
 <b>EDURBE</b>	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL e INCENTIVOS		
Página 1 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

**PLAN DE BIENESTAR**

**LABORAL y SOCIAL, e INCENTIVOS**


**2022**

**Cartagena de Indias D.T. y C, enero de 2022**

	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

## CONTENIDO

PRESENTACION .....	3
ESTRUCTURA DEL PLAN .....	4
1.1. MARCO CONCEPTUAL .....	5
1.2. MARCO NORMATIVO .....	5
2. JUSTIFICACION.....	8
3. OBJETIVOS.....	9
3.1. OBJETIVO GENERAL .....	9
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
4. PROGRAMAS.....	10
4.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.. <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	0
4.1.1. Recreación y cultura.....	10
4.2. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL.....	11
4.2.1. Plan De Incentivos.....	12
4.2.2. Medicina preventiva del trabajo.....	13
4.2.3. Sistema De Evaluación De Desempeño.....	15


 <b>EDURBE</b>	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL e INCENTIVOS		
Página 3 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

## PRESENTACION

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 *Plan de Bienestar Laboral y Social e Incentivos*, como una política orientadora y facilitadora del Programa de Bienestar Laboral y Social, con miras a contribuir a 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 individualés, 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.

	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


## 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 dos 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.

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL e INCENTIVOS		
Página 5 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)


	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL e INCENTIVOS		
Página 6 de 15	CODIGO: PB-01-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

- 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

	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

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


	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

## 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.



	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


### 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 por competencias 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.


	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL e INCENTIVOS		
Página 10 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


<b>OBJETIVO</b>	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.
<b>META</b>	Obtener la participación de por lo menos el 90% de los funcionarios de la entidad, y cumplir con el 100% del programa.
<b>ESTRATEGIA</b>	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)
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Desde la vigencia del Plan año 2022.
<b>RECURSOS</b>	<p><b>Humanos:</b> Responsables de Gestión Humana de la entidad; funcionario coordinador de talento humano y todos los funcionarios de la entidad.</p> <p><b>Logística:</b> escenarios recreativos y culturales.</p>

	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

## 4.2. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

### 4.2.1. Plan De Incentivos

<b>OBJETIVO</b>	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.
<b>META</b>	Obtener la participación del 100% de los funcionarios de planta de la entidad.
<b>ESTRATEGIA</b>	<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 1).</p>
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Desde la vigencia año 2022.

	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

<b>RECURSOS</b>	<p><b>Humanos:</b> Responsables de Gestión Humana de la entidad; funcionario coordinador de talento Humano y todos los funcionarios de la entidad.</p> <p><b>Logística:</b> 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.


	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL e INCENTIVOS		
Página 13 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 - SST


<b>OBJETIVO</b>	Salvaguardar y mantener la salud física, mental y social de <b>los funcionarios de EDURBE S.A.</b> , 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.
<b>META</b>	Obtener la participación del 100% de los funcionarios de la entidad.

	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


<b>ESTRATEGIA</b>	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.
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Desde la vigencia del Plan año 2022.
<b>RECURSOS</b>	<p><b>Humanos:</b> 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.</p> <p><b>Logística:</b> sitios destinados para consultas y revisión del personal y aulas destinadas a capacitación.</p>

#### 4.2.3. Sistema De Evaluación De Desempeño

<b>OBJETIVO</b>	<b>Evaluar el desempeño laboral por competencias a los funcionarios de EDURBE S.A.</b>
<b>META</b>	Lograr la participación del 100% de los funcionarios de la entidad en las dos evaluaciones anuales
<b>ESTRATEGIA</b>	<p>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.</p> <p>La evaluación se llevara a cabo en tres fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de compromisos laborales: se realizara anualmente elaborando los planes de</li> </ul>

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

	<p>acción por dependencias y estableciendo responsabilidades y compromisos para cada funcionario de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento: durante esta etapa se realizará seguimiento a las actividades y se registrarán las evidencias de cumplimiento de las mismas.</li> <li>• 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.</li> </ul> <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>
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Desde la vigencia del Plan-2022.
<b>RECURSOS</b>	<p><b>Humanos:</b> Responsables de Gestión Humana de la entidad; funcionario coordinador de Talento Humano.</p> <p><b>Logística:</b> Espacio destinado para la realización de la Evaluación.</p> <p><b>Materiales:</b> fotocopias formato evaluación de desempeño 360°.</p>

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL		
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 2022.

