 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	RESOLUCIÓN No. <u>229-001</u>		
Página 1 de 1	CODIGO: FT11-01-002	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral y Social e Incentivos de la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar S.A.-EDURBE S.A. vigencia 2021”

El Gerente de la **EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. “EDURBE S.A.”**, en ejercicio de sus atribuciones legales y administrativas, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia reconoce como principios mínimos fundamentales de los trabajadores colombianos los siguientes: “Igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil; proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.


Que los artículos 18 y 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, establecen que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados; y que las entidades públicas, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 determina que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, 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 empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 reglamentan la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Que la Ley 87 de 1993 establece normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades del Estado.

Que a través del Decreto 1599 de 2005, se adoptó el Modelo estándar de Control Interno en las entidades del Estado y que dicho Decreto fue derogado por el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014, actualizando así el Modelo Estándar de Control Interno, a su vez éste último fue derogado tácitamente por el Decreto 1499 de 2017, el cual en su Capítulo 2 artículo 2. 2. 22. 2. 1 “Política de Gestión y Desempeño Institucional” contempla dentro de su numeral 3 la Política del Talento Humano, el cual establece los productos Programa de Bienestar Social y plan de Incentivos, con periodicidad anual y formulado de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos.

 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	RESOLUCIÓN No. 21-0014		
Página 1 de 1	CODIGO: FT11-01-002	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

Que mediante Resolución No. 327 del 27 de septiembre de 2005, se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno en EDURBE S.A., y fue actualizado mediante Resolución No. 16-0041 del 14 de marzo de 2016.

Que con fundamento en una encuesta aplicada a los empleados de Edurbe, se han identificado las necesidades y expectativas en materia de bienestar social e incentivos al interior de la entidad y en el marco de las estimaciones de gasto que se tienen para la vigencia 2021, se ha formulado el programa de bienestar social y el plan de incentivos contenido en texto anexo y que hace parte integral del presente acto administrativo.

Que el Decreto 1083 de 2015 en el título 10, artículo 2.2.10.8., dispone que 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.

Que es función del Gerente expedir los actos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptase el **Plan Plan de Bienestar Laboral y Social e Incentivos** de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. "EDURBE S.A." **vigencia 2021**, contenido en texto anexo, el cual hace parte del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Implementación y Seguimiento. La Subdirección Administrativa y Financiera, diseñará y pondrá en marcha la estrategia institucional encaminada a coordinar con las demás dependencias de EDURBE S.A., la implementación, seguimiento y evaluación permanente de las acciones de ejecución de los planes de que trata la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: Divulgación. La Subdirección Administrativa y Financiera, dispondrá lo necesario para que el documento Plan de Bienestar Laboral y Social vigencia 2021, sea publicado en el Portal Web de la Entidad y dado a conocer en las dependencias de la misma.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.
Dado en Cartagena de Indias a los _____

25 ENE. 2021

URIEL DE ARCO PATERNINA
Gerente



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL E INCENTIVOS

Página 0 de 15

CODIGO: PB-01-001

VERSIÓN N°: 001


FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL, E INCENTIVOS 2021

CARTAGENA, 2020-12-30

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	2
ESTRUCTURA DEL PLAN	3
1.1. MARCO CONCEPTUAL	4
1.2. MARCO NORMATIVO	4
2. JUSTIFICACIÓN	7
3. OBJETIVOS	8
3.1. OBJETIVO GENERAL	8
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
4. PROGRAMAS	9
4.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	9
4.1.1. Recreación y cultura	9
4.2. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL	10
4.2.1. Plan De Incentivos	10
4.2.2. Medicina preventiva del trabajo	12
4.2.3. Sistema De Evaluación De Desempeño	13

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL E INCENTIVOS		
Página 2 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

PRESENTACIÓN

Teniendo en cuenta las Políticas de Modernización del Estado, encaminadas a Fortalecer las Instituciones y Modernizar la Administración Pública, mediante la puesta en marcha de una nueva Política de Talento Humano Estatal, La Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar S.A. EDURBE S.A., adopta el *de Bienestar Laboral y Social e Incentivos*, como una política orientadora y facilitadora del y los Programas de Bienestar Laboral y Social, con miras a contribuir y la calidad de vida de los funcionarios de la entidad, lo cual se refleja en el mejoramiento del servicio prestado y en el logro de la misión institucional.

