PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E.

SISTEMA DE ESTIMULOS
AÑO 2023

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN
MIPG

Santiago de Cali, Enero de 2023

Contenido

INTRODUCCIÓN 3
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES 4
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 4
MARCO NORMATIVO 5
LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE ESTIMULOS 5
OBJETIVOS 9
OBJETIVO GENERAL 9
OBJETIVOS ESPECIFICOS 9
BENEFICIARIOS 9
RESPONSABLES 9
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 11

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos para la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana de la ciudad de Cali tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa y contribuir al desarrollo urbano sostenible de la ciudad.

El Plan de Bienestar e Incentivos se enmarca en la Ley 909 de 2004, en su artículo 36 y el Decreto 1227 de 2005, los cuales establecen la importancia de fomentar programas de bienestar laboral y promover la responsabilidad social empresarial. Con este plan, se busca ofrecer beneficios y oportunidades para el desarrollo personal y profesional de los funcionarios, así como promover prácticas sostenibilidad empresarial. Además, se espera que este plan contribuya a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo, y contribuyendo a la construcción de una ciudad más sostenible y justa, cumpliendo con los estándares requeridos por las leyes colombianas.

En este contexto, la entidad y sus colaboradores requieren adaptarse a nuevas dimensiones de conocimiento y desarrollo frente a dinámicas de competitividad y de globalización permita atender las nuevas demandas, resolver las problemáticas y captar las oportunidades.

Es así, que dando cumplimiento a la normatividad legal y constitucional, a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y a las expectativas de una entidad y colaboradores con visión sistemática, protagónica y construida en valores, y con constante crecimiento organizacional y profesional, la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E., presenta el programa de Bienestar Social para el año 2023, que tiene como objeto realizar actividades que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores (funcionarios y contratistas), y garantizar un ambiente favorable para el desarrollo de las labores en la entidad

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E., busca comprometerse cada día con la competencia, el desempeño, las habilidades, el conocimiento y la capacidad idónea de cada colaborador en desenvolver las actividades que realiza para el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Igualmente, estar en el marco de garantizar los lineamientos normativos y legales para realizar los procesos de selección, inducción, formación y capacitación de los colaboradores (servidor público y contratista).

De esta misma manera, la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E. se encuentra en la articulación, implementación y creación de cultura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, que cuenta con siete dimensiones, una de estas es la dimensión de Talento Humano, la cual se orienta al desarrollo y cualificación de los colaboradores, de manera que permita desarrollar competencias, la vocación del servicio, promover el mérito y la aplicación de estímulos con un enfoque en los resultados.

En este contexto el Sistema de Bienestar Social de manera participativa pretende crear condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, en todo lo que permita mejorar su calidad de vida y pueda ser ayuda para satisfacer sus necesidades, permitiendo el fortalecimiento institucional y donde se comprenda el rumbo y los fines de la entidad.

MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

En el periodo anterior, como una de las actividades del Programa de Bienestar Social, se realizó la encuesta del clima laboral que permitió conocer las necesidades que tiene los servidores con respecto a la entidad, obtener insumos para encontrar soluciones a las debilidades dentro de la entidad, determinar el comportamiento de trabajo en equipo, así como la relación entre los diferentes líderes y los servidores.

Los resultados de la percepción del clima laboral han permitido de forma articulada con cada colaborador el planteamiento de mejoras en el desarrollo de las actividades, así como las relaciones individuales y grupales en el marco de las tareas a desarrollar dentro de la entidad, de manera que permitan aumentar los niveles de satisfacción y de bienestar.

MARCO NORMATIVO

La Constitución Colombiana, que establece los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho a un ambiente laboral saludable y seguro, así como el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución, y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5, del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Ley 909 de 2004, en el parágrafo del artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, capítulo II, establece a través de los diferentes artículos la obligatoriedad y forma como se deben organizar los programas de estímulos y bienestar social.

LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE ESTIMULOS

Los lineamientos del sistema de estímulos de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E., están regulados por la ley 909 de 2004 y deben cumplir con los principios de ***legalidad, moralidad, eficacia, eficiencia y transparencia.*** Estos estímulos pueden ser económicos o no económicos y deben ser otorgados a las personas que realizan

acciones que contribuyen al desarrollo económico y social del país. Además, el sistema de estímulos debe ser equitativo y no discriminatorio.

