



Establecimiento Público Ambiental - EPA CARTAGENA

Director General:
MAURICIO RODRIGUEZ GÓMEZ

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Versión #1
Enero / 2024



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVO.....	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. ACTIVIDADES A EJECUTAR.....	6
4.1. CELEBRACION DE CUMPLEAÑOS.....	6
4.2. APOYO PARA GASTOS DE EDUCACIÓN FORMAL Ó APOYO MEDICINA PREPAGADA.....	6
4.3. ESTIMULO DE PERMANENCIA LABORAL.....	7
4.4. APOYO PARA GASTOS FUNEBRES Y EXEQUIALES.....	7
4.5. APOYO PARA TRATAMIENTO ODONTOLÓGICO U ORTODONCIA.....	7
4.6. COMPENSACIÓN ECONÓMICA COMPLEMENTARIA A LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL.....	7
5. PROPUESTA DE INCENTIVOS POR PARTE DE FUNCIONARIOS.....	8
6. PRESUPUESTO Y ENTIDADES DE APOYO.....	9
7. CONCERTACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA.....	10
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	10



1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

El Establecimiento Público Ambiental, se han direccionado sobre políticas enmarcadas en el Bienestar Social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollar de proyectos y programas de Bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del Clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

El objetivo del Programa de Incentivos del EPA - Cartagena, es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

El programa de Bienestar e incentivos del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, busca favorecer el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de educación y salud encaminadas a satisfacer las necesidades y expectativas de los funcionarios.

2. OBJETIVO

2.1. Objetivo general.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

2.2. Objetivos específicos

- Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad.
- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

3. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998, por medio del cual se establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para empleados del estado.
- Decreto 1227 de 2005 ART. 65, por medio del cual se establece los planes de capacitación de las entidades públicas.
- Decreto 1227 de 2005 ART. 69, por medio del cual se establece que las entidades deben organizar el programa de estímulos.
- Ley 100 de 1993, Sistema De Seguridad Social Integral.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.



4. ACTIVIDADES A EJECUTAR

4.1. CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS: Se realizarán las siguientes actividades:

1. Se enviará a través de los canales de comunicación de la entidad una tarjeta de felicitación al empleado de la planta de personal del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena el día de su cumpleaños, en caso de que la fecha sea un día no laboral, se enviará el día hábil siguiente.
2. Se otorgará como incentivo no pecuniario basado en salario emocional: Descanso remunerado de un (1) día para el funcionario de planta correspondiente a la fecha de su cumpleaños, siempre que este sea un día hábil o laboral.

4.2. APOYO PARA GASTOS DE EDUCACIÓN FORMAL Ó APOYO MEDICINA PREPAGADA:

1. Apoyo para gastos de educación formal para funcionarios y/o hijos no mayores de 25 años, que estén adelantando estudios escolares, técnicos, tecnólogos, pregrados y postgrados por el monto de Tres (3) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.

CONDICIONES:

- El funcionario debe tener una antigüedad mínima de un (1) año de laborar en Establecimiento Publico Ambiental EPA -CARTAGENA.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año del requerimiento.
- El programa de estudio escogido esté aprobado por el ICFES, Ministerio de Educación o Secretaria de Educación, según el caso.
- Tener documento de admisión de la institución escolar, superior o prematricula.
- Se perderá el beneficio si el hijo del funcionario reprueba el año escolar o el semestre, recuperando el beneficio una vez supere satisfactoriamente el año escolar o el semestre perdido.
- Se otorgará un auxilio educativo por familia.

- Se otorgarán estos incentivos una vez al año, siempre que se cumplan los criterios anteriores a este.
- Se requiere el concepto de la subdirección Administrativa y Financiera para cursar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario.

Se establece como incentivo alternativo la posibilidad de acceder apoyos para medicina prepagada por el mismo monto aprobado para apoyo educativo. Este incentivo solo podrá ser otorgado aquellos funcionarios que no hubieren sido favorecidos por el apoyo de gastos de educación formal.

4.3. ESTÍMULO DE PERMANENCIA LABORAL:

El reconocimiento del Quinquenio buscar favorecer la permanencia laboral de los servidores que apliquen para el 2024 y que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 o más años en servicio en la entidad, se establece entre 1 a 5 Salarios Minimos Legales Mensuales Vigentes respectivamente el tiempo cumplido.

4.4. APOYO PARA GASTOS FUNEBRES Y EXEQUIALES:

Se aprueba apoyo para gastos funebres y exequiales por el monto de dos (2) Salarios Minimos Legales Mensuales Vigentes, en razón de la muerte del funcionario, el cual se le pagará a conyuge, compañero (a) permanente, o en caso de no existir a sus hijos.

El mismo apoyo se pagará en cuantía de dos (2) Salarios Minimos Legales Mensuales Vigentes en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, compañero (a) permanente e hijos de los funcionarios.

4.5. APOYO PARA TRATAMIENTO ODONTOLÓGICO U ORTODONCIA:

Contribuir con los funcionarios a mejorar su estado de salud oral, emocional y calidad de vida, para lo cual se reconocerá en la presente vigencia fiscal, incentivo pecuniario de dos (2) Salarios Minimos Legales Mensuales Vigentes, para lo cual el funcionario deberá, además de cumplir los requisitos del artículo tercero y presentar los siguientes documentos:

- a. Carta de solicitud
- b. Cotización del valor del servicio emanada de la empresa prestadora de servicios odontológicos o profesional del área del conocimiento.