Con el Plan de Bienestar Laboral y Social e Incentivos, enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 en su artículo 23, el cual establece que dentro del área de protección y servicios sociales se deben estructurar programas para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con miras a mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, Decreto No.1227 de 2005 (Artc.70), Decreto 1083 de 2015 y Decreto 648 de 2017, se pretende mejorar el nivel de vida del funcionario de la entidad y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio de la entidad en la cual labora.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos a los cuales se les presta servicio.


ESTRUCTURA DEL PLAN

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto-ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 según lo que se dispone en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos No.18-19 y el Capítulo III, PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, artículos No.20-25 y del decreto No.1227 de abril 21 de 2005 Capítulo II, SISTEMAS E INCENTIVOS, artículos No.69-77. EDURBE S.A. adopta el Plan de Bienestar Laboral y Social e Incentivos, con el objetivo de trazar las directrices de bienestar laboral y social y formular los programas a desarrollar en lo relacionado con el proceso de formación integral que debe brindarse a los servidores públicos.

El Plan de Bienestar Laboral y Social e Incentivos, está estructurado por los siguientes contenidos esenciales:

1. Marco Conceptual y Normativo.
2. Justificación.
3. Objetivos.
4. Programas.

El presente plan, contiene elementos y orientaciones precisas para atender el diagnóstico de las necesidades del Talento Humano de la entidad, los cuales se fundamentan en tres áreas o programas principales, ellos son: Programa de Bienestar Laboral y el Programa de Bienestar Social e Incentivos. En la aplicación de estos programas se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la entidad.

 EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL E INCENTIVOS		
Página 4 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

1.1. MARCO CONCEPTUAL

En la búsqueda de un estado democrático y participativo según lo expone nuestra constitución de 1991 y lograr los fines esenciales de bienestar general. Se desarrollan procesos de formación y capacitación y bienestar laboral que se llevan a cabo en las entidades del Estado con los funcionarios públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando el mejoramiento continuo de las competencias laborales, tanto funcionales como comunes, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

El Bienestar Laboral comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

El Bienestar Social lo constituye el conjunto de actividades que se desarrollan para satisfacer las necesidades de recreación y esparcimiento, así como las necesidades de reconocimiento de sus capacidades. Estas últimas se desarrollan a través del deporte y de actividades culturales que logren su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

1.2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Laboral y Social e Incentivos de EDURBE S.A. tiene los siguientes fundamentos legales:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 54)



- Decreto-ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado" según lo que se dispone en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos No.13-19.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.
- Decreto No.1227 de abril 21 de 2005 Capítulo II, SISTEMAS E INCENTIVOS, artículos No.69-77.
- Decreto 1599 de 2005, se adoptó el Modelo estándar de Control Interno en las entidades del Estado y que dicho Decreto fue derogado por el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014, actualizando así el Modelo Estándar de Control Interno, a su vez éste último fue derogado tácitamente por el **Decreto 1499 de 2017**, el cual en su Capítulo 2 artículo 2. 2. 22. 2. 1 "Política de Gestión y Desempeño Institucional" contempla dentro de su numeral 3 la Política del Talento Humano.
- Decreto Nacional 682 de 2001, (Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales).
- Ley 734 de 2002, "por la cual se expide el Código Disciplinario Único"
- Resolución 415 del 21 de julio de 2003, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
- El Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los

Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

- Decreto 1295 de 1994, obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a elaborar los planes de salud ocupacional.

