

Resolución Número 283

(Junio 21 de 2018)

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos a través de los Programas de Bienestar Social e Incentivos y se reglamenta el Programa de Apoyo Educativo a la Educación Formal para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2018”

**EL DIRECTOR GENERAL (E) DE LA
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL**
En ejercicio de las facultades conferidas por
el numeral 10 del artículo 19 del Acuerdo del
Consejo Directivo No. 010 del 12 de octubre de
2010 y,

CONSIDERANDO:

- 1.- Que el numeral 10 del artículo 19 del Acuerdo del Consejo Directivo No. 010 del 12 de octubre de 2010, señaló como funciones del Director General entre otras, la siguiente: *“Expedir los actos administrativos que por su naturaleza correspondan a la Unidad (...)”*.
- 2.- Que el Artículo 57 de la Constitución Política de Colombia establece que: *“La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.*
- 3.- Que de conformidad con el Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, se establece el sistema de estímulos, 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.
- 4.- Que el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005 dispone que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias de los empleados públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán formular programas de

bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que se desarrollen en la presente ley.

- 5.- Que los Artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 establecen que 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, mediante la coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, estos podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; 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, todos los programas estarán orientados a mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral.
- 6.- Que el Artículo 2.2.10.6 de la norma ibídem señala: *“(...) 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.”*.
- 7.- Que el Artículo 2.2.10.9 del citado Decreto dispone: *“(...) 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, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, (...)”*.
- 8.- Que el Artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015 establece: *“(...) 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. (...)”*.
- 9.- Que los numerales 3, 8 y 10 de los Artículos 19 y 2 de los Acuerdos números 10 y 11 del 12 de octubre de 2010 expedidos por el Consejo Directivo, delegaron en el Director General de la Unidad las facultades de: *“Coordinar interna y externamente las acciones necesarias para el logro de la misión y objetivos de la Unidad”*; *“Definir las*

políticas de la administración de los recursos y bienes de que dispone la Unidad (...)” y *“Expedir los actos administrativos que por su naturaleza correspondan a la Unidad y suscribir los contratos necesarios para el desarrollo de sus funciones, planes y programas, de acuerdo con las normas legales vigentes”*, respectivamente.

- 10.- Que se hace necesario adoptar el Plan Anual de Estímulos e Incentivos a través de los Programas de Bienestar Social y reglamentar el Programa de Apoyo Educativo a la educación formal para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial para la vigencia 2018.
- 11.- Que dando cumplimiento a la Directiva No. 001 de fecha 06 de febrero de 2015 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, mediante Resolución No. 116 de fecha 27 de marzo de 2015 la UAERMV creó el Comité de Incentivos y Bienestar Social.
- 12.- Que la Secretaría General – Talento Humano de acuerdo con los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida realizada en conjunto con la Caja de Compensación Familiar Compensar, consultó las necesidades de cada uno de los funcionarios con derecho a las actividades de bienestar, incentivos y apoyos educativos, con el fin de incorporar prioridades y propuestas en las orientaciones y estrategias en el Plan.
- 13.- Que en el marco de sus funciones la Comisión de Personal, en sesión ordinaria y extraordinaria tuvo conocimiento y participó en la elaboración del Plan Anual de Estímulos e Incentivos para la presente vigencia.

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos a través del Programa de Bienestar Social para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial -UAERMV-, para la vigencia 2018 el cual forma parte integral de esta Resolución, conforme lo expuesto en la parte motiva.

ARTÍCULO SEGUNDO: La Secretaría General – Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan Anual de Estímulos e Incentivos.

ARTÍCULO TERCERO: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal

participará en la evaluación y seguimiento del Plan Bienestar y Estímulos.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D.C., a los veintiún (21) días del mes de junio de dos mil dieciocho (2018).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

**GIACOMO SANTIAGO LEOPOLDO MARCENARO
JIMÉNEZ**
Director General (E.)

**PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:
PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA
ESPECIAL REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO
VIAL**

