



ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS
FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL
CORVIVIENDA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

2021

VERSIÓN 1.0

CARTAGENA DE INDIAS



TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. Objetivo General	5
2. Objetivo Especifico	6
3. Responsables	6
4. Beneficiarios	7
5. Marco Conceptual y Legal	7
6. Área de Intervención del Programa de Bienestar Social	10
6.1 Área de Protección y Servicio Social	9
6.2 Área de Vida Laboral	12
6.3 Sistema de Estímulos	12
7. Características de los Servidores Públicos Ficha Sociodemográfica	14
Figura 1	14
Figura 2	15
Figura 3	16
Figura 4	17
Figura 5	18
Figura 6	19
Figura 7	20
Figura 8	21
Figura 9	22
Figura 10	22
Figura 11	23
Figura 12	24
Figura 13	24



Figura 14	26
8. Diagnóstico de Necesidades	26
9. Incentivos y Requisitos	27
10. Estímulo para la Educación Formal a Funcionarios	30
10.1 Requisitos	31
11. Apoyo para Educación Básica de Hijos de Funcionarios	32
12. Apoyo para Educación Formal de Hijos de Funcionarios	33
13. Auxilio Funerario para el funcionario	34
13.1 Auxilio Funerario para familiares del funcionario	34
14. Apoyo para Adquisición de Póliza de Salud, Medicina Prepagada, o Plan Complementario	35
15. Cinco (5) días adicionales a la Prima de Vacaciones	35
16. Apoyo para Lentes y Monturas	35
17. Bono Navideño	36
18. Primera de Nacimiento o Auxilio de Maternidad	36
19. Integración Día de la Familia	37
20. Quinquenios	37
21. Vigencia	38
22. Limite	39
23. Presupuesto	39
24. Cronograma de Bienestar Social	40
25. Referencias	42



INTRODUCCIÓN

Para el Fondo de Vivienda de interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena – CORVIVIENDA, es primordial desarrollar y mantener motivado a su talento humano, siendo este el recurso más importante para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos, por ello es fundamental para la entidad establecer políticas y procedimientos que favorezcan el bienestar del funcionario y su grupo familiar, con miras a establecer condiciones que contribuyan al desempeño laboral y a su vez, a la consecución de metas institucionales.

Expuesto lo anterior, se resume que el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios de CORVIVIENDA, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, tiene como objetivo, implementar una cultura de trabajo para el cumplimiento de las metas, objetivos, compromisos, productividad, motivación, comunicación asertiva, innovación e interiorización de los valores institucionales, generando condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento, felicidad e integración familiar a través del Programa de Bienestar e Incentivos denominado “Corvivienda Somos Todos”



Para la conformación del Plan de Bienestar e Incentivos del Fondo de Vivienda Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena – Corvivienda “Corvivienda Somos Todos”

apuntamos a la continuidad del fortalecimiento del ser, para lograr el hacer de las labores implementando acciones en las cuales se aproveche lo mejor de cada servidor público de la entidad, reconociendo como fundamental el recurso humano en el cumplimiento de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos, planes, metas y principios, por lo que la meta consiste en la participación del personal comprometido e idóneo y competente para el mejoramiento del bienestar y talento humano.

Cabe resaltar que el Plan de Bienestar Social e Incentivos se formuló con base en los resultados de la medición de clima laboral y bienestar social que se aplicó a los funcionarios de la entidad para la vigencia 2021.

1. OBJETIVO GENERAL

El Programa de Bienestar Social del Fondo de Vivienda de Intereses Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena -Corvivienda, pretende implementar una cultura de trabajo para el cumplimiento de las metas, objetivos, compromiso, productividad, motivación, comunicación asertiva, innovación e interiorización de los valores institucionales, generando condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento,

felicidad e integración familiar a través del programa de bienestar e incentivos de Corvivienda Somos Todos.



2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Con el Programa de Bienestar Social se busca cumplir los siguientes objetivos:

1. Generar en los servidores públicos del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena – Corvivienda un sentido de pertenencia y compromiso a través del reconocimiento del trabajo y resultado logrado.
2. Reconocer el desempeño exitoso y la antigüedad de los servidores públicos.
3. Generar la integración del servidor público a la cultura organizacional
4. Incentivar a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento por el buen desempeño de su labor.
5. Reconocer en los servidores públicos el tiempo de trabajo antes de pensionarse.
6. Generar espacios para preparar al servidor público para el cambio de estilo de vida luego de su retiro de la entidad y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto, la ocupación del tiempo libre e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

3. RESPONSABLES

El Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital – CORVIVIENDA, a través del área de talento humano (Dirección Administrativa), tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos Corvivienda Somos

Todos, a partir de las directrices impartidas por el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo de la Entidad.



4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del presente Programa de Bienestar Social e Incentivos, todos los funcionarios del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital – CORVIVIENDA y su grupo familiar, en cumplimiento con los requisitos legales aplicables.

5. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL:

El párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004: por medio del cual se establece que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes, con el propósito de los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir a los cumplimientos efectivos de la gestión institucional. (Ley 909, 2004, art 36)

En armonía con el precepto citado, se describe lo rezado en los artículos 18 y 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establecieron que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados; y que las entidades públicas, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos. (Decreto Ley 1567, 1998, art. 18 y 19)



Que el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados públicos del estado determinó que:

“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Parágrafo. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social, todos los empleados de la entidad y sus familias”. (Decreto Ley 1567, 1998, art. 20)

Que el artículo 22 del decreto ibidem estableció las Áreas de Intervención, definiendo estas así: *“Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral”. (Decreto 1567. 1998, art 22)*

Que el desarrollo de los preceptos citados, en la vigencia 2005, se expidió el decreto 1227 del 21 de abril estableciendo el articulado 73 a través del cual se hace alusión a la apropiación de recursos para fortalecer la formación del servidor público en el marco del programa de bienestar social de las entidades estatales, el cual reza:



“La financiación de la educación formal, hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción, Provisionalidad y de Carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”. (Decreto 1227, 2005, 73)

El artículo primero del decreto 894 DE 2017 a través del cual se Modifica el literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

“g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servidores públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa” (Decreto 894, 2017, 1)

Que el artículo 4 del Decreto 051 de 2018, que modificó el párrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, señala que se entenderá por familia, para efectos de determinar los beneficiarios del programa de estímulos, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. (Decreto 051, 2018, art. 4)



Acuerdo 004 de 2003 aprobado por la Junta Directiva, artículo 20, numeral 11, como función del Gerente planear, organizar, coordinar, evaluar el trabajo de las distintas dependencias y presidir los comités internos y grupos de trabajo. (Acuerdo 004, 2003, art. 20)

En concordancia a lo anterior el Manual de Funciones y Competencias laborales del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena establecido en la Resolución 381 del 30 de julio de 2020 en la designación de funciones al Gerente someter a estudio y aprobación de la Junta Directiva el Programa de Bienestar Social de la entidad (11). (Resolución 381, 2020, art 1.)

6. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Las actividades y eventos Deportivos, recreativos, Artísticos, lúdicos y culturales; promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conllevan la recreación y el bienestar de los empleados, deberán contar con previa autorización por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de Corvivienda. Sin embargo, atendiendo el proceso de vacunación que se viene desarrollando en el Distrito de Cartagena, estas actividades atendiendo que en suma se caracterizan por realizarse en la presencialidad, dependerán su programación de la evolución de la situación pandémica generada por el Coronavirus Covid 19

6.1 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.

Los programas que se pueden desarrollar bajo esta modalidad identifican actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticos, culturales de prevención de seguridad y salud en el trabajo, y los procesos formativos de educación formal que pueden acceder los servidores



Las actividades del área son:

- ✓ Deporte: Se fomentarán espacios virtuales o al aire libre, para el desarrollo de actividades de destreza, fuerzas o ejercicio físico.
- ✓ Cultura: Participación de Funcionarios en las Fiestas de la Independencia de Cartagena de Indias y demás actividades culturales que se programen en la ciudad.
- ✓ Recreación: Participación de actividades artísticas y culturales para los hijos de los servidores de 5 a 12 años durante las vacaciones recreativas.
- ✓ Promoción de programas de vivienda: Promoción y apoyo a los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Así mismo, la entidad gestionará convenios interadministrativos en beneficio de los servidores públicos del distrito en las modalidades de mejoramiento de vivienda y/o construcción en sitio propio.
- ✓ Integración de fin de año: Con el fin de fortalecer la camaradería entre los servidores Públicos de la entidad, se habilitará un espacio para el sano esparcimiento y evaluaciones de los propósitos y metas cumplidos en la anualidad. Esta actividad estará sujeta a las disposiciones, medidas y protocolos de bioseguridad vigentes.
- ✓ Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: Realizar las actividades de seguridad y salud en el trabajo que tienen por objeto proteger al empleado público de acuerdo a la matriz de riesgo, aplicación de exámenes ocupacionales periódicos y/o de ingreso, resultados SVE



(Sistema de Vigilancia Epidemiológico), riesgos psicosociales, para desarrollar a la promoción y prevención, de higiene, medicina preventiva y demás componentes del sistema.

- ✓ Reconocimiento Bono navideño para hijos de los trabajadores, hasta el último día de cumplir la mayoría de edad de acuerdo al código de infancia y adolescencia Ley 1098 de 2006 hasta por la suma de ciento sesenta mil pesos Mcte. (\$165.000,00).
- ✓ Auxilio para lentes y monturas para servidores públicos por un valor equivalente al salario mínimo legal vigente.
- ✓ Auxilio de nacimiento el equivalente a (2) dos SMLV Mínimo Mensual Legal Vigente
- ✓ Auxilio funerario por calamidad doméstica por fallecimiento del funcionario de la entidad y/o un integrante del núcleo familiar básico, (Padres, hijos, cónyuge y/o compañero permanente del servidor público) por la suma de (3) tres SMLV Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

6.2 AREA DE VIDA LABORAL:

Se caracteriza por atender las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, fortaleciendo el ser para poder hacer; Las actividades a realizar en esta área corresponden a medición y estrategia del clima laboral organizacional, consolidación de la cultura de la entidad, fortalecimiento del trabajo en equipo, programas de incentivos:

- ✓ Participación en el proceso del diseño del Plan Institucional de Capacitación. (Decreto 1227 de 2005.)
- ✓ Participación en la medición del Clima Organizacional: Aplicación de parámetros que identifique las necesidades y fortalecimiento de las relaciones laborales y empleos que desempeñan los servidores públicos de la entidad
- ✓ Preparación a los pre-pensionados de la entidad para el retiro laboral.