- Decreto 1083 de 2015

- Decreto 648 de 2017

- Decreto 1499 de 2017

- Circular externa del DAFP # 12 de 2017

- Decreto 051 de 2018

EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL E INCENTIVOS		
Página 7 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

2. JUSTIFICACIÓN

En el marco de las políticas adoptadas por el Gobierno Colombiano que buscan mejorar las condiciones laborales de los empleados del sector público con el fin de alcanzar una mayor eficiencia y efectividad en el ejercicio de sus funciones, EDURBE S.A. se propone diseñar e implementar un plan de bienestar laboral y social que propicie el desarrollo integral de cada uno de los integrantes de la entidad para su eficiente desempeño y mejora del servicio prestado.

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación de un Plan de Bienestar Laboral y Social e Incentivos en EDURBE S.A., obedecen a las necesidades de tipo social de los funcionarios de la entidad, de desarrollo físico, psico-afectivo, y espiritual, y razones legales porque el Decreto-Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos No.18-19 y Capítulo III, PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, artículos No.20-25 y del decreto No.1227 de abril 21 de 2005 Capítulo II, SISTEMAS E INCENTIVOS, artículos No.69-77.



EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL E INCENTIVOS		
Página 8 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Con base a los planes estratégico y de bienestar laboral y social de la entidad, implementar programas que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios, de tal forma que favorezcan su desarrollo personal, social y laboral y motive al logro de los objetivos estratégicos de acuerdo a las políticas establecidas por el DAPF y el decreto 1567 de 1988.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar un programa de bienestar social que conduzca al desarrollo individual, familiar y laboral del empleado y que a la vez fomente al logro de los objetivos institucionales.
- Dar cumplimiento al sistema de Evaluación del Desempeño como mecanismo para incentivar por medio del reconocimiento a aquellos funcionarios de superior desempeño y fomentar así una cultura de mejoramiento continuo y autocontrol. Actualizar y desarrollar programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para aquellos empleados que demuestren un mejor desempeño laboral.



EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL E INCENTIVOS		
Página 9 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

4. PROGRAMAS

4.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

4.1.1. Recreación y cultura

OBJETIVO	Desarrollar una serie de actividades recreativas, artísticas, artesanales, deportivas, intelectuales y ecológicas, para los funcionarios de EDURBE S.A., y sus familias con el fin de lograr un sentido de pertenencia, compromiso individual con la entidad y motivar la practica del deporte y fomentar el espíritu de competencia en el funcionario que responda a las necesidades de integración, esparcimiento y sana diversión.
META	Obtener la participación de por lo menos el 90% de los funcionarios de la entidad, y cumplir con el 100% del programa.
ESTRATEGIA	Identificar e implementar a intervalos programados actividades recreativas y deportivas fuera de la entidad (centros recreacionales, sitios campestres), como también propiciar espacios para el desarrollo de sus capacidades artísticas y creativas. (Anexo 1).
PERIODO DE EJECUCIÓN	Desde la vigencia del Plan.
RECURSOS	Humanos: Responsables de Gestión Humana de la entidad; funcionario coordinador de talento humano y todos los funcionarios de la entidad. Logística: escenarios recreativos y culturales.



4.2. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

4.2.1. Plan De Incentivos

OBJETIVO	Dar reconocimiento público a aquellos funcionarios que se han destacado por su excelente desempeño laboral e incentivar la interiorización de este tipo de conductas en la cultura institucional.
META	Obtener la participación del 100% de los funcionarios de planta de la entidad.
ESTRATEGIA	<p>Pueden hacerse acreedores a los incentivos, los servidores de libre nombramiento y remoción y los de niveles profesional, técnico, y asistencial que demuestren, a través de una evaluación objetiva, que su desempeño se encuentra en el nivel de excelencia.</p> <p>De los anteriores, se deberá premiar preferencialmente al mejor funcionario de planta de EDURBE S.A. y al mejor de cada uno de los niveles administrativos.</p> <p>De acuerdo con la normatividad vigente, los incentivos para el reconocimiento individual de los servidores por su desempeño excelente pueden ser de carácter pecuniario y no pecuniario (artículo 30 ley 1567), tales como encargos, comisiones, becas para educación formal, publicación de trabajos, reconocimientos públicos, programas de turismo social, bonos turísticos, alimenticios, etc. (Anexo 2).</p>
PERIODO DE EJECUCIÓN	Desde la vigencia año 2021.

EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL E INCENTIVOS		
Página 11 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

RECURSOS	<p>Humanos: Responsables de Gestión Humana de la entidad; funcionario coordinador de talento Humano y todos los funcionarios de la entidad.</p> <p>Logística: Resultados de Evaluación de Desempeño y seguimiento trimestral de cumplimiento de metas, Resoluciones.</p>
-----------------	--

Los incentivos pueden ser de diversos tipos:

- ❖ **Reconocimientos y recompensas:** Un reconocimiento es la expresión de satisfacción de parte del Jefe, colegas o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento). En este sentido, el Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 36 literal e, establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

La recompensa es un premio previsto con anterioridad por parte de Jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias o la realización de determinados comportamientos o el logro de determinados resultados. La recompensa puede consistir en concesiones, privilegios, u objetos tangibles que valore el empleado.

- ❖ **Informales y formales:** El incentivo informal se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.

Los incentivos formales hacen referencia a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo empleado cree tener derecho, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para su otorgamiento.



EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL E INCENTIVOS		
Página 12 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

- ❖ Monetarios y No Monetarios. Los monetarios, son incentivos en dinero. El artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, prevé incentivos en dinero (pecuniarios), para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, pero no lo prevé para premiar o incentivar el desempeño individual.
- ❖ Los No monetarios (No pecuniarios) son aquellos que no se dan en dinero, sino en especie. El marco normativo del Decreto 1227 de 2005, señala que este tipo de incentivos se ofrecerán al mejor empleado de la entidad, a los mejores empleados de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad. (Decreto Ley 1567 de 1998 artículo 36 y Decreto 1227 de 2005 artículos 77 y 78).
- ❖ Intrínsecos y Extrínsecos. Los intrínsecos se refieren a los niveles de satisfacción que experimentan los empleados por el sólo hecho de desarrollar las funciones asignadas al empleo que ocupan.

Los extrínsecos son estímulos tomados del entorno, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por un buen desempeño de los cargos. En nuestro ordenamiento jurídico, los incentivos extrínsecos constituyen la materia prima de los planes de incentivos al tenor de lo establecido en los artículos 76 y 77 del Decreto 1227 de 2005.

4.2.2. Medicina preventiva del trabajo

OBJETIVO	Salvaguardar y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios de EDURBE S.A. , en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la prestación del servicio.
-----------------	---





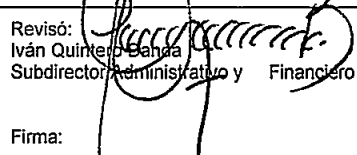
META	Obtener la participación del 100% de los funcionarios de la entidad.
ESTRATEGIA	Coordinar con entidades prestadoras de los servicios de salud, ARL, cajas de compensación, actividades de medicina preventiva: capacitaciones, brigadas de salud, jornadas de vacunación, medición del clima laboral y medición del ausentismo laboral, exámenes médicos ocupacionales.
PERIODO DE EJECUCIÓN	Desde la vigencia del Plan año 2021.
RECURSOS	Humanos: Responsables de Gestión Humana de la entidad; funcionario coordinador de Talento Humano y todos los funcionarios de la entidad, y funcionarios de las entidades prestadoras de los servicios de salud, ARL y cajas de compensación. Logística: sitios destinados para consultas y revisión del personal y aulas destinadas a capacitación.


4.2.3. Sistema De Evaluación De Desempeño

OBJETIVO	Evaluar el desempeño laboral de los funcionarios de EDURBE S.A.
META	Lograr la participación del 100% de los funcionarios de la entidad en las dos evaluaciones anuales
ESTRATEGIA	Se evaluara el desempeño de los funcionarios de la entidad a intervalos planificados teniendo en cuenta las características funcionales de su cargo. Las evaluaciones se aplicaran de acuerdo al procedimiento definido por la entidad para tal fin.