2018

Contenido

1	Introducción
2	Objetivos
2.1	General
2.2	Específicos
3	Principios
4	Marco Legal
5	Diagnóstico de Necesidades
5.1	Identificación de actores
5.2	Resultados Encuesta de Calidad de Vida
5.3	Evaluación de Riesgos Psicosociales
5.4	Encuesta de Bienestar
6	Indicadores
7	Propuesta
7.1	Programa de Bienestar
7.2	Programa de Incentivos
7.3	Programas de Educación
8	Tiempo de ejecución
9	Presupuesto ¡Error! Marcador no definido.
10	Evaluación de impacto

1 Introducción

Este documento tiene como propósito presentar el

Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2018, el cual se organiza de la siguiente manera:

1. Generalidades del plan: objetivos, principios y marco legal.
2. Resultados del diagnóstico de necesidades abordado desde la Encuesta de Calidad de Vida realizada conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar Compensar, Encuesta de Riesgos Psicosociales y Encuesta de Percepción.
3. Propuesta de las acciones para desarrollar el plan, el presupuesto
4. Indicadores de evaluación.

2 Objetivos

2.1 General

Promover en los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, espacios de desarrollo integral del bienestar y sentidos de pertenencia, centrados en el ser humano para la construcción de una vida feliz, saludable, productiva y significativa.

2.2 Específicos

Según los Artículos 21 y 26 del Decreto Ley 1567 de 1998 - las finalidades del programa de bienestar e incentivos son:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la Entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional

y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

3 Principios

Según el artículo 15 del Decreto Ley 1567 de 1998- Principios que sustentan y justifican el Sistema de Estímulos:

- Humanización del trabajo: toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- Equidad y Justicia: este principio considera que desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- Sinergia: Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado, beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- Objetividad y Transparencia: Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Entidad.
- Coherencia: Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que le corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán basarse en

criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Entidad.

- Articulación: La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas, y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

4 Marco Legal

De conformidad con los parámetros señalados por el gobierno en materia de bienestar se presenta la normatividad que soporta los planes de estímulos e incentivos.

- Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- Ley 734 de 2002, Código Único Disciplinario, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, 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.
- Ley 909 de 2004, en su artículo 36, parágrafo “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.”
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo 645 de 2016, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016-2020. “Bogotá Mejor para Todos”.
- Circular 012 de 2011, en cual establece las medidas de austeridad del gasto público y define la celebración del día de los niños en el mes de diciembre, otorgando con cargo a su presupuesto, un bono navideño por un valor máximo de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes por

cada hijo o hija de los servidores públicos que a 31 de diciembre del año en curso sea menor de 13 años.

5 Diagnóstico de Necesidades

Dentro del proceso de identificación de necesidades se organizaron reuniones con funcionarios que fueron seleccionados por los jefes de cada área, se conformó un Equipo de Bienestar y Capacitaciones, con los cuales se identificaron y priorizaron las necesidades de bienestar de la Entidad.

De esta forma el diagnóstico de necesidades se estableció con base en:

1. Encuesta de Calidad de Vida UMV - Compensar.
2. Encuesta de Evaluación de Riesgo Psicosocial.
3. Encuesta de Percepción

5.1 Identificación de actores

Las personas beneficiadas con este plan son empleados públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad. Dentro de este plan no se cubre a los trabajadores oficiales, teniendo en cuenta que los recursos de bienestar de ellos se otorgan directamente a la Organización Sindical, por convención colectiva.

5.2 Resultados Encuesta de Calidad de Vida

La batería de preguntas se organizó en cuatro (4) categorías de información: datos demográficos, condiciones laborales actuales, expectativas de vida y hábitos.

Los resultados más significativos para la elaboración del plan son: edad, rango de edad de los hijos e hijas, nivel de tranquilidad con su rol como padre o madre, participación, importancia y expectativas frente a las actividades de bienestar, razones de insatisfacción con respecto al trabajo, actividades deportivas realizadas y eventos de preferencia.

El rango de edad en la Entidad, se encuentra en el ciclo vital de la adultez (27 a 59 años) predominando con un 21% entre los 50 y los 54 años, seguido de los 40 a 44 años con un 16% y los 30 y 34 años con un 15%.

Consecuente con el rango de edad de los colaboradores de la Entidad, se encuentra el rango de edad de los hijos e hijas del 69% de los y las encuestadas, quienes están en el ciclo vital de la juventud (14 a 25 años) un 28% y el 20% tienen más de 25 años, es decir, están en el ciclo vital de la adultez.