Es menester que las entidades organicen un Sistema de Estímulos que motive el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados. La finalidad del Sistema de Estímulos es: buscar el "Bienestar" Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados[1].

El Sistema de Estímulos, está compuesto por los Planes de Incentivos y los Programas de Bienestar Social.

Cabe resaltar que un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Para que un estímulo se constituya en un incentivo, según el documento "Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)" del DAFP, este debe reunir, como mínimo, las siguientes características:

- ✓ Ser planeado por la entidad.
- ✓ Ser consecuente con un comportamiento determinado.
- ✓ Satisfacer una necesidad particular del servidor público.

Además, la norma contempla que las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la manifestación de comportamientos deseables previamente acordados (por ejemplo: trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, entre otros), o ya sea por el logro de resultados establecidos con anterioridad, con criterios de evaluación: objetivos, medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de oportunidades.

Así las cosas, los principios orientadores para la asignación de incentivos por parte de las entidades deben estar ligados a un comportamiento o a un resultado previamente identificado; igualmente, no se debe ofrecer un incentivo que la entidad no esté en condiciones de entregar o cumplir. Se entiende que los servidores públicos deben estar en posibilidad de obtener un incentivo, una vez este sea ofrecido; de lo contrario, perderá su poder motivador y en su lugar, puede generar frustración.

[1] Documento Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007).

Otros aspectos para tener en cuenta al momento de otorgar los incentivos, es que estos sean efectivos, es decir, tengan la capacidad de motivar, sean visibles y no se aplacen, ya que pueden perder su interés. Algo muy importante es que, si la entidad desea que sus servidores sean productivos, debe otórgales los incentivos oportunamente cuando se los ganen, de acuerdo con los criterios establecidos previamente o cuando la entidad considere hacerlo por un comportamiento destacado.

Para el sector público, en la cartilla de lineamiento de política del Sistema de Estímulos, se han propuesto ocho tipos de incentivos que a continuación serán explicados para una mayor comprensión y mejor aplicación:

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo	Ejemplo Asociado
Reconocimientos	Por reconocimiento se entiende 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. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.	Reconocimiento Verbal • Una frase de aprobación Reconocimiento Gestual o Mímico • Un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento
Recompensas	Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.	Puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado, siempre y cuando no vayan en contra de lo establecido legalmente.
Informales	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.	En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.
Formales	Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.	Los incentivos otorgados por obtener una evaluación excelente.
Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniarios)	Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.	Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
No monetarios otorgados a los mejores empleados de	Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de	1. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo	Ejemplo Asociado
cada nivel y de la entidad. (No pecuniarios)	programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.	que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal. 2. Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación). 3. Día compensatorio. 4. Plan vacacional escogido. 5. Actividades socioculturales y recreativas. 6. Estacionamiento pagado por la empresa. 7. Cena para dos en un restaurante reconocido. 8. Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura). 9. Financiación de investigaciones o de estudios en el Exterior
Intrínsecos	Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.	La posibilidad que tiene el empleado de escoger el proyecto que va a desarrollar, porque con este se siente más a gusto, le genera retos o se relaciona con lo que le interesa.
Extrínsecos	Estímulos tomados del entorno para el servidor público, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1227 de 2005, artículos 76 y 77.	Consiste en que el servidor recibe beneficios que la entidad otorga por el buen desempeño en el cargo y que garantizan sentirse a gusto con el sitio de trabajo.

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias, así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir, cada año, las entidades deben elaborar el "Programa de Bienestar Social", con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores,

en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los funcionarios de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. mediante la implementación de un plan de bienestar e incentivos que promueva la salud física y mental, el desarrollo profesional y el compromiso con la empresa, a fin de incrementar la productividad y la satisfacción laboral de los empleados

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Establecer un Programa de Bienestar Social para los servidores y contratistas de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E., que defina actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida y el clima corporativo de la entidad.

- ✓ Definir un Plan de Incentivos que motiven a los servidores y contratistas de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E., hacia el logro eficaz de los objetivos de la entidad.