EDURBE	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL E INCENTIVOS		
Página 14 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

	<p>La evaluación se llevara a cabo en tres fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de compromisos laborales: se realizara anualmente elaborando los planes de acción por dependencias y estableciendo responsabilidades y compromisos para cada funcionario de la entidad. • Seguimiento: durante esta etapa se realizará seguimiento a las actividades y se registrarán las evidencias de cumplimiento de las mismas. • Evaluación: se realizarán dos evaluaciones parciales semestralmente, con una calificación definitiva anual de acuerdo a la ley 909 de 2004, aplicando el formato adoptado por la entidad. <p>Se realizarán comités de evaluación integrados por el responsable de Talento Humano, el responsable de Control Interno y el Gerente de la Entidad, para revisión de las evaluaciones y toma de decisiones de acuerdo a los resultados.</p>
PERIODO DE EJECUCIÓN	Desde la vigencia del Plan.
RECURSOS	<p>Humanos: Responsables de Gestión Humana de la entidad; funcionario coordinador de Talento Humano.</p> <p>Logística: Espacio destinado para la realización de la Evaluación.</p> <p>Materiales: fotocopias formato evaluación de desempeño.</p>

Elaboró: Alexandra Prada Alvear P.U. Coord. Talento Humano Firma: 	Aprobó: Uriel De Arco Paternina Gerente Firma: 	Revisó: Iván Quintana Bahía Subdirector Administrativo y Financiero (E) Firma: 
---	---	--

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL e INCENTIVOS		
Página 1 de 7	CODIGO: PB-08-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-2015

Anexo 1

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL 2021.

El Programa de Bienestar Social de EDURBE S.A., comprende una serie de procesos, eventos y actividades orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de nuestros servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad de los mismos.

Son beneficiarios del Programa de Bienestar Social todos los empleados públicos y sus familias, conforme a lo establecido en el párrafo del artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Objetivo: crear condiciones favorables al buen desempeño, enmarcadas en las esferas personal, socio afectiva-familiar y ocupacional.

Actividades de Recreación y Cultura: Se organizarán y desarrollarán actividades lúdicas, deportivas, recreativas, artísticas y culturales, por medio de las cuales se promoverá la creatividad, la sana alegría, la integración, el trabajo en equipo, la destreza, el desarrollo de talentos, la sana utilización del tiempo libre y valores organizacionales como el respeto, el compromiso y la responsabilidad, además del sentido de pertenencia de los empleados y sus familias.

ACTIVIDAD	FECHA	PRESUPUESTO
Celebración Día de la Mujer y Día de la Secretaria (Detalles)	8 Marzo y 26 Abril de 2021	\$900.000
Reconocimiento y agradecimiento por día de la madre y día del padre	Mayo y Junio	
Celebración Día de los Valores Éticos de EDURBE S.A. Concurso interno de talentos	19 de Junio de 2021	
Actividad lúdica para fortalecer el trabajo en equipo y estrechar lazos de amistad	Septiembre de 2021	
Plan de vacaciones	Enero a Diciembre 2021	
Plan de Dotación (Uniformes para 6 empleados por 3 dotaciones cada uno)	Anual	\$3.500.000
Capacitación informal-talleres y cursos vocacionales/ocupacionales en artes y artesanías u otras modalidades que conllevan la recreación y el bienestar de los empleados y sus familias	Enero a Diciembre 2021	\$3.000.000
Integración Día de la Familia	Nov. y/o Dic. de 2021	\$4.500.000



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL e
INCENTIVOS

Página 2 de 7

CODIGO: PB-08-001

VERSIÓN N°: 001

FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-2015

Actividades Deportivas

ACTIVIDAD	FECHA	PRESUPUESTO
Encuentros Deportivos de Integración	Enero a Diciembre 2021	
Vida Activa (Día saludable: Jornada de Actividad cardiovascular-Rumbaterapia y/o Gimnasia Laboral).	Trimestral	