La primera razón de intranquilidad en el rol de padre en las personas de la Entidad está vinculada a la falta de tiempo para compartir, seguido de la necesidad de tener mayor información para educar a su hijo de forma integral y los problemas de tipo económico.

En cuanto a las actividades de bienestar desarrolladas en la Entidad el 17% participa en celebraciones, el 11% en actividades de recreación y esparcimiento. Tan solo el 3% accede a los incentivos educativos. Es importante aclarar que dentro de esta pregunta se incluyó actividades de capacitación y educación en los cuales el 30% participa, sin embargo para el análisis del presente plan no será relevante pues el este tema se trabajó en el Plan de Capacitación Institucional. Igualmente, el aspecto más importante con respecto a su bienestar es un ambiente laboral agradable con un 27%, seguido del crecimiento laboral, profesional y económico con un 21%. El porcentaje más bajo de importancia relacionada con el bienestar laboral, con un 3% es el involucramiento de su núcleo familiar.

De los eventos culturales y recreativos al 51% de los colaboradores les gusta el cine, al 16% les gusta el teatro y la música – conciertos, el 12% no asiste a eventos culturales, al 4% le gustan los museos y al 1% las exposiciones de arte y los talleres y conferencias.

La principal expectativa de las actividades que aportan a la calidad de vida de las personas, diferente a la formación y capacitación con un 22%, pero que para efectos de este análisis no se contemplará, debido a que está dentro del Plan Institucional de Capacitación, es la salud con un 18%, así como la salud financiera (crédito, compra de cartera, planes financieros) con 11% y con un porcentaje igual está el apoyo para estudiar.

Dentro de los temas de salud, tan solo un 27% tiene un plan complementario. El tema de salud más importante para el 20% de colaboradores en la Entidad es la higiene oral, así como la medicina general, manejo de estrés y relajación y nutrición (16%, 15% y 14% respectivamente).

Las principales actividades deportivas realizadas por los colaboradores de la Entidad son fútbol y microfútbol, gimnasio y ciclismo, pero cerca de un 40% no practica ningún deporte y la razón principal es la falta de tiempo.

5.3 Evaluación de Riesgos Psicosociales

Se evaluaron los siguientes aspectos:

Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión el

47.78% de la población evaluada percibe riesgo bajo.

•**Relaciones familiares:** El 88,89% no percibe riesgo en esta dimensión, lo cual es beneficioso para la población trabajadora ya que actúa como factor protector

•**Comunicación y relaciones interpersonales:** El 37.78% de la población percibe riesgo alto, para fortalecer las competencias comunicativas se recomienda hacer entrenamiento en fortalecimiento de relaciones interpersonales y habilidades sociales

•**Situación económica del grupo familiar:** En esta dimensión el 40,00% de la población percibe riesgo bajo, mientras el 33.90% reporta riesgo alto, se recomienda hacer capacitar en la optimización de recursos familiares e inteligencia financiera.

•**Características de la vivienda y su entorno:** El 60.00% percibe riesgo alto, por lo que se recomienda, apoyarse en la caja de compensación familiar facilitando al trabajador los conocimientos sobre compra de vivienda para minimizar a mediano plazo este riesgo. De igual manera se sugiere hacer capacitación en riesgo público.

•**Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo:** El 40,0% percibe riesgo alto. A partir de este resultado se recomienda que los trabajadores aprendan a desarrollar habilidades y estrategias de afrontamiento que permitan la resolución de conflictos, generando impacto en la vida del colaborador, para que esta dimensión no permee las áreas intralaborales.

•**Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda:** El 65,56% percibe riesgo alto, por lo que se sugiere, que, si existe una población trabajadora con sitios de vivienda muy lejanos a los centros de trabajo, exista una política de flexibilización de horarios que facilite la llegada y los desplazamientos para los colaboradores.

El componente que más es percibido como problemático son los niveles de stress, por lo cual debe ser considerado como un elemento a intervenir de manera prioritaria.