BENEFICIARIOS

Los servidores públicos y contratistas de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E.

RESPONSABLES

Secretaria General de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E.

FUENTE DE RECURSOS

210202020992919 92919 - Otros tipos de servicios educativos y de formación, n.c.p, mediante resolución 10.15.295-2022.

YESID GENARO CRUZ RAMIREZ

Gerente General EDRU E.I.C.E.

	nombre	Cargo / Actividad	Firma
Proyectó	Diego Fernando Castaño Lavado	Contratista – Oficina Asesora de Planeación	
Proyectó	Claudia Marín	Contratista – Secretaría General	
Proyecto presupuesto	Oscar Calambas	Contratista – Oficina Asesora Financiera	
Revisó	Carolina Jácome	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Aprobó	Iván Torres Murillo	Secretaría General	
Aprobó	Carlos Andrés Argoty Botero	Jefe Oficina Asesora de Planeación	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS
EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E. 2023

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E. 2023					
ACTIVIDAD	**RESPONSABLE**	**POBLACIÓN OBJETIVO**	**FECHA DE REALIZACIÓN**	**DÓNDE**	**CÓMO**
Definir los reconocimientos, recompensas y demás incentivos para el 2023	Secretaria General	Servidores	Enero	VERSALLES	En el Plan de incentivos
Ejecución y seguimiento del plan de mejora del clima corporativo	Secretaria General	Servidores y contratistas	Marzo y en el resto del año 2023	VERSALLES	Reunión de trabajo
Hacer las evaluaciones de desempeño para la vigencia 2022, de acuerdo con la norma EDL	Secretaria General	Servidores públicos	Febrero	VERSALLES	Reunión de trabajo
Definir criterios de evaluación de trabajo en equipo, y de gestión de los procesos.	Secretaria General	Servidores y contratistas	Mayo	VERSALLES	Reunión de trabajo
Seleccionar el mejor equipo de trabajo 2023, según gestión de los procesos.	Secretaria General	Servidores y contratistas	Diciembre	VERSALLES-CISO	Análisis de metas, indicadores y su cumplimiento
Realizar Sesión de incentivos 2023	Secretaria General	Servidores	Diciembre	VERSALLES-CISO	Gestionando premios con la Gobernación

Fuente: Elaboración EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E. componente MIPG

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS
EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E. 2023

PLAN DE INCENTIVOS EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E. 2023					
ACTIVIDAD	**RESPONSABLE**	**POBLACIÓN OBJETIVO**	**FECHA DE REALIZACIÓN**	**DONDE**	**COMO**
Reconocimientos verbales	Secretaria General	Servidores y contratistas	Permanente	VERSALLES	Exaltación verbal en reuniones o en el lugar donde se dé el buen comportamiento
Reconocimientos gestuales inmediatos (cartas, distinciones en cartelera, etc.)	Secretaria General	Servidores y contratistas	Permanente	VERSALLES-CISO	Cartas de felicitación, publicación en cartelera, etc.
Realizar actividades deportivas buscando financiación para esto, con entidades aliadas.	Secretaria General	Servidores y contratistas	Desde Junio hasta Octubre	VERSALLES-CISO	Realizar la gestión con entidades aliadas para obtener todos los recursos
Realizar una salida recreativa buscando financiación para esto, con entidades aliadas, aseguradoras.	Secretaria General	Servidores y contratistas	Diciembre	POR PROGRAMAR	Realizar la gestión con entidades aliadas para obtener todos los recursos
Realizar dos jornadas de salud	Secretaria General	Servidores y contratistas	Mayo- Octubre	VERSALLES-CISO	Gestionando apoyo con de la ARL
Día compensatorio.	Secretaria General	Servidores	Diciembre	VERSALLES-CISO	Otorgando un beneficio de días compensatorios a equipos con buenos resultados
Celebración del día del Funcionario Público	Secretaria General	Servidores	27 de Junio de 2023	VERSALLES-CISO	Decreto 1083 de 2015, mediante la celebración en acto liderado por la Gerencia, reconociendo la labor del Funcionario Público

Fuente: Elaboración EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA E.I.C.E. Componente MIPG