el proyecto o idea.
5. Indicador, metas. Los resultados que se esperan lograr con el proyecto o idea y que servirán para medir el impacto de este.
6. Descripción de las Líneas u objetivos estratégicos, del Plan Estratégico, impactadas por el proyecto o idea, mencionando cómo las impacta y determinando indicadores o metas en cada una. \* Para este punto podrá solicitar asesoría del área de planeación.



*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

Cada equipo de trabajo designará un coordinador y/o delegado que será el encargado de inscribir el proyecto e interactuar con el equipo evaluador cuando éste lo requiera.

**i. 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 en todo caso debe estar 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 y aquellos que se consideren necesarios para la evaluación de este.

Este equipo evaluador procederá a estudiar el formato enviado, verificando que los campos estén completos y a solicitar 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 al coordinador del proyecto idea, con copia al presidente del comité de bienestar.

El equipo de trabajo dispondrá de igual término para hacer los ajustes solicitados.

- **Categoría del proyecto.** El equipo debe definir a que categoría de las siguientes, aplica el proyecto o idea, en todo caso, deberá explicar cómo la iniciativa aportará a dicha categoría:
  - a. **Cantidad**: referida a la disminución en el consumo de recursos de la entidad
  - b. **Calidad**: correspondiente a mejoramiento de procesos y/o de prestación de servicios
  - c. **Tiempo**: relacionados con el mejoramiento en los tiempos de prestación de los servicios o en el desarrollo de procesos administrativos
  - d. **Ingresos** (dinero): referidos a aquellos recursos que se perciban por encima del presupuesto de ventas aprobado para la vigencia
  - e. **Ahorro** (dinero): Correspondiente a la optimización de los recursos aprobados en el presupuesto de gastos de la vigencia.
  - f. **Ambiental**: Referida a la disminución en el consumo de recursos.

**j. Desarrollo de los proyectos.**

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

Los equipos tendrán hasta el día 30 de noviembre para presentar los resultados de la aplicación del proyecto o idea, según lo que han establecido en los indicadores o metas diligenciados en el formato.

## **k. 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 Equipo Evaluador la primera semana del mes de diciembre solicitará a los equipos que se postularon un informe sobre el resultado de ejecución del proyecto, en el cual los mismos deberán indicar:

1. Resultados obtenidos.
2. Indicación del cumplimiento de metas conforme a la unidad de medida establecida en el proyecto.

### **III. Preselección de proyectos**

- a) El equipo evaluador realizará una preselección de los proyectos o ideas finalistas presentados por los equipos de trabajo, utilizando los siguientes criterios:

<b>CRITERIO</b>
Cumplimiento más del 90% de los indicadores o cifras establecidas en la meta o metas del proyecto.

El equipo evaluador emitirá un informe certificando que el proyecto o idea inscrita, cumplió con las metas e indicadores propuestos.

- b) Los proyectos o ideas preseleccionados en el punto anterior serán premiados por categorías y en caso de que exista más de un proyecto o idea por categoría se evaluarán de acuerdo con lo siguiente:

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

CRITERIO	PUNTAJE MAXIMO	DESCRIPCION DEL CRITERIO
Si el proyecto o idea impactó en el mayor número de líneas estratégicas de la entidad	60	Se otorgará el máximo puntaje al proyecto que impacte el mayor número de líneas u objetivos estratégicos, a los demás proyectos se les asignará un puntaje proporcional resultante de aplicar una regla de tres simple.
El proyecto o idea que obtenga el mayor número de votos de percepción de favorabilidad en la entidad	40	Se realizará un proceso de votación popular. Realizado el sondeo público el Equipo Evaluador asignará el puntaje máximo al proyecto ubicado en el primer orden de elegibilidad y los demás proporcional resultante de aplicar una regla de tres simple.
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>100</b>	

**NOTA:** En todo caso, los equipos a quienes aplique el punto anterior deberán estructurar una presentación en power point la cual expondrán en el auditorio del CDAV para someterla a la votación.

## I. 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. CATEGORIA CALIDAD:   | Un premio en dinero equivalente a \$1.000.000 |
| 2. CATEGORIA TIEMPO:    | Un premio en dinero equivalente a \$1.000.000 |
| 3. CATEGORIA INGRESOS:  | Un premio en dinero equivalente a \$1.000.000 |
| 4. CATEGORIA AHORRO:    | Un premio en dinero equivalente a \$1.000.000 |
| 5. CATEGORIA AMBIENTAL: | 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.