5.4 Encuesta de Bienestar

Los resultados de la encuesta se relacionan a continuación:

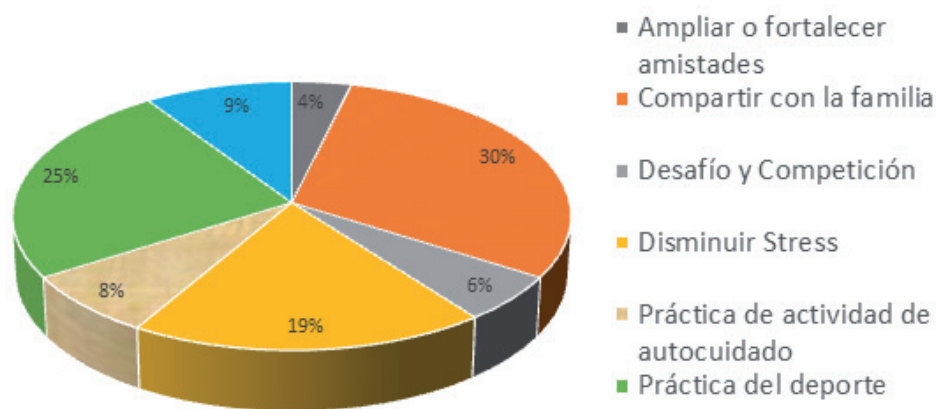


Las actividades preferidas por los funcionarios son de tipo turístico principalmente, seguidas por deportes, yoga y música.

Se evidencia que los funcionarios prefieren actividades de turismo y deportivas para el uso de su tiempo libre, lo que concuerda con la motivación por practicar depor-

tes. Sin embargo, la motivación principal con un 30% es compartir con la familia, seguida por practicar deporte con un 25% y luego con un 19% disminuir el stress. Por lo cual las actividades deberán estar encaminadas a los deportes, manejo del stress, todo enmarcado en actividades en que se comparta en familia.

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?



Las principales motivaciones de los funcionarios para participar de las actividades de bienestar son: Compartir con la familia (30%), Práctica de deportes (25%), Disminuir estrés (19%). De esta forma se deben tener

en cuenta estos componentes en la planeación de actividades del plan de bienestar, para incentivar la participación de los beneficiarios de este programa. .

¿Por cuál de estos motivos NO participaría en las actividades de Bienestar Social?



El principal motivo por el que los funcionarios no participan en las actividades son: Las actividades no son de su gusto, carga laboral y no tiene tiempo.

Por lo cual se tendrán en cuenta las actividades que reportan preferidas.

6 Indicadores

Nombre del indicador	Unidad de medida	Formula/o medición	Periodicidad	Seguimiento
Impacto de las actividades	Porcentaje	Sumatoria de promedios de calificaciones obtenidas en las encuestas/calificación máxima a obtener en la encuesta * 100	Anual	Aprobado por el SIG
Indicador de satisfacción	Porcentaje	Aumentar el 10% del nivel de satisfacción de los servidores públicos. En el 2017 el nivel de satisfacción es del 74%.	Anual	THU, Encuesta de Calidad de Vida

7 Propuesta

7.1 Programa de Bienestar

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998 en sus artículos 22, 23 y 24 las áreas abordadas en el siguiente plan serán las siguientes:

Área de Intervención: Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

1. **Área de protección y servicios sociales:** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada Entidad.

2. **Área de Calidad de Vida Laboral:** El área de calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren,

para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

Según el Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998 el proceso de gestión de los programas de bienestar, las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática que se deba resolver.
- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación y continuidad.

Una vez surtidos los procedimientos anteriores en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial y teniendo en cuenta los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida se desarrollarán las siguientes actividades según el área de intervención:

1. **Área de Protección y Servicios Sociales**

- **Torneo interno y prácticas deportivas:** Teniendo en cuenta la, las características demográficas de la población objetivo y la experiencia con la vigencia pasada (2017), se priorizarán los bolos, aunque se verá la posibilidad de abrir inscripciones para prácticas de a otros deportes, tales como fútbol y tenis de mesa, que son los más practicados por los funcionarios.
 - **Actividad de Halloween:** Como actividad de integración y bienestar se celebrará Halloween, en un evento que reuna a la familia de cada Funcionario.
 - **Cine en familia:** dentro de las actividades culturales de mayor acogida dentro de los empleados públicos se encuentra el cine por lo que se otorgarán pases de cine para disfrutar en familia.
 - **Bonos navideños:** De acuerdo con la Circular 012 de 2011 se celebrará el día de los niños en el mes de diciembre por medio de un bono navideño por un valor máximo de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes por cada hijo o hija de los servidores públicos que a 31 de diciembre del año en curso sea menor de 13 años.
2. Área de Calidad de Vida Laboral
- **Estrategias de afrontamiento del cambio:** en vista de la coyuntura del concurso de méritos que se adelanta, se hace necesario hacer una intervención con los empleados en provisionalidad, para dotarlos de herramientas de afrontamiento al cambio.
 - **Estrategias de manejo del estrés.** Uno de los principales hallazgos en la encuesta de riesgos psicosociales, es la falta de recursos para el manejo del estrés en conjunto con la exposición a altos niveles del mismo, por lo cual se hace necesario adelantar actividades encaminadas a enseñar a los funcionarios maneras eficientes de manejo del estrés.
 - **Cumpleaños de bienestar:** los empleados públicos tendrán la posibilidad de disfrutar su día de cumpleaños, con una jornada libre, sin descuento alguno del salario por dicho concepto. Tendrán 15 días calendario.
 - **Actividades de fin de año:** se organizarán actividades de integración y bienestar en la época de fin de año, (Celebración de novenas navideñas y jornada de cierre de gestión).
 - **Sembrando valores:** con recursos del presente plan se apoyará a los gestores de integridad con una actividad de promoción de los valores éticos

en la Entidad, en el marco de la transición al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

7.2 Programa de Incentivos

De acuerdo con el Artículo 29 del Decreto 1567 de 1998 dentro del presente plan se harán reconocimientos del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, de acuerdo con la evaluación del desempeño laboral y Acuerdos de Gestión (Nivel Directivo). Igualmente, para los equipos de trabajo, se dispondrá de un incentivo para el mejor de estos, que alcance niveles de excelencia.

Las personas beneficiadas del programa de incentivos serán, según el Artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 todos los empleados de carrera administrativa (nivel profesional, técnico administrativo y Asistencial). Así como libre nombramiento y remoción de los niveles asesor y directivo.

Según el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 . 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 mejores equipos de trabajo.

Este reconocimiento se hará a través de incentivos no pecuniarios, los cuales, según, el Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998 se clasifican así: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 y actualizada en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, actualizado el 11 de septiembre de 2017 los incentivos no pecuniarios se ofrecerán a:

1. Mejor Empleado de Carrera de la Entidad.
2. Mejores Empleados de Carrera de cada nivel jerárquico.
3. Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la Entidad (según el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo).

4. Equipos de trabajo

Según el artículo 2.2.10.10 y el parágrafo del Decreto 1083 de 2015 para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral.

En cumplimiento del Artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, el procedimiento establecido en la Entidad para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción y los criterios para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente título será de la siguiente manera:

- 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.
- En el caso de empate se dirimirá a través de votación de los compañeros de trabajo, incluyendo directivos.

Los requisitos para participar de los incentivos institucionales de acuerdo con el Artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015 son:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva Entidad no inferior a un año (1).
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 de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

7.3 Programas de Educación

De acuerdo con los Parágrafos 1 y 2 del Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 los programas de formación para el trabajo (antes llamado 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.

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.

El artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 aclara que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar 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.

De acuerdo con la disponibilidad presupuestal en la Unidad de Mantenimiento Vial se otorgarán los apoyos de educación de dos maneras:

1. Se concederá un apoyo porcentual que defina el Comité de Estímulos e Incentivos sobre el valor de la matrícula a la educación básica primaria, secundaria, media y educación superior de hijos e hijas menores de 18 años de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnica y asistencial y los empleados de carrera administrativa de la Entidad.
2. Se entregarán apoyos educativos porcentuales definidos por el Comité de Estímulos e Incentivos sobre el valor de la matrícula en las modalidades de educación técnica, tecnológica, universitaria y de posgrado a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción de los niveles y los empleados de carrera administrativa de la Entidad.