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 parágrafo 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 2022	\$900.000
Reconocimiento y agradecimiento por día de la madre y día del padre (Tarjetas)	Mayo y Junio de 2022	
Celebración Día de los Valores Éticos de EDURBE S.A. - Concurso interno de talentos	19 de Junio de 2022	
Actividad lúdica para fortalecer el trabajo en equipo y estrechar lazos de amistad	Septiembre de 2022	
Plan de vacaciones	Enero a Diciembre 2022	
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 2022	\$3.000.000
Integración Día de la Familia	Nov. y/o Dic. de 2022	\$4.500.000

#### Actividades Deportivas

ACTIVIDAD	FECHA	PRESUPUESTO
Encuentros Deportivos de Integración	Enero a Diciembre 2022	




 <b>EDURBE</b>	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL		
Página 2 de 7	CODIGO: PB-08-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-2015

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. Programa Promoción y Prevención - ARL: Jornadas preventivas de Salud y odontológicas, Vacunación. Evaluaciones Osteomusculares. Programa Estilos de Vida saludable y Hábitos Alimenticios ( Implementar el día del desayuno saludable 1 vez al mes, obsequiado por el jefe de cada área) Inspecciones de seguridad, Orden y Aseo-puestos de trabajo Evaluación Riesgo Psicosocial Evaluación y medición de Clima Laboral.	Enero a Diciembre 2022	\$3.000.000                \$4.000.000  \$3.000.000
11ª Semana de la Salud y Seguridad en el trabajo en conjunto con: ARL Positiva, EPS, Caja de Compensación-Comfenalco y AMI. Charlas: Higiene postural y Sustancias psicoactivas, fomento de buenos hábitos de salud y planes de prevención del estrés.	21 al 24 de junio 2022	
Compensación horaria para posterior disfrute en temporada de Semana Santa y en Fiestas de la Independencia: Semana de descanso a los funcionarios, ( <u>compensando los días dejados de laborar de común acuerdo con la Gerencia, previo acto administrativo</u> ) Descanso Remunerado: se concederá el descanso remunerado a los empleados los días 24 y 31 dic de 2022.	Abril, Noviembre y Dic. de 2022	

	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL		
Página 3 de 7	CODIGO: PB-08-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-2015

## 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 consecencialmente 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		
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"> <li>✓ Actividades de Reconocimiento Laboral y agradecimientos como:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleado que genere ideas innovadoras, con copia a su hoja de vida.</li> <li>- Equipo de trabajo, exaltando el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones</li> <li>- Día del Servidor Público</li> <li>- Quinquenios</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Día de la Madre</li> <li>- Día del Padre</li> <li>- Política de que los empleados salgan 1 hora más temprano los viernes.</li> </ul> </li> <li>✓ Estímulos y apoyos de Educación Formal: Auxilio educativo (hasta el 50%), para programas de pregrado y postgrado para los empleados de la entidad.</li> </ul>	- Anual	\$48.000.000

<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>\$14.500.000</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>\$3.600.000</p>
<p>✓ 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 <b>encargado y/o comisión</b> en los cargos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo establecido en la ley vigente. <b>Parágrafo:</b> 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, <b><u>siempre que no deba ser percibido por su titular.</u></b></p>	<p>Los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos y reconocimientos económicos, deberán ser motivados y contra ellos no procede recurso alguno.</p>	
<p>✓ 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Copia autentica del registro de defunción</li> <li>○ Documento que pruebe el parentesco o vínculo (copia autentica del registro civil de</li> </ul>		<p>\$3.000.000</p>

 <b>EDURBE</b>	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.		
	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL		
Página 7 de 7	CODIGO: PB-08-001	VERSIÓN N°: 001	FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-2015

<p>nacimiento, registro civil de matrimonio o declaración juramentada de convivencia).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fotocopia de la cédula del fallecido.</li> </ul> <p>✓ 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).</p> <p>✓ 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.</p> <p>✓ Convenios (prácticas profesionales con instituciones de educación técnica y superior)</p>	<p>Con una antelación mínima de 1 día y formato debidamente diligenciado y autorizado por el jefe inmediato.</p> <p>(Con el jefe inmediato se acordará un horario flexible con el cumplimiento de sus funciones de manera diaria).</p>	<p>\$4.000.000</p>
---	--	--------------------

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 2022.

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

Gerente   
 Secretario General (E)  
 Subdirector Administrativo y Financiero (E)  
 Subdirector Técnico  
 Asesor Control Interno 