6.3 SISTEMA DE ESTIMULOS.



El sistema de estímulo planteado pretende crear ambientes propicios para el desempeño laboral y dar reconocimiento a los resultados en los niveles de excelencia, para ello, se establece incentivos que se identifican a continuación:

- ✓ Auxilio Educativo para la Educación Formal: Este incentivo se aplicará para programas de pregrado y postgrado que corresponda al fortalecimiento de competencias y se encuentre acorde con sus funciones, para lo cual va dirigido para los funcionarios.
Pago del derecho a Grado en pregrado y postgrado para hijos y servidores públicos de la entidad.
Auxilio educativo para hijos de los funcionarios que cursen primaria o secundaria hasta por tres SMLV este beneficio se otorgara una (1) vez al año
Auxilio educativo para hijos de los funcionarios que cursen estudios superiores hasta 25 años de edad hasta por cuatro SMLV; este beneficio se otorgara dos (2) veces al año.
- ✓ Apoyo para adquisición de póliza de salud para el funcionario y un familiar – medicina prepagada 50% hasta por 6 meses o plan complementario en salud correspondiente al 100% del costo del servicio complementario por lo que resta de la anualidad, de acuerdo a disponibilidades.
- ✓ Reconocimiento no pecuniario por permanencia laboral que establecerá el Comité Institucional de Gestion y Desempeño de la entidad para los servidores públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 y más quinquenios de acuerdo a las equivalencias descritas en el acuerdo colectivo del Distrito de Cartagena y sus entes descentralizados y las organizaciones sindicales.



- ✓ Reconocimiento al mejor servidor público de cada dependencia de la entidad de excelencia en la evaluación de desempeño, por su competencia, idoneidad, por su compromiso con su labor en la entidad y crecimiento tanto personal como profesional.

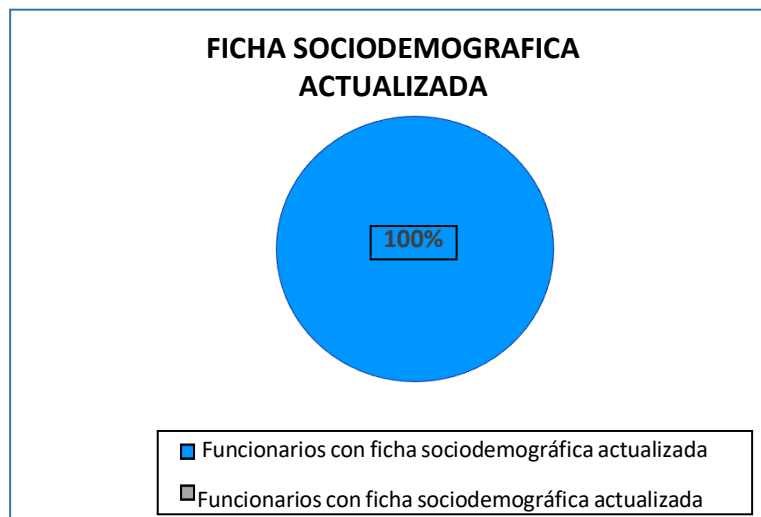
Las demás que se encuentren amparados en el acuerdo de negociación colectiva.

7. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICO FICHA SOCIO DEMOGRÁFICA

Figura 1

Ficha Sociodemográfica

Funcionarios con ficha sociodemográfica actualizada	
	25
Funcionarios a los que no se realizó la observación de hoja de vida	0
TOTAL FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD	25

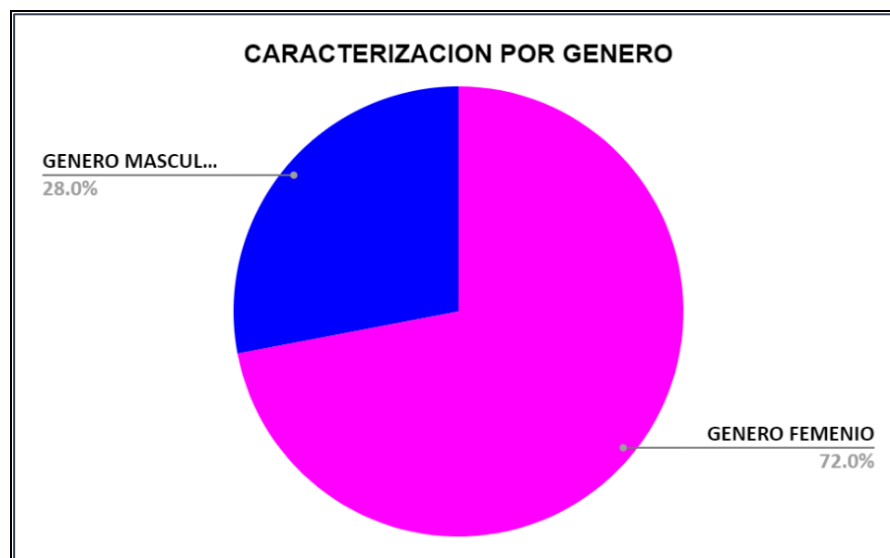


CORVIVIENDA cuenta con el 100% de fichas sociodemográficas diligenciadas a corte del 30 de ENERO DE 2021.



Figura 2
Genero

GENERO		
Femenino	18	72%
Masculino	7	28%
TOTAL	25	100%

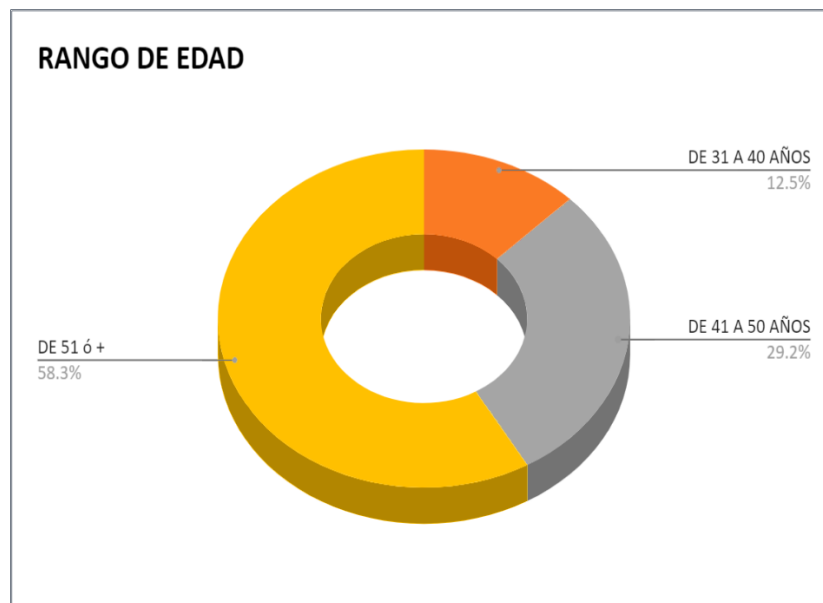


El 72% de los servidores públicos de CORVIVIENDA, pertenecen al género femenino y el 28% al género masculino.