Procedimiento para solicitar el apoyo educativo es:

1. Radicar durante los diez (10) días siguientes a la publicación del presente plan en la Secretaría General la solicitud de apoyo educativo anexando la siguiente documentación:
 - Carta del Centro Educativo en el cual conste: nombre del programa, carrera o curso (primaria o bachillerato de hij@s); admisión del funcionario o hijo a la institución correspondiente; nombre y NIT de la institución.
 - Orden o recibo de pago de matrícula en el cual se especifique el valor; ciclo, curso (primaria o bachillerato de hij@s) semestre o año que se cursará y para el cual está solicitado el apoyo educativo.

Se aprobarán las solicitudes que cumplan con los requisitos establecidos y se comunicará a cada uno de los interesados. En caso que no sea aprobada la solicitud, se indicará e informará al funcionario sobre los motivos por los cuales no se otorga el mencionado apoyo.

Una vez aprobado el apoyo educativo se proyectará un acto administrativo para el respectivo reconocimiento.

El beneficiario que haya cancelado el valor total o parcial del respectivo ciclo académico la Entidad reembolsará mediante resolución el valor otorgado, previa presentación del recibo de pago de la institución.

Si el horario establecido por el Centro Educativo para cursar los estudios implica la utilización de horas laborales, se deberá anexar un memorando con el visto bueno del jefe inmediato en el cual se indique la manera en que será compensado el tiempo utilizado.

Requisitos para el beneficiario del apoyo educativo:

- El funcionario a quien se haya autorizado este apoyo está obligado a presentar en la Secretaría General el certificado de calificaciones correspondientes al periodo académico, dentro de los treinta (30) días siguientes a la culminación del mismo o en la fecha en que éste sea entregado por la Institución Educativa, si es posterior.
- El incumplimiento de la anterior obligación, la pérdida del periodo académico o el retiro del mismo son causa justificada acarrearán una sanción de tres (3) años durante los cuales el funcionario no tendrá derecho a solicitar apoyo educativo.
- El funcionario a quien se haya autorizado este apoyo entregará un acta de compromiso dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación en el acto administrativo mediante el cual se da el apoyo educativo, donde acepta que, mediante descuento por nómina hacer la devolución del total del valor otorgado en los siguientes casos:
 1. Retiro de la Entidad durante el periodo académico apoyado
 2. Retiro de la Institución Educativa dentro del ciclo académico.
 3. Aplazamiento sin causa justificada del programa o curso patrocinado.
 4. Pérdida sin causa justificada del programa o curso patrocinado.

El programa de educación formal para el que se solicite el apoyo, deberá adelantarse en instituciones debidamente aprobadas por el Gobierno Nacional.

8 Tiempo de ejecución

Teniendo en cuenta que el plan es anual, las actividades descritas en el presente plan pueden desarrollarse en un tiempo máximo de 12 meses.

9 Evaluación de impacto

La evaluación del impacto se realizará a través de la encuesta de satisfacción del formato del SIG con código THU-FM-016, por la cual se evaluarán los indicadores anteriormente descritos.

10 Presupuesto

Según la disposición del comité de Bienestar e incentivos los recursos se dispondrán de la siguiente manera:

Incentivos:

Mejor Empleado: se otorgará al mejor empleado de toda la Entidad un incentivo no pecuniario por valor de un millón de pesos (1.000.000 mcte).

Mejores empleados por nivel: se otorgará a cada uno de los cinco niveles de la planta (Directivo, Libre nombramiento y remoción (diferentes del nivel directivo), profesional, técnico y asistencial) un incentivo no pecuniario por valor de dos millones de pesos (2.000.000 mtce).

Equipos de trabajo: Se otorgará un incentivo pecuniario por valor de tres millones de pesos (3.000.000 mtce) al equipo de trabajo que desarrolle el mejor proyecto

Estímulos educativos: El Comité de Bienestar e incentivos de la UAERMV, determinó para estos fines un monto de catorce millones de pesos (14.000.000 M/CTE), de los cuales 50% serán distribuidos entre los funcionarios que soliciten incentivo educativo y que cumplan con los requisitos enunciados anteriormente, de igual forma el 50% restante será distribuido entre los hijos de los funcionarios.

Los recursos sobrantes del rubro de Bienestar serán utilizados en las actividades planteadas en el presente plan.