



SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE
D E V A L L E D U P A R

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTES DE

VALLEDUPAR SIVA SAS

JAIME ANDRES GONZALEZ MEJIA

GERENT
E ENERO,
2026



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2026**

VERSION: 06

VIGENCIA:30/01/2026

PÁGINA 1 DE 14

INTRODUCCION

El programa de Bienestar Social e Incentivos para el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores.

Este programa permitirá facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales, satisfaciendo las necesidades y garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El Bienestar laboral se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener, mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el del núcleo de su familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

El programa de Bienestar social e incentivos 2026 está encaminado al logro de las metas transformacionales a través del mejoramiento del clima organizacional en la Entidad. Se fundamenta en las expectativas de los servidores públicos manifestadas al área de Gestión de Talento Humano.

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE
D E V A L L E D U P A R

MARCO LEGAL

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “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.”

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.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019) En los numerales 4 y 5 del artículo 33, 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 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	VERSION: 06
		VIGENCIA:30/01/2026
		PÁGINA 3 DE 14

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.

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. 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 2.2.10.5. 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.

Artículo 2.2.10.6. 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. 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.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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 orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. 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. 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. 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. 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. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. 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 al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. 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. 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.
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. 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. 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. Decreto 648 de 2017.



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2026**

VERSION: 06

VIGENCIA:30/01/2026

PÁGINA 6 DE 14

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.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

Decreto ley 894 de mayo 28/2017. Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Ley 1857 de julio 26/2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 51 de enero 16/2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 648 de abril 19/2018. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Ley 1960 de junio 27/2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2020. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

OBJETIVOS

Propiciar condiciones adecuadas y favorables para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del servidor público. El programa de Bienestar e Incentivos del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar propenderá por generar un clima organizacional que propicie a sus servidores, motivación, desarrollo personal y calidez humana en la prestación de los servicios.

 <p>SIVA SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p> <p>2026</p>	VERSION: 06
		VIGENCIA:30/01/2026
		PÁGINA 7 DE 14

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de Bienestar e Incentivos todos los empleados del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA S.A.S.

RESPONSABLE

El área de Gestión de Talento Humano tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El programa de Bienestar e Incentivo 2026, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de las necesidades que afecten al servidor.

El Programa se enmarca en lo siguiente:

- Área de Protección y Servicios Sociales Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente se ofrecerán de interés que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad, así mismo la participación de las familias estará presente en aquellas celebraciones o eventos que se realicen en la Entidad, tales como la celebración del día de los niños y su asistencia a actividades culturales.
- Programa de Seguridad Social Integral Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

COBERTURA

El Programa de Bienestar e Incentivos cubre a todos los servidores de la Entidad y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar.

 <p>SIVA SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p> <p>2026</p>	VERSION: 06
		VIGENCIA:30/01/2026
		PÁGINA 8 DE 14

ESTRATEGIAS

El programa de Bienestar e Incentivos 2026 desarrollará durante el año las siguientes actividades para cumplir con las necesidades y el mejoramiento continuo de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social:

COMPONENTE AMBIENTE LABORAL

- **Funcionario del semestre.**

Se realizará un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento se realizará cada semestre y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

Los reconocimientos se realizarán de la siguiente manera:

Primer semestre: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, tolerancia.

Segundo semestre: Equidad, trabajo en equipo, comunicación, responsabilidad, Liderazgo, alegría.

- **Disfruta tu día**

Le permite al servidor público tener libre el día de su cumpleaños, así tendrá la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha tan especial en compañía de sus familiares y seres más cercanos. En caso de que este recaiga en un día no laboral, podrá disfrutarse el día hábil anterior o posterior a la fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio no es acumulable.

- **Puente más largo**

Consiste en recibir mediodía del viernes o martes relacionados a un puente festivo, trabajando en jornada continua desde las 7:00 am hasta la 1:00 pm en el caso del viernes, o desde la 12:00 pm a hasta las 6:00 pm en caso de tomar el martes.

Se podrán disfrutar máximo dos veces en el año, este beneficio solo aplica para los puentes festivos en los cuales, sea festivo el día lunes o viernes, el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro.