Figura 3
Edad



RANGO DE EDAD	No.	PORCENTAJE
DE 20 A 30 AÑOS	0	0%
DE 31 A 40 AÑOS	3	12%
DE 41 A 50 AÑOS	7	28%
DE 51 o + AÑOS	15	60%

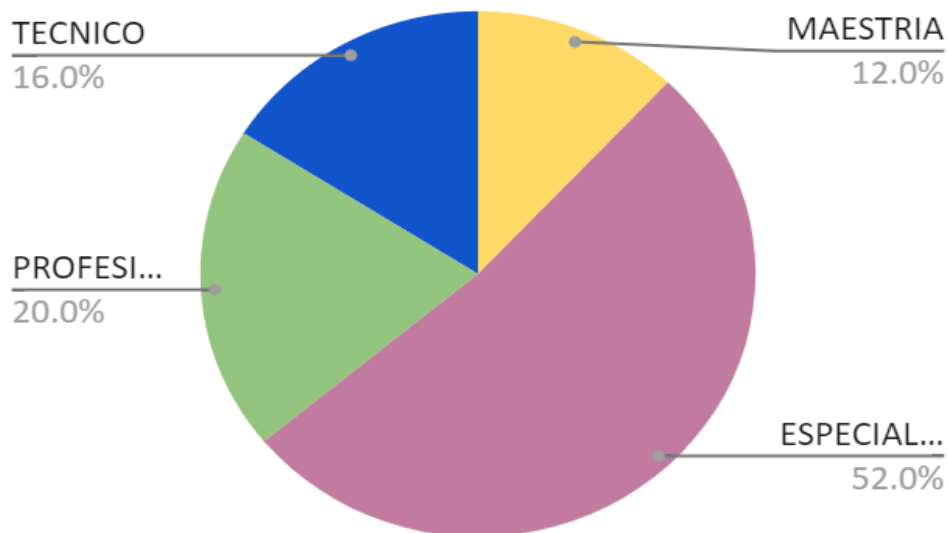


De la ficha sociodemográfica realizada a los 25 empleados de CORVIVIENDA, se puede afirmar que el 60% de los funcionarios se encuentra en la edad de 51 años en adelante, siendo este el rango de edad más representativo, seguido de un 28% en la edad de 41 a 50, en un 12% los empleados que se encuentran en un rango de edad entre 31 a 40 años, no existiendo en la entidad empleados de planta en el rango de edad entre los 20 a 30.

Figura 4
Nivel Escolaridad.



NIVEL DE ESTUDIOS		
NIVEL DE ESTUDIOS	No. EMPLEADOS	%
DOCTORADO	0	
MAESTRIA	3	12
ESPECIALISTA	13	52
PROFESIONAL	5	20
TECNICO	4	16

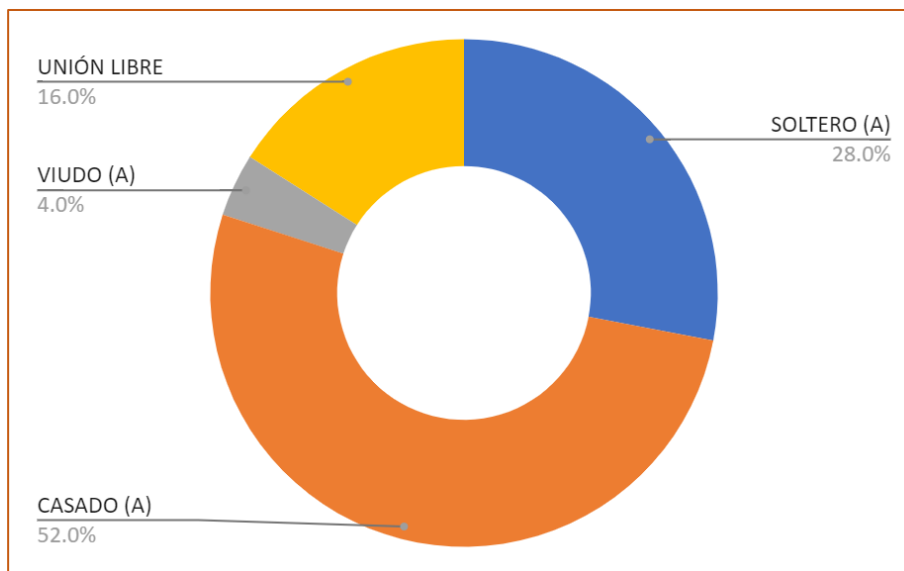


El 12% de los funcionarios de CORVIVIENDA, tiene maestría, el 52% es especialista, un 20% es Profesional y un 16% tiene carrera técnica.