Actividades de Bienestar Laboral

ACTIVIDAD	FECHA	PRESUPUESTO
Exámenes médicos ocupacionales (Optometría y/o Visiometría y Laboratorios): de Ingreso, Periódicos y de Retiro a los empleados.	Enero a Diciembre 2021	\$3.500.000
Programa Promoción y Prevención - ARL: Jornadas preventivas de Salud y odontológicas, Vacunación. Evaluaciones Osteomusculares. Programa Estilos de Vida saludable y Hábitos Alimenticios. Inspecciones de seguridad, Orden y Aseo-puestos de trabajo		\$4.000.000
Evaluación Riesgo Psicosocial		\$4.000.000
Evaluación y medición de Clima Laboral.		
10ª Semana de la Salud y Seguridad en el trabajo en conjunto con: ARL Colmena, EPS, Caja de Compensación-Comfenalco y AML. Charlas: Higiene postural y Sustancias psicoactivas	21 al 25 de junio 2021	
Semana de descanso a los funcionarios, en temporada de Semana Santa y en Fiestas de la Independencia, <u>(compensando días dejados de laborar de común acuerdo con la Gerencia, previo acto administrativo)</u>	Abril y Noviembre de 2021	
Descanso Remunerado: se concederá el descanso remunerado a los empleados los días 24 y 31 dic de 2021.		

Anexo 2

PLAN DE INCENTIVOS

Objetivo: El Plan de Incentivos de Edurbe, está orientado a motivar a los empleados con el propósito de incidir positivamente sobre su voluntad, su comportamiento laboral y consecuentemente sobre los resultados organizacionales.

INCENTIVOS: “Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por la entidad, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro”.

Los incentivos se establecen como recompensa a aquellos empleados que con su compromiso y competencias laborales contribuyan con el logro de los objetivos de la entidad, pueden ser pecuniarios y no pecuniarios.

Se otorgaran en respuesta al comportamiento del empleado y al cumplimiento de resultados acordados previamente, y contemplan:

- Reconocimientos
- Recompensas
- Incentivos No formales

1. Reconocimientos


Los empleados con niveles de excelencia tendrán un reconocimiento por escrito por parte de su superior inmediato y de manera verbal ante los empleados de la entidad. Dicho reconocimiento se anexara a la hoja de vida del empleado.

2. Recompensas

La recompensa, es un premio previsto con anterioridad por los jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, o la emisión de determinados comportamientos o el logro de determinados resultados. Dicha recompensa puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado.

Las recompensas se entregaran anualmente, en los siguientes casos:

- Un premio para el empleado que obtenga el mayor puntaje en la Evaluación de Desempeño, este premio deberá ser utilizado para Estudios, Viajes o Adquisiciones que mejoren la calidad de vida de los empleados.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL e INCENTIVOS		
Página 4 de 7	CODIGO: PB-08-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-2015

- Un premio, para el equipo de trabajo que obtenga los mejores resultados en la evaluación institucional, este premio deberá ser utilizado para Estudios, Viajes o Adquisiciones que mejoren la calidad de vida del equipo de trabajo.

El monto de los premios será definido anualmente de acuerdo al presupuesto de la entidad.

3. Incentivos No Formales

Se otorgaran incentivos especiales, no planeados previamente, con motivo a una conducta positiva, a la obtención de un resultado determinado o a situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

Procedimiento

El procedimiento para otorgar los incentivos se realizara de acuerdo artículo 4o. del Decreto 2504 de 1998.

Los incentivos económicos se otorgaran mediante Acto Administrativo, emitido por la entidad.

