

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

## VIGENCIA 2024

**WALTER DE JESUS CUARTAS VASQUEZ**  
Director General (E)  
Escuela Contra la Drogadicción



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. MARCO LEGAL .....	4
2. OBJETIVOS .....	6
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
3. ALCANCE .....	7
4. RESPONSABILIDAD .....	7
5. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	7
5.1. PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL .....	7
5.2. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL .....	8
5.3. PLAN DE INCENTIVOS .....	8
6. METAS .....	11
7. CRONOGRAMA .....	12



## INTRODUCCIÓN

Los programas de bienestar estímulos e incentivos, buscan responder a las necesidades y expectativas de los servidores, favoreciendo el desarrollo integral, generando un impacto positivo en la vida laboral, social y familiar a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario con su entidad alineado totalmente con los principios de gestión estratégica del talento humano (GETH) y el enaltecimiento del servidor público y su labor.

El Plan de Bienestar se enfoca en tres aspectos importantes que son, cuerpo, emociones y actividades que de manera articulada cumplan con el componente estratégico del ser humano. El plan de Bienestar e incentivos de la Escuela contra la Drogadicción se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos y estilos de vida saludable, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan estratégico de gestión del talento humano.



## 1. MARCO LEGAL

**Decreto 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, “el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

**Ley 909 de 2004.** 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 la desarrollen.

**Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público”.

Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 indica Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).

Artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar.



Artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

**Constitución Política.** Artículos 52, 53 y 57.

**Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública }

**Ley 1857 de 2017.** A través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias.

**Ley 734 de 2002.** 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.

**Ley 489 de 1998.** Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública. }

**Ley 1960 de 2019** Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." }

**Decreto 051 de 2018** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.



## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar espacios y actividades que desarrollen la mente, cuerpo y emoción, que permitan disfrutar de todas las actividades desarrolladas.
- Incentivar de manera experiencial la dinámica de participación activa de Bienestar.
- Fomentar trabajo en equipo, para la integridad, la adaptación, la tolerancia a través de las actividades lúdico recreativas.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo labor en la entidad.
- Apoyar el desarrollo de las condiciones en el ámbito de trabajo que fortalezcan las actividades, la identidad y la participación.
- Contribuir al desarrollo organizacional en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y ética, compromiso institucional con sentido de pertenencia e identidad.
- Mejorar la calidad de vida del servidor en educación, deporte, recreación y cultura organizacional y familiar.



### 3. ALCANCE

Las actividades contempladas en el plan de bienestar e incentivos 2024 están direccionadas a todos los servidores que hacen parte de la Escuela contra la Drogadicción y su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependen económicamente del servidor.

### 4. RESPONSABILIDAD

La Subdirección Administrativa y Financiera es la responsable de las actividades del Plan con el apoyo de la auxiliar administrativa para la ejecución. Para ello cuenta con el apoyo de entidades aliadas que ponen a disposición de la Escuela su oferta institucional de servicios, son ellas:

- Caja de compensación familiar Comfama
- Fodelsa
- Fedean
- ARL Sura
- IMER Rionegro
- CESDE

### 5. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

#### 5.1. PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL

- Jornada laboral flexible
- Ubicación de tu trabajo acorde a la necesidad
- Equilibrio entre la vida personal y laboral
- Crecimiento profesional (estudio)
- Desarrollo de habilidades para la vida; Huerta, manualidades, recreación y deporte
- Beneficios extra por su buena labor

## 5.2. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL.

Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones

- Programa de recreación y deportes
- Programa entorno laboral saludable
- Actividades socio - culturales
- Programa de Seguridad Social Integral
- Programa de reconocimiento e incentivos
- Semana de los valores
- Ruta de valores

## 5.3. PLAN DE INCENTIVOS

Días de permiso Remunerado, de acuerdo con la Ley:

Incentivos:

1. Un (1) día libre remunerado por tu cumpleaños.
2. Un (1) día libre remunerado en tus grados.
3. Todos los meses el último viernes del mes, jornada continua, nos iremos dos (2) horas antes a casa.
4. Dos (2) días libres remunerados para que Papá pase tiempo con su nuevo bebe, "Bienvenida al bebe", adicionales a los de ley.
5. Tres (3) días libres remunerados por Concepto del artículo 2.2.5.10.16 del Decreto 1083 de 2015.
6. Un (1) día libre antes o después del matrimonio.
7. Tres (3) días libres remunerados para los padres en las vacaciones escolares, uno (1) en junio, uno (1) en octubre y uno (1) en diciembre.
8. Medio (1/2) día libre remunerado por ejercer derecho al voto - Ley 403 de 1997.
9. Un (1) día libre remunerado por ejercer las veces de jurado de votación - Concepto 201641 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública



### Trabajo Compensado:

- Todos los meses, el último viernes del mes, se realizará jornada continua, para salir una (1) hora antes de la jornada laboral, establecida por la ley.

### Reconocimiento:

Reconocer a los servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo con incentivos no pecuniarios.

Conforme a lo dispuesto en la Resolución N°312 de 2013 modificada por la Resolución N°702 del 28 de noviembre de 2019, o la que la modifique, en la cual se establecen los criterios para seleccionar los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo.

### Lineamientos para el uso:

#### 1. Día libre por tu cumpleaños:

Condición:

- ✓ Aplica para el día oficial de tu cumpleaños, máximo diez días siguientes.
- ✓ Es necesario concretarlo con tu jefe inmediato y solicitarlo por escrito.
- ✓ Es personal e intransferible.
- ✓ No es acumulable con otros beneficios.

#### 2. Disfruta un (1) día libre en tus grados:

Condición:

- ✓ Solo aplica para el día oficial de la ceremonia de graduación, para quienes culminen estudios técnicos, tecnólogos de pregrado, especialización, maestría o doctorado.
- ✓ Es necesario concretarlo con su jefe inmediato, con cinco (5) días de antelación, al día de solicitud del beneficio y solicitarlo por escrito.
- ✓ Es personal e intransferible.
- ✓ No es acumulable con otros beneficios.



3. **Todos los meses el último viernes del mes, jornada continua, nos iremos dos (2) horas antes a casa.**  
Condiciones:
  - ✓ Aplica solo los últimos viernes de cada mes.
  - ✓ Aplica solo cuando se realice la jornada continua por parte del funcionario.
  
4. **Dos (2) días libres remunerados para que Papá pase tiempo con su nuevo bebe, "Bienvenida al bebe", adicionales a los de ley.**  
Condición:
  - ✓ Los dos (2) días serán continuos y podrán ser disfrutados con posterioridad al nacimiento del bebe.
  - ✓ Se debe presentar el registro civil de nacimiento o acta de nacido vivo del recién nacido.
  - ✓ Es necesario concretarlo con tu jefe inmediato y solicitarlo por escrito.
  - ✓ Es personal e intransferible.
  - ✓ No es acumulable con otros beneficios.
  
5. **Tres (3) días remunerados Por concepto del artículo 2.2.5.10.16 del decreto 1083 de 2015:**  
Condiciones:
  - ✓ Es necesario concretarlo con su jefe inmediato, con ocho (8) días de antes de hacer uso del beneficio y solicitarlo por escrito.
  - ✓ Es personal e intransferible.
  - ✓ No es acumulable con otros beneficios.
  
6. **Día libre antes del matrimonio:**  
Condiciones:
  - ✓ Es necesario concretarlo con su jefe inmediato, con ocho (8) días de antes de hacer uso del beneficio y solicitarlo por escrito.
  - ✓ Es personal e intransferible.
  - ✓ No es acumulable con otros beneficios.
  