Figura 5
Estado Civil



ESTADO CIVIL		
ESTADO CIVIL	No. EMPLEADOS	%
SOLTERO (A)	7	28%
CASADO (A)	13	52%
VIUDO (A)	1	4%
UNIÓN LIBRE	4	16%

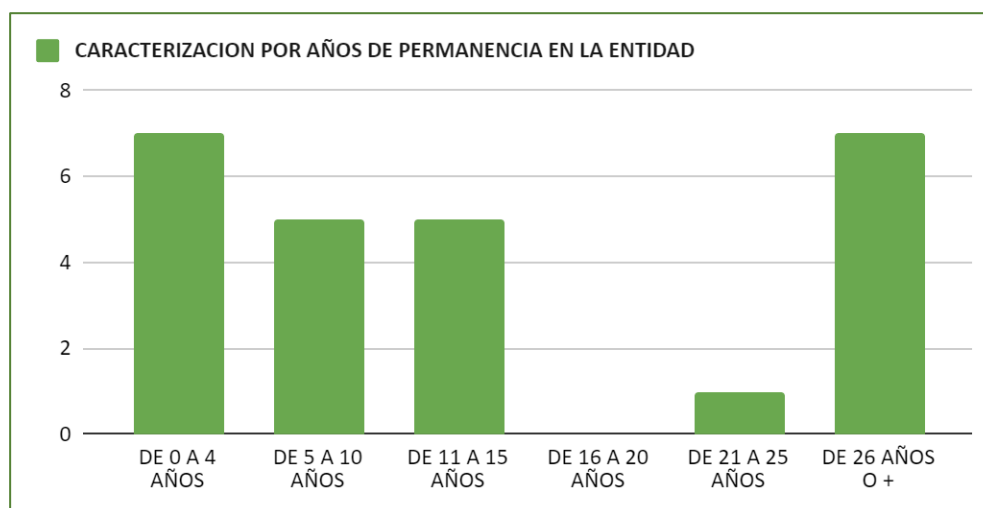


De los 25 funcionarios de la planta de personal de CORVIVIENDA, el 52% está casado, un 28% es soltero, un 16% está en Unión Libre y un 4% es viudo.

Figura 6
Antigüedad o Permanencia en la entidad.



CARACTERIZACION POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA - TOTAL EMPLEADOS: 25		
RANGO DE TIEMPO	AÑOS DE PERMANENCIA EN LA ENTIDAD	%
DE 0 A 4 AÑOS	7	28
DE 5 A 10 AÑOS	5	20
DE 11 A 15 AÑOS	5	20
DE 16 A 20 AÑOS	0	0
DE 21 A 25 AÑOS	1	4
DE 26 AÑOS O MAS	7	28



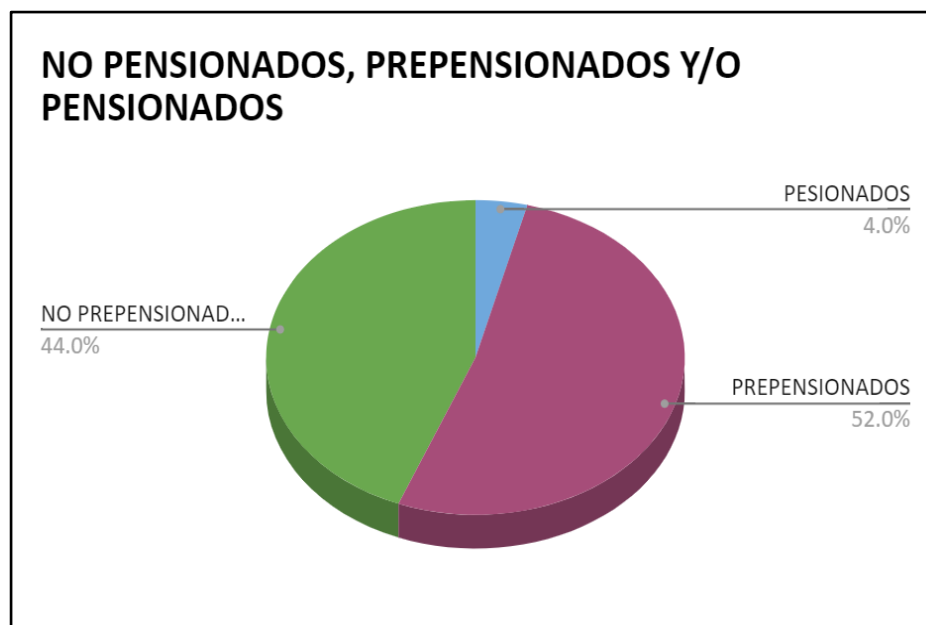
De 25 empleados de la planta de personal del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital – CORVIVIENDA, un 28% llevan una permanencia en la entidad entre 0 a 4 años, un 20% entre 5 a 10 años, igual porcentaje para los que han permanecido entre 11 a 15 años, un 4% lleva en la entidad entre 21 a 25 años de permanencia y un 28%, es decir, 7 empleados llevan más de 26 años de permanencia.



Figura 7

Funcionarios en condición de No Prepensionados, Pensionados y/o Pensionados.