ACTIVIDAD	FECHA	PRESUPUESTO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de Reconocimiento Laboral y agradecimientos como: <ul style="list-style-type: none"> - Empleado que genere ideas innovadoras, con copia a su hoja de vida. - Equipo de trabajo, exaltando el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones - Día del Servidor Público - Quinquenios - Antigüedad - Día de la Madre - Día del Padre ✓ Estímulos y apoyos de Educación Formal: Auxilio educativo (hasta el 50%), para programas de pregrado y postgrado para los empleados de la entidad. 	- Anual	\$58.000.000

<p>✓ Bono Auxilio Escolar: (Artc. 26 del Acuerdo Laboral entre la Admón Distrital y las organizaciones Sindicales) "<i>La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, Entidades Descentralizadas, Órganos de Control: Personería y Contraloría Distrital, y Concejo Distrital, pagará un Bono para Auxilio Escolar anual, a los hijos de los empleados públicos que se regulará por el comité de bienestar social de cada entidad a partir de la vigencia, de acuerdo a su presupuesto, sin perjuicio de los derechos adquiridos en salud</i>".</p>	<p>- Se pagará Un bono por empleado, correspondiente a Un (1) salario mínimo mensual legal vigente, una vez al año entre febrero y julio. Requisitos: -Edad de hijo (a) de 1-24 años -Certificación expedida por el colegio, institución educativa o institución de educación superior, no menor a un mes de vigencia donde conste que el hijo (a) del empleado que aplique, se encuentre matriculado o cursando el nivel académico. -Copia del Registro Civil de Nacimiento que demuestre el parentesco.</p>	<p>\$13.944.300</p>
<p>✓ Fecha de Cumpleaños</p>	<p>- Envío de tarjeta virtual al cumplimentado y se concederá media (1/2) jornada de descanso remunerado por motivo de cumpleaños, siempre y cuando sea día hábil.</p>	
<p>✓ Apoyo para la adquisición de lentes y monturas para el empleado.</p>	<p>- por un valor correspondiente al 30% del salario mínimo legal mensual vigente.</p>	<p>\$4.350.000</p>



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL e
INCENTIVOS

Página 6 de 7

CODIGO: PB-08-001

VERSIÓN N°: 001

FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-2015

✓ Mediante Convención Colectiva se estableció otorgar como estímulo a los trabajadores oficiales de la entidad con antigüedad superior a 2 años, a título de incentivos el derecho preferente a ser **encargado y/o comisión** en los cargos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo establecido en la ley vigente. **Parágrafo:** el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.5.5.44 "Diferencia Salarial" El Empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, **siempre que no deba ser percibido por su titular.**

✓ Auxilio mortuario en caso de fallecimiento de (Padres, hijos, cónyuge o compañero (a) permanente). En cuantía equivalente de un (1) SMMLV., para acceder a este subsidio el empleado deberá presentar la solicitud a la entidad, dentro de los noventa (90) días siguientes a la muerte, la cual deberá acompañar de los siguientes documentos:

- o Copia autentica del registro de defunción
- o Documento que pruebe el parentesco o vínculo (copia autentica del registro civil de nacimiento, registro civil de matrimonio o declaración juramentada de convivencia).
- o Fotocopia de la cédula del fallecido.

Los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos y reconocimientos económicos, deberán ser motivados y contra ellos no procede recurso alguno.

\$2.788.860



✓ Permisos Remunerados: En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley, a los colaboradores de la entidad se les otorgaran los permisos remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad. (Circular externa 12/2017-DAFP).

Con una antelación mínima de 1 día y formato debidamente diligenciado y autorizado por el jefe inmediato.

✓ Asesoramiento verbal jurídico a los pre pensionables de la entidad con el fin de brindar un apoyo ante el inicio de su trámite pensional.

✓ Jornada laboral flexible a los empleados que tengan hijos menores de edad o adultos mayores a su cargo, con vínculo de parentesco que se encuentren hospitalizados.

(Con el jefe inmediato se acordará un horario flexible con el cumplimiento de sus funciones de manera diaria).

✓ Convenios (prácticas profesionales con instituciones de educación técnica y superior)

\$4.000.000

Nota: Se deja constancia que en cumplimiento a lo establecido en la Convención colectiva de trabajo suscrita por el sindicato Sintramunicipales seccional Cartagena, se ha elaborado el presente plan correspondiente a la vigencia 2021.

Revisado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño de Edurbe S.A.

Gerente 

Secretario General

Subdirector Administrativo y Financiero (E) 

Subdirector Técnico

Asesor Control Interno