- **Partidos de Futbol**

Según calendario de los torneos mundiales o nacionales se podrán disfrutar durante el año 4 partidos de futbol para la cual la Entidad prestará los medios televisivos para el mismo. Los partidos deben ser en horario laboral y serán escogidos por la Gerencia dependiendo los torneos del año. No se podrá realizar gritos ni estropicios que afecten el entorno laboral.

- **Celebración día de la mujer**

Se brindará el espacio para realizar la celebración compartiendo con las mujeres de la Entidad.

- **Celebración día del hombre**

Se brindará el espacio para realizar la celebración compartiendo con los hombres de la Entidad.

- **Celebración día de las madres**

Se brindará el espacio para realizar la celebración compartiendo con las Madres de la Entidad.

- **Celebración día de los padres**

Se brindará el espacio para realizar la celebración compartiendo con las Padres de la Entidad.

- **Celebración día del Servidor Público**

Se hará un reconocimiento a todos los servidores públicos en la fecha estipulada.

- **Celebración día de amor y amistad**

Se brindará el espacio para realizar la celebración compartiendo entre todos los servidores.

▪ **Teletrabajo** Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

- **Equilibrio entre la vida laboral y familiar**

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Jornada de integración familiar, se realizará una actividad de integración entre las áreas con una temática elegida entre cada una de ellas.

- **Clima Organizacional**

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de Medición Clima Organizacional y acciones que fortalezcan la comunicación corporativa, habilidades blandas y el trabajo en equipo en los siguientes puntos importantes:

- Habilidades blandas servicio al cliente interno y externo
- Técnicas de comunicación Ascendente y Descendente
- Comunicación no Verbal

- **Happy Friday**

El beneficio consiste en acortar la jornada laboral del día viernes una vez al mes, trabajando en jornada continua desde las 7:00 a.m. hasta la 1:00 p.m. Esta medida se implementa con el objetivo de mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados. Al ofrecer un horario más corto los viernes, se busca fomentar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que contribuye a un ambiente laboral más saludable y productivo.

- **Días de la Familia**

Le permite al servidor público tener una jornada laboral semestral para compartir con su familia, es decir, dos días "libres" al año. El derecho de los trabajadores a un día descanso semestral se encuentra consagrado en la Ley 1857 de 2017. Este beneficio no es acumulable.

- Licencia de Paternidad: Conceder un permiso remunerado de un día adicional a la licencia de paternidad otorgada por ley y una hora diaria hasta que el menor cumpla un mes de nacido.
- Jornadas Laborales Comprimidas: En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, entre otros) se realizará una jornada comprimida para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa

. • Media Jornada Laboral: En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (día de las velitas, navidad y año nuevo), se les otorgará media jornada libre remunerada.

- Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo

 <p>SIVA SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p> <p>2026</p>	VERSION: 05
		VIGENCIA: 20/01/2025
		PÁGINA 11 DE 14

estipulado por los direccionamientos de la entidad.

COMPONENTE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

- **Entorno laboral saludable**

- FERIA de servicios Complementarios en Salud

Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios en el marco de la feria servicios complementarios en salud.

Sesión de Alimentación Saludable

Esta sesión tiene como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

Jornada de Salud Mental

Este espacio tiene como objetivo que los funcionarios aprendan técnicas que contribuyan a su bienestar mental como: técnicas de relajación, manejo del duelo, roles de la vida laboral y familiar, entre otros

ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar e Incentivos, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- Registro de Asistencia: este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.
- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2026**

VERSION: 05

VIGENCIA: 20/01/2025

PÁGINA 12 DE 14

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el área administrativa y Gerencia.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por el área administrativa
- Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el alcance del Plan de Bienestar Social se estableció un indicador que contribuya a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar, cuya fórmula de medición será la siguiente:

Nº de actividades ejecutadas/Nº de actividades programadas *100

APROBACIÓN

El Programa de Bienestar e Incentivos del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, se entiende aprobado y firmado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad. En sesión de 30 enero de 2026

ANEXOS:

Cronograma de actividades

Fin del documento.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	
2	26/01/2022	Actualización del documento	
3	17/01/2023	Actualización del documento	
4	12/01/2024	Actualización del documento	
5	20/01/2025	Actualización del documento	
6	30/01/2026	Actualización del documento	
ELABORADO POR		REVISADO POR	APROBADO POR
- Planeación - Administrativa		Planeación- Administrativa	JAIME GONZALEZ MEJIA - Gerente