FUNCIONARIOS DE CORVIVIENDA EN CALIDAD DE NO PREPENSIONADOS, PREPENSIONADOS Y/O PENSIONADOS		
CONDICION DE PREPENSIONADOS Y/O PENSIONADOS	No.	%
PENSIONADOS	1	4%
PREPENSIONADOS	13	52%
NO PRE-PENSIONADOS	11	44%

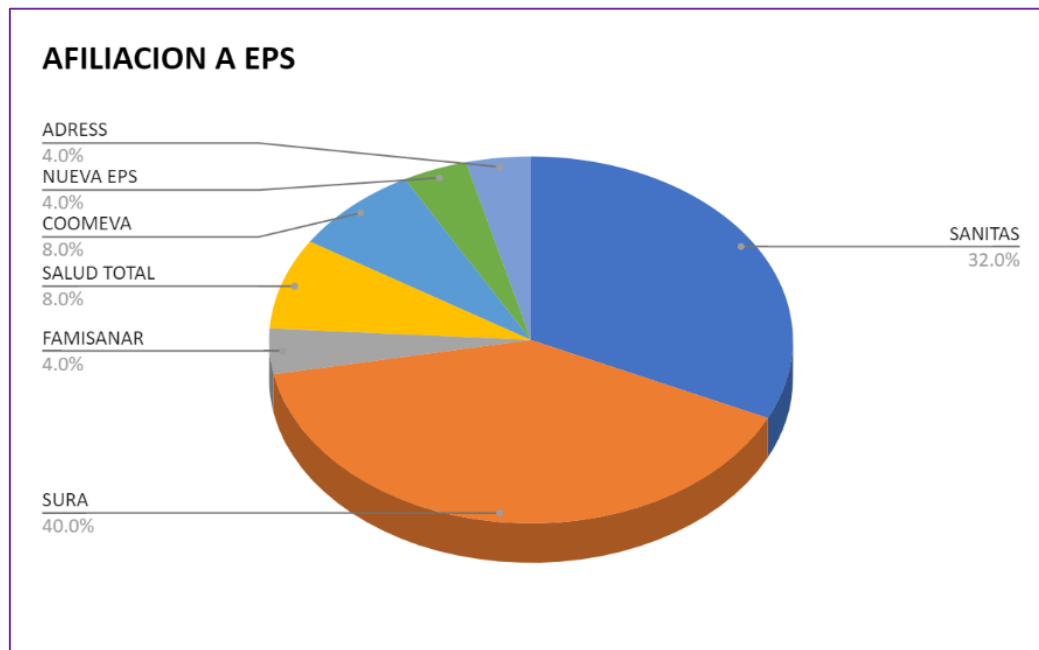


El 52% de los funcionarios de CORVIVENDA se encuentra en condición de Pre-pensionados, el 44% no se encuentra en condición de Pre-pensionados y un 4% está pensionado.



Figura 8
Afiliaciones a EPS.

AFILIACION A EPS		
EPS	No. EMPLEADOS	%
SANITAS	8	32
SURA	10	40
FAMISANAR	1	4
SALUD TOTAL	2	8
COOMEVA	2	8
NUEVA EPS	1	4
ADRESS	1	4

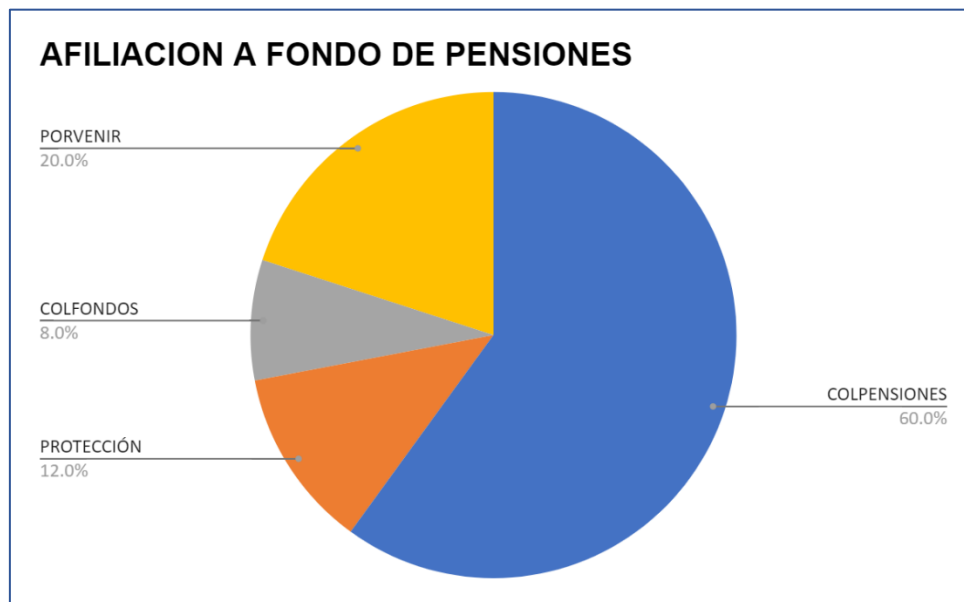


De los 25 funcionarios de CORVIVIENDA, EL 40% se encuentra afiliado a la EPS SURA, un 32% está afiliado a SANITAS, un 8% está afiliado a SALUD TOTAL. Los funcionarios en su mayoría se encuentran afiliados a la NUEVA EPS seguido de SANITAS con un 23%.



Figura 9
Afiliación a Fondo de Pensión.

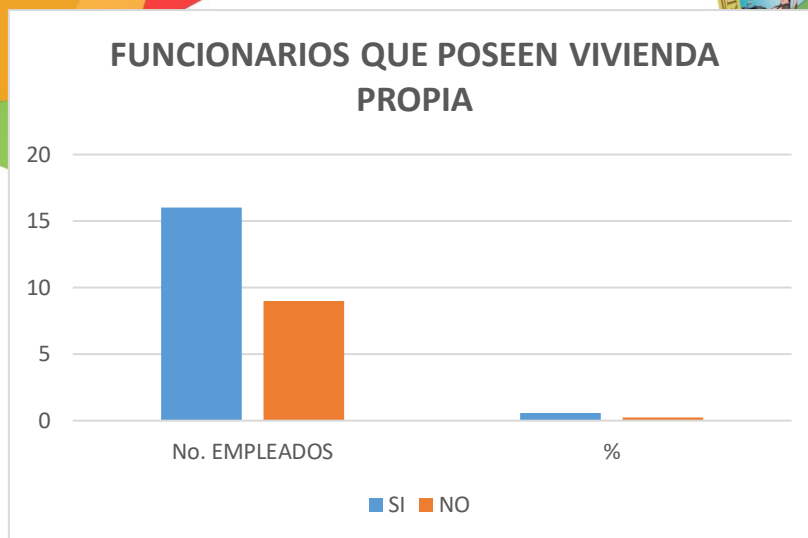
FONDOS DE PENSIONES		
AFILIADOS A FONDOS	No. EMPLEADOS	%
COLPENSIONES	15	60%
PROTECCIÓN	3	12%
COLFONDOS	2	8%
PORVENIR	5	20%



