



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR

2026

www.epacartagena.gov.co

Cartagena, Colombia.

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. DIA DE LA FAMILIA | 6 |
| 4.3. PERMISO POR NUPCIAS..... | 6 |
| 4.4. INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETA | 6 |
| 4.5. INTEGRACION DE FUNCIONARIOS – FIESTA FIN DE AÑO..... | 6 |
| 4.6. APOYO PARA GASTOS DE EDUCACIÓN FORMAL Ó APOYO MEDICINA PREPAGADA..... | 7 |
| 4.7. ESTIMULO DE PERMANENCIA LABORAL..... | 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. INTRODUCIÓN

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 o por definir por el funcionario, con la condición de que debe ser solicitado y disfrutado en el mes corriente del cumpleaños.

4.2. DIA DE LA FAMILIA: En el marco de la Ley 1857 de 2017, el EPA CARTAGENA, gestionará una jornada semestral en la que sus funcionarios puedan compartir con su familia en un espacio especial, por tanto, previa concertación se establecerá un día por semestre para destinación de compartir y esparcimiento familiar.

4.3. PERMISO POR NUPCIAS:

El Establecimiento Público Ambiental – EPA CARTAGENA, otorgará como regalo de bodas a aquellos funcionarios que contraigan nupcias, siete días hábiles de permiso remunerado, para dar inicio a la nueva etapa civil.

4.4. INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETA

Como medio de transporte para llegar al trabajo, como estrategia interna para contribuir con el medio ambiente.

Como incentivo se otorgará un día laboral remunerado por cada 30 veces que un Servidor Público certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

4.5. INTEGRACION DE FUNCIONARIOS – FIESTA FIN DE AÑO

Se realizará una actividad anual donde se convoquen a todos los Servidores Públicos vinculados al Establecimiento Público Ambiental – EPA CARTAGENA, con el fin desarrollar relaciones entre las áreas y así buscar a una mejora en el clima laboral.

4.6. 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 dos puntos nueve (3,0) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigente

CONDICIONES:

- El funcionario debe tener una antigüedad mínima de un (1) año de laborar en Establecimiento Público 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 Secretaría de Educación, según el caso.
- Tener documento de admisión de la institución escolar, superior o prematrícula.
- Se perderá el beneficio si el hijo del funcionario reprende 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.

4.7. ESTÍMULO DE PERMANENCIA LABORAL:

El reconocimiento del Quinquenio buscar favorecer la permanencia laboral de los servidores que apliquen para el 2026 y que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 o más años en servicio en la entidad, se establece 1 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes respectivamente el tiempo cumplido.

PROPUESTA DE INCENTIVOS DE BIENESTAR:

- ✓ **Día de la familia:** Los funcionarios solicitan que se revise la posibilidad de celebración de uno de los días contemplados como de la familia, en desarrollo de actividades de integración y recreativas, que incluyan la interacción con miembros de la familia de estos, pudiendo ser hijos, pareja o padres.
- ✓ **Día servidor público.** Conmemoración del día del funcionario, proponiendo que sea un evento en apoyo de la caja de compensación familiar de la entidad.
- ✓ **Permiso remunerado por día de cumpleaños del funcionario:** Si bien en la actualidad se encuentra contemplado el disfrute en el día del cumpleaños o el siguiente hábil cuando sea dominical o festivo, se propone que sea extensivo su disfrute durante el mes de nacimiento del funcionario, en atención a las labores en la entidad u organización personal de este, ello con la finalidad de no perder tal beneficio.
- ✓ **Celebración de cumpleaños semestral de los funcionarios:** Se propone realizar celebraciones semestrales de cumpleaños de los funcionarios, la cual incluya torta y compartir, y que permita la interacción e integración entre la planta de personal de la entidad.
- ✓ **Mantener el beneficio de Auxilio de Medicina Prepagada y Educación Formal en 3 SMLV.**
- ✓ **Establecer el beneficio de Auxilio de Odontología en 2.2 SMLV**
- ✓ **Establecer el beneficio de Auxilio de lentes y monturas en 2.5 SMLV**
- ✓ **Auxilio mortuorio si no se gasta se redistribuya a final de año el monto**
- ✓ **Medio día de permiso de cumpleaños de familiar dentro del primer grado de consanguinidad y/o afinidad**

- ✓ **Estimulo de permanencia laboral reconocimiento de quinquenio equivalente a 1SMLV por cada quinquenio.**
- ✓ **Días compensados para semana de receso escolar (octubre), semana santa y fiestas de noviembre.**
- ✓ **Por hacinamiento de puestos de trabajo constante y nivel de ruido adoptar la modalidad de teletrabajo (2 días a la semana) y control de aforo para los contratistas.**
- ✓ **Días de descanso remunerado por contraer nupcias – por acuerdo sindical**
- ✓ **Espacio para los compañeros con emprendimiento**
- ✓ **Actividad de navidad de fin de año**
- ✓ **Felicitaciones por tarjeta y entrega detalle el día de la profesión, día del padre, la mujer y la madre.**
- ✓ **Gestionar y solicitar la participación en los campeonatos del distrito.**
- ✓ **Bono escolar para (1) hijo de los funcionarios hasta 1 día antes de cumplir 18 años, correspondiente a 1 SMMLV - Acuerdo sindical**
- ✓ **Bono en diciembre a los niños, correspondiente a 1 SMMLV. (acuerdo sindical del distrito)**

5. PRESUPUESTO Y ENTIDADES DE APOYO

Para la presente vigencia por el rubro de Bienestar de la Entidad, se aprobó el valor de **CIENTO TREINTA Y UN MILLONES TRECIENTOS DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$131.317.875)** 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.

6. 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 2026 del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, se llevó a cabo una mesa de concertación laboral el día 27 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 las organizaciones sindicales, proyectando el siguiente esquema de beneficios con alcance pecunario.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 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 |