7. **Tres (3) días libres para los padres en las vacaciones escolares de junio, octubre y diciembre:**  
Condiciones:
  - ✓ Es necesario presentar certificado de estudio como evidencia



- ✓ Es necesario concretarlo con su jefe inmediato, con ocho (8) días de antes de hacer uso del beneficio y solicitarlo por escrito.
- ✓ Es personal e intransferible
- ✓ No es acumulable de la cuponera.

**8. Medio (1/2) día libre remunerado por ejercer el derecho al voto: Ley 403 de 1997.**

Condiciones:

- ✓ Es necesario presentar al jefe inmediato el certificado electoral.
- ✓ Se debe solicitar por escrito.
- ✓ Es necesario concertarlo con el jefe inmediato tres (3) días antes de disfrutar el beneficio.
- ✓ Es personal e intransferible.
- ✓ No es acumulable con otros beneficios.

**9. Derecho compensatorio por ejercer como jurado de votación.:**

Condiciones:

- ✓ Debe ser acordado con el jefe inmediato.
- ✓ Debe presentar su certificado correspondiente.
- ✓ Debe solicitarlo por escrito.
- ✓ Como Jurado de votación tendrá derecho a un día compensatorio.
- ✓ Como jurado de votación un (1) día compensatorio de descanso remunerado.
- ✓ Debe ser solicitado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la realización de la actividad electoral.

## 6. METAS

- Lograr el 100% de la ejecución de las actividades programadas en el 2024 del plan de bienestar e incentivos.
- Aumentar la participación de los funcionarios en las actividades de bienestar.
- Definir nuevos canales de comunicación que permitan que la información llegue a todos los funcionarios, para que todos conozcan e identifiquen las actividades que se desarrollen.
- Fortalecer la atención periódica de la caja de compensación familiar Comfama, Fondo de los empleados Fodelsa, y demás aliados.
- Plantear acciones de retiro asistido de la ECD.

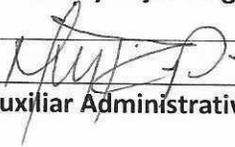
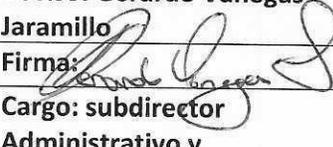


- Promover la participación de los funcionarios en las actividades institucionales y sociales con el fin de generar espacios que redunden en y con las familias.
- Lograr una calificación promedio igual o superior al 4.5 en la encuesta de satisfacción

Las actividades del componente de bienestar e incentivos buscan el desarrollo integral del ser humano a partir de tres ejes: calidad de vida, salud integral y contribución y crecimiento.

## 7. CRONOGRAMA

PROGRAMAS	OBJETIVO	POBLACIÓN	RECURSO	FECHA
Reconocimientos en fechas especiales	Está encaminado a mejorar la calidad de vida laboral a través de actividades, adaptación al cambio organizacional, cultura organizacional, trabajo en equipo, incentivos y demás actividades	Todo el personal de la ECD y grupos familiares de los funcionarios	Los destinados por la ECD en el presupuesto y el apoyo de las entidades aliadas mediante su oferta de servicios	Fechas especiales según el cronograma
Programas de integración				19 de julio 13 de diciembre
Semana de la salud				12 al 16 de agosto
Programas de rutas de valores				Vigencia 2024
Semana de los valores				20 al 24 de mayo

Elaboró: <b>Marleny Rojas Pulgarín</b>	Revisó: <b>Gerardo Vanegas Jaramillo</b>	Aprobó: <b>Luis Fernando Rico Otalvaro</b>
Firma: 	Firma: 	Firma:
Cargo: <b>Auxiliar Administrativa</b>	Cargo: <b>subdirector Administrativo y Financiero</b>	Cargo: <b>Asesor Jurídico</b>

  
**WALTER CUARTAS VASQUEZ**  
 Director General (E)  
 Escuela Contra La Drogadicción  
 Presidente Comité de Gestión y Desempeño