La selección de proyectos quedará consignada en acto administrativo elaborado por el comité de bienestar.

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

## **9. DESARROLLO DE ACTIVIDADES**

### Dia de la familia 1er semestre.

A partir del 01 de Mayo y hasta el 31 de Mayo de 2021, todos los colaboradores podrán disponer de un día hábil remunerado para compartir tiempo completo con sus familias, en función de celebración del día de la familia, el cual no deberá ser interrumpido para desarrollar actividades laborales.

Cada director, líder o colaboradores con personal a cargo deberán programar a sus colaboradores a cargo teniendo en cuenta las fechas mencionadas anteriormente comprendidas en el mes de mayo.

Teniendo en cuenta lo anterior, cada director, líder y jefe inmediato deberán entregar digitalmente firmado a la Dirección de Desarrollo Humano el soporte de registro de novedades FO-GH-07 donde deberán diligenciar los campos de: dependencia a la que pertenece, nombre del funcionario, fecha en la cual el colaborador deberá disfrutar la jornada familiar otorgada en ocasión del Programa de Bienestar Social e Incentivos CDAV.

### Día del Servidor Público:

Para el día del Servidos Público, establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala: “Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. El CDAV LTDA Exaltará el viernes 26 de junio, por medio digital y comunicaciones internas la importante labor de los servidores públicos del CDAV LTDA a través de comunicados internos, utilizando una estrategia totalmente digital.

### Dia de la familia 2do semestre.

El segundo día de la familia, será programado de igual manera que el del primer semestre, durante el periodo comprendido entre el 01 de octubre y el 30 de octubre de 2021.

### Celebración de quinquenios.

Los quinquenios se celebrarán a los colaboradores que cumplan durante la vigencia 2021 5, 10,15, 20, 25, 30 y 35 años de servicio según la planta de personal. Su reconocimiento se realizará brindando un diploma y una foto mencionando sus años de labor y reconociendo su apoyo a la organización durante el tiempo laborado.

*Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del  
Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. Vigencia 2021.*

Esta celebración se realizará en el marco del balance de gestión de fin de año de la Entidad.

- ✚ Rifa de Bonos.  
El comité de bienestar realizará virtualmente la rifa de bonos entre toda la planta de personal de trabajadores oficiales, con elección aleatoria a través de las reuniones de la REC.
- ✚ Celebración de Cumpleaños de forma individual.  
El comité de Bienestar Social e Incentivos del CDAV, diseñará una tarjeta digital para cada colaborador que cumpla años, la cual será compartida por los diferentes medios de comunicación el mismo día de la celebración.

## **10. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA**

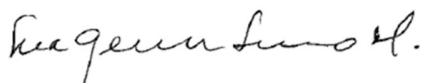
La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2021, cuenta con un presupuesto aprobado de \$80.000.000.

## **11. VIGENCIA**

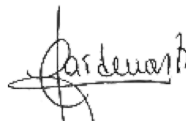
El presente programa rige desde el 29 de enero hasta el 31 de diciembre de 2021. Dado en Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de enero de 2021.

**Elaborador por:**


**Aprobado por:**



**MARÍA GENOVEBA MORENO**  
Directora de Desarrollo Humano



**JAIME CÁRDENAS TOBÓN**  
Gerente

	<b>FÓRMATO</b>										<b>Código:</b> FO-GH-52
	<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>										<b>Versión:</b> 1
											<b>Rige:</b> 2020/09/01
											<b>Página:</b> 1 de 1

**Año Vigente: 2021**

Actividades de Bienestar	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Celebración Cumpleaños												
Día de la madre												
Día del padre												
Actividades de esparcimiento (Cine)												
Día de la familia												
Día del Servidor Público												
Día del Niño												
Celebración Halloween CDAV												
Club de juegos CDAV												
Bonos regalo												
Plazo de inscripción de los proyectos o ideas.												
Plazo para la evaluación de los proyectos o ideas.												
Premiación de los proyectos o ideas.												
Torneo de ping pong												
Torneo de sapo												
Premio no pecuniario individual Fotografía												
Entrega del premio no pecuniario individual 2020.												
Actividad de adaptación laboral y manejo de estrés												
Medición de clima laboral.												
Día del Amor y la Amistad												
Celebraciones Navideñas (novenas)												
Ley Probici (1811) 21/oc/ 2016												
Plan Smartfit Black												
Publicar servicios ofrecidos por la CCF												
Retiro asistido												
Celebración de quinquenios												
Balance gestión vigencia 2021.												