4.6. COMPENSACIÓN ECONÓMICA COMPLEMENTARIA A LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL.

Tiene por objeto apoyar al funcionario y su familia en los momentos difíciles que atraviese a causa de situación de salud, en razón a ella se pagará compensación económi-

ca equivalente al 33,3% del valor del día de incapacidad por enfermedad general a los empleados de la planta de personal de la entidad, porcentaje que complementa el valor que asume la Empresa Prestadora de Salud por día, esto por el término de la vigencia del presente plan.

La Subdirección Administrativa y Financiera de la entidad adelantará las actuaciones necesarias para dar aplicación a este incentivo en la nómina correspondiente.

5. PROPUESTA DE INCENTIVOS POR PARTE DE FUNCIONARIOS:

En cuanto a los Incentivos, si a futuro existe incorporación a la apropiación presupuestal, se propone tener en cuenta los siguientes beneficios, siempre y cuando alcance para cubrir los requerimientos, que se realicen a la fecha.

- **APOYO PARA EXAMEN VISUAL, LENTES Y MONTURAS**
- **AUXILIO NAVIDEÑO**
- **AUXILIO DE GIMNASIO**
- **AUXILIO PARA INTEGRACION (SEMESTRAL)**
- **PROGRAMA DE RECREACION PARA PREPENSIONADO**
- **APOYO PARA EDUCACION EN POSTGRADOS (ESPECIALIZACION- MAESTRIA- DOCTORADO) PARA FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBREMIENTO Y REMOCION EN CUANTÍA SUPERIOR AL APOBADO EN EL PRESENTE PLAN.**

La anterior solicitud, en el evento de fortalecimiento de los rubros correspondiente, deberán ser estudiadas y autorizadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, por tratarse de una modificación al Plan aprobado para la vigencia 2024.

6. PRESUPUESTO Y ENTIDADES DE APOYO

Para la presente vigencia por el rubro de Bienestar de la Entidad, se aprobó el valor de **CIENTO CUARENTA MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$140.400.000.00)**, con lo cual, la Subdirección Administrativa y Financiera, coordinará las actividades que requieran contratación y/o ejecución para el desarrollo satisfactorio del programa.

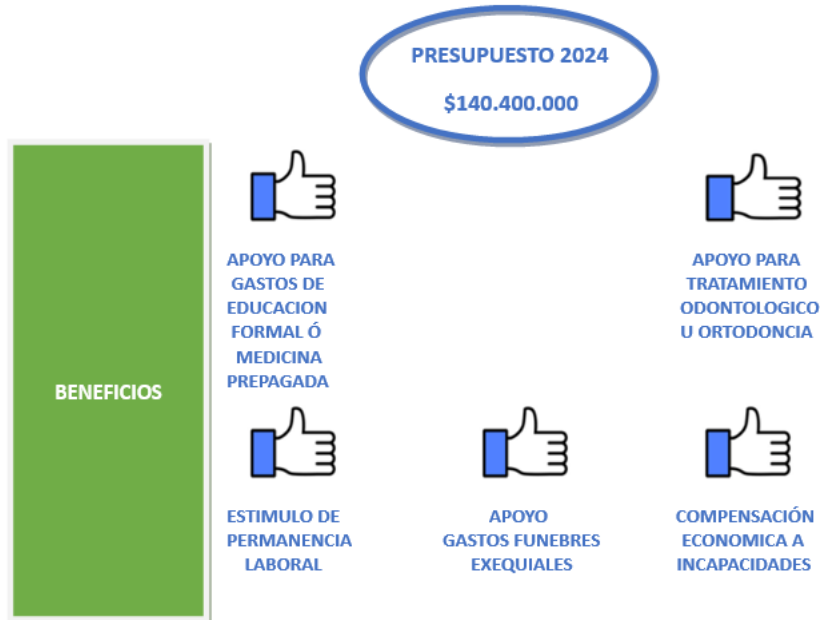
Cabe anotar, que el Plan de Bienestar e Incentivos no sólo se alimenta del rubro de Estímulos para las entidades del Estado, aprobado para cada vigencia, sino también del programa que ofrecen los aliados, tales como la Aseguradora de riesgos laborales ARL, la caja de compensación, y otras entidades que no generan afectación del presupuesto otorgado y que tienen entre sus funciones desarrollar actividades sobre estos temas.



7. CONCERTACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA

Para el desarrollo del plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, se llevó a cabo una mesa de concertación laboral el día 23 de enero del año en curso, donde se estableció el esquema de beneficios a favor de los empleados de Planta de la Entidad.

Lo anterior, de manera concertada con la participación de la Dirección, la Subdirección Administrativa y Financiera, la Comisión de Personal de la entidad y y las organizaciones sindicales, proyectando el siguiente esquema de beneficios con alcance pecunario.



RESULTADO:

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 se realizará de acuerdo con el indicador planteado a continuación para cada uno de los programas proyectados:

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
% Cumplimiento Programa de Bienestar e Incentivos	No. Actividades ejecutadas/ No. Actividades Programadas