El 60% de los funcionarios de CORVIVIENDA, se encuentra afiliado a COLPENSIONES, el 20% está afiliado al Fondo de Pensiones PORVENIR, un 12% se encuentra afiliado a PROTECCION y un 8% se encuentra en COLFONDOS.

Figura 10
Tenencia de Vivienda.

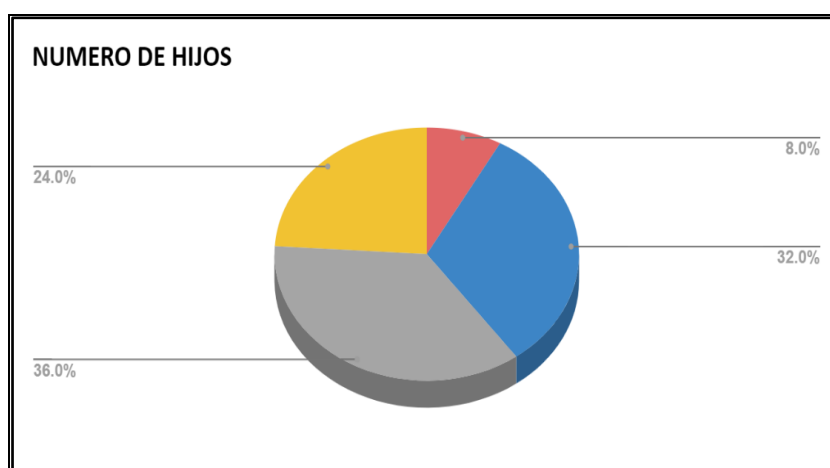
FUNCIONARIOS CON VIVIENDA PROPIA		
CON PROPIEDAD	No. EMPLEADOS	%
SI	15	63%
NO	10	37%



El 63% de los funcionarios de CORVIVIENDA, posee vivienda propia.

Figura 11
Número de Hijos

NUMERO DE HIJOS		
No. EMPLEADOS	No. HIJOS	%
2	0	8%
8	1	32%
9	2	36%
6	3	24%

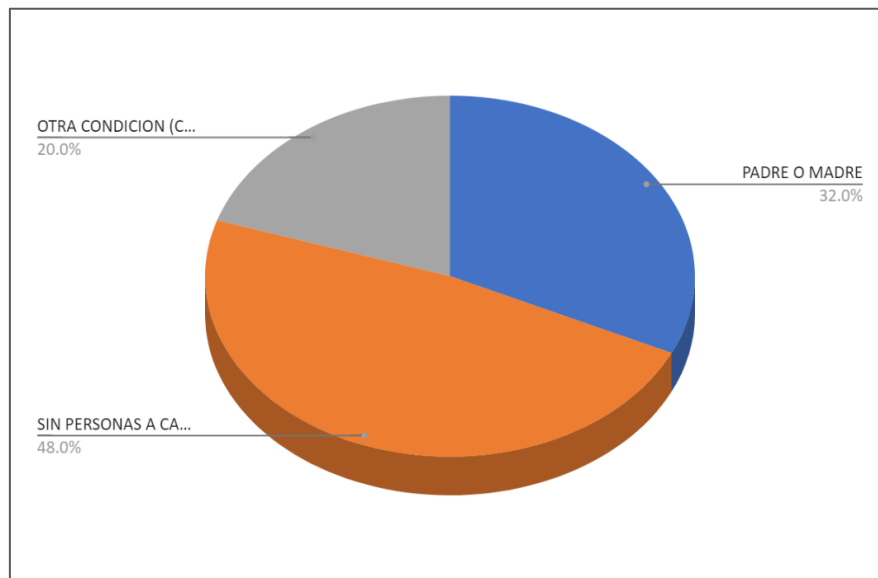


De la caracterización de número de hijos de 25 empleados de CORVIVIENDA, El 8% de los funcionarios no tiene hijos, el 32% tiene uno (1), un 36% tiene dos (2) hijos y el 24% tiene tres (3).

Figura 12
Padre o Madre Cabeza de Familia.



MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA		
CABEZA DE HOGAR	No. DE FUNCIONARIOS	%
PADRE O MADRE	8	32%
SIN PERSONAS A CARGO	12	48%
OTRA CONDICION (CON PERSONAS A CARGO)	5	20%

