



## **PLAN DE BIENESTAR DE INCENTIVOS**



## **CENTRO DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE CALDAS Ltda.**

**2022.**



## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022**

El plan de bienestar e incentivos está encaminado a mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de actividades tales como medición de clima laboral, adaptación al cambio organizacional, cultura organizacional, trabajo en equipo, incentivos y demás actividades que permitan mantener un ambiente de laboral satisfactorio en las Entidades.

EL Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas CDA se encuentra comprometido con el bienestar de los Funcionarios, motivo por el cual establece un plan de bienestar e incentivos para el año 2022, con la participación de los funcionarios a través diligenciamiento de encuesta de necesidades, medición de clima laboral, las cuales permite identificar la actividades a llevar a cabo en pro de establecer un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida. Por lo anterior, el proceso de Gestión de Talento Humano establece el plan de bienestar e incentivos con vigencia 2022.

Con base en lo anteriormente expuesto, se crea el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2022 para los funcionarios con vinculación laboral de empleados oficiales, libre nombramiento y remoción, y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El plan está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima y cultura organizacional, Baterías de riesgo psicosocial elaborados en el Año 2020. De la misma manera el plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los funcionarios, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

## **2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

El Plan de Bienestar e Incentivos del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de clima y cultura organizacional, siendo estos los principales insumos para la realización del presente plan.



### 3. MARCO NORMATIVO

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores.

Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, actúan como un todo que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general.

El marco normativo aplicable de bienestar e incentivos se relaciona a continuación

- **Decreto Ley 1567 de 1998.**

Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, “el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”. En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.**

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 y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de



subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

- **Ley 1952 de 2019**

En sus numerales 4 y 5 del artículo 37, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar Social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos

Conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- **Decreto 1227 de 2005**

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.

- **Decreto 1083 de 2015**

**Artículo 2.2.10.1** Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**Artículo 2.2.10.2** Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados



y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

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

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

**Artículo 2.2.10.7.** 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.** 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 orientado a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

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

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:  
El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

#### **Decreto 648 de 2017.**

**Artículo 2.2.5.5.53** Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores



#### **Decreto 484 de 2017.**

Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública (Actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica).

#### **Ley 1960 de 2019.**

Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

### **4. OBJETIVOS**

Fortalecer el desarrollo integral del personal del CDAC, mejorando los niveles de calidad de vida laboral, personal y el de sus familias, a través de espacios de aprendizaje, entretenimiento e integración que redundan en el desarrollo personal social y laboral de todos los funcionarios esto con el fin de lograr un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad que ayude al cumplimiento de los objetivos misionales trazados por el CDAC.

- Fortalecer el trabajo laboral encaminado al crecimiento personal y profesional.
- Promover espacios en los cuales se promueva los estilos de vida saludable mediante el cuidado de la salud.
- Contribuir al fortalecimiento de las relaciones familiares
- Generar sentido de pertenencia en los funcionarios.

### **6. BENEFICIARIOS**

Este Plan de Bienestar e Incentivos aplica para todos los funcionarios del CDAC incluidas sus familias en los programas que estén dirigidos a estos últimos en cumplimiento con la normatividad vigente.

### **7. RESPONSABLES**

#### **Gerente:**

- Aportar en la elaboración del plan de bienestar e incentivos
- Asignar el presupuesto para las actividades propuestas.
- Promover la participación de todos los funcionarios.
- Garantizar el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos.

#### **Talento Humano:**

- Proponer a la gerencia actividades del plan de bienestar e incentivos



- Establecer contactos, generar convenios que permitan el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos.
- Garantizar la ejecución de las actividades de bienestar propuestas.
- Promover la participación de todos los funcionarios.

## **8. GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO.**

El Plan de Bienestar e Incentivos del CDAC está encaminado a optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios en los ámbitos social, cultural, familiar, laboral y que promueva el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del personal en aras de generar armonía en el desarrollo de las actividades. A través de la ejecución del Plan de Bienestar e incentivos, el CDAC busca el incremento de la satisfacción de los requerimientos de clima laboral, condición que influye positivamente en el bienestar individual permitiendo llevar a los funcionarios a estar más comprometidos y motivados con la entidad.

El Centro de Diagnóstico Automotriz de Caldas, otorgará auxilios a sus empleados como un agradecimiento o retribución por el buen desempeño de la labor que realizan en la Entidad, (Auxilio oftalmológico, auxilio funerario, subsidio odontológico, auxilio económico por formación, de igual manera el plan de incentivos otorgara reconocimientos a sus funcionarios. Esos reconocimientos estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de la Entidad.

El Programa de Desvinculación Laboral Asistida desarrollara actividades a través de talleres, charlas y encuentros, de los cuales los funcionarios aprenderán a manejar sus emociones frente a los cambios con posterioridad a su desvinculación, facilitando su proceso de retiro.

La Cultura Organizacional de la entidad se fortalecerá a través de la apropiación del código de integridad, valores y principios, para que se convierta en hábito organizacional.

El Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas realizará la medición del clima laboral por lo menos cada dos años, e implementará actividades relacionados con la ejecución del plan de trabajo que resulte de la medición del clima para intervenir aquellas dimensiones con menor calificación, así mismo se realizara la Evaluación de desempeño en aras de contribuir con el fortalecimiento integral de los funcionarios que redunde en el cumplimiento de los objetivos institucionales, se concertarán los compromisos laborales y comportamentales para el periodo de evaluación comprendido entre el 01 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.





La Unidad de Gestión humana, desarrollará una estrategia de acompañamiento y capacitación a cada una de las dependencias, para lograr que tanto los encargados de la evaluación como los evaluados, realicen una evaluación de manera objetiva e imparcial, atendiendo los lineamientos normativos vigentes.

El Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas realizara acompañamiento para el diligenciamiento de los documentos en la plataforma del SIGEP, con el fin de garantizar el reporte oportuno de la información relacionada con la Declaración de Bienes y Rentas y la actualización de la hoja de vida de la función pública, dando cumplimiento a los términos que para tal efecto establezca el DAFP.

### 9. Cronograma de Actividades a Ejecutar

CRITERIO DE INTERVENCION	ACTIVIDAD PROPUESTA	PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	AREA RESPONSABLE
Calidad de Vida Laboral	Auxilios Funerario	Personal CDA	Talento Humano
	Auxilio Educativo	Personal CDA	Talento Humano
	Aplicación Baterías de Riesgo Psicosocial	Personal CDA	SST
	Bienestar de Alimentación	Personal CDA	Talento Humano
	Semana de Bienestar	Personal CDA	Talento Humano/SST
	Deporte, Recreación y Bienestar en la Salud	Programa de Estilo Saludable	Personal CDA



	Zumba Primer semestre 2022	Personal CDA	SST
	Programa Pausas Activas	Personal CDA	SST
	Integración Fin de año	Personal CDA	Talento Humano
Cultural	Día de la Mujer	Personal CDA	Talento Humano
	Día del Hombre	Personal CDA	Talento Humano
	Día del Amor y la Amistad	Personal CDA	Talento Humano
	Día de la Familia	Personal CDA	Talento Humano
	Día de la Madre	Personal CDA	Talento Humano
	Día del Padre	Personal CDA	Talento Humano
	Día de los Niños (Halloween)	Personal CDA	Talento Humano
	Novenas Navideñas	Personal CDA	Talento Humano
	Día de la Secretaria	Personal CDA	Talento Humano
	Día del Servidor Publico	Personal CDA	Talento Humano



--	--	--	--

## 10. CRITERIOS DE INTERVENCIÓN

Las actividades se podrán ejecutar siempre y cuando las condiciones de salud de los funcionarios lo permitan.

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró el brote de enfermedad por coronavirus COVID-19 como una pandemia, esencialmente por la velocidad de su propagación y la escala de trasmisión. Y mediante la resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y protección Social decretó la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, con el fin de prevenir y controlar la propagación del COVID-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos.

Según Resolución 777 de 2021 por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas

Por lo anterior el Centro de Diagnóstico Automotriz de Caldas, y con el fin de garantizar espacios de trabajo seguros y de bienestar para todos los funcionarios de la Entidad, contratistas y visitantes las diferentes actividades entorno al plan de bienestar serán realizadas según los nuevos protocolos de bioseguridad para la prevención y contagio del COVID-19.

**LUIS GABRIEL MARIN FERNANDEZ**  
Gerente