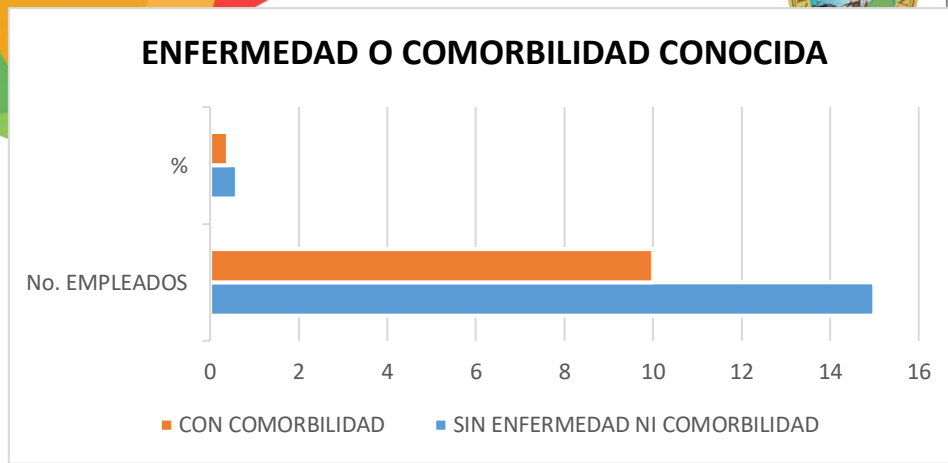


El 32% de los funcionarios es padre o madre cabeza de familia, un 20% no son cabeza de familia, pero tiene personas a cargo (padre, madre o hijos) y un 48% no tiene personas a cargo.

Figura 13

Enfermedad o comorbilidad que padece el funcionario frente al COVID 19

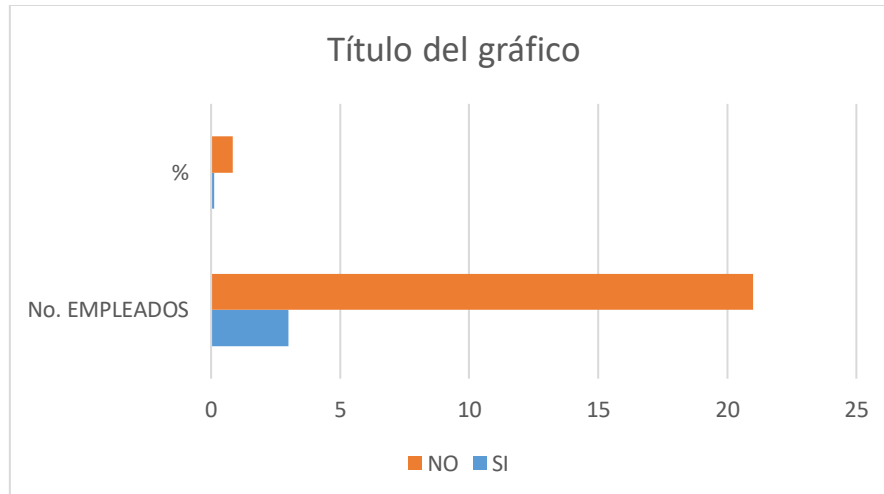
ENFERMEDAD O COMORBILIDAD CONOCIDAS		
ESTADO	No. EMPLEADOS	%
SIN ENFERMEDAD NI COMORBILIDAD	15	60%
CON COMORBILIDAD	10	40%



El 60% de los empleados de CORVIVIENDA, no padece de enfermedad ni comorbilidad, en tanto el 40% restante, padece de enfermedades y/o comorbilidades.

Figura 14
Practica algún deporte o actividad física.

FUNCIONARIOS QUE REALIZAN DEPORTE O ACTIVIDAD FÍSICA		
ACTIVIDAD FÍSICA	No. EMPLEADOS	%
SI	7	19%
NO	17	81%



El 19% de los funcionarios practican alguna actividad física, del 81 % restante, no practica actividad física, a través del programa de bienestar y del SGSST se debe concientizar la importancia de incentivar la práctica de actividades físicas y/o deportivas.



8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El presente diagnóstico de necesidades se realiza con base en 18 encuestas respondidas por los funcionarios.

ASPECTO:	RESULTADO
BIENESTAR LABORAL: Flexibilidad Laboral	El 40% de los empleados, no está de acuerdo con la actitud asumida por los jefes frente a situaciones que tienen que ver con la flexibilidad laboral
TRABAJO REMOTO:	El 36% de los empleados se siente satisfecho con la realización de trabajo remoto.
PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:	El 30% se realizó chequeo médico en los últimos 6 meses, El 30% de los empleados manifestó sufrir de dolencias como consecuencia de las jornadas laborales (dolor de espalda).
ARTISTICA Y CULTURAL:	El 35% está interesado en realizar cursos de manualidades y cocina.
DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES	Los empleados consideran pertinente que se creen espacios de esparcimiento deportivo y consideran importante la celebración de fechas y eventos especiales.
EDUCACION Y/O PROFESIONALIZACION	Los funcionarios están interesados en tomar cursos de sistemas en Word, Excel y servicio al ciudadano.
ESPACIO FISICO:	Los empleados consideran importante la Implementación de actividades de mayor seguridad e higiene en el trabajo
AMBIENTE LABORAL: Relaciones Humanas	Existe alto sentido de pertenencia en los funcionarios, pero consideran que hay poco reconocimiento al mérito y enaltecimiento al servicio.

ASPECTO:	RESULTADO
CLIMA ORAGANIZACIONAL Orientación Organizacional:	Existe una marcada orientación organizacional por parte de los empleados, reconociendo la Misión y la Visión de la entidad.
GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	El 10% de los funcionarios está satisfecho con las actividades laborales. Otro 10% opina que, al ingreso a la entidad, reciben orientación organizacional o inducción.
ESTILO DE DIRECCION:	Los funcionarios opinan que los jefes tienen los conocimientos para dirigir su



	área, ya que asignan labores de manera equitativa.
COMUNICACIÓN E INTEGRACION:	Un 33% de los funcionarios dice que existe un alto nivel de comunicación asertiva en cada área.
TRABAJO EN EQUIPO:	Un 42% opina que existe trabajo en equipo en las diferentes áreas.
CAPACIDAD PROFESIONAL:	Un 33% de los empleados considera que tiene las habilidades competentes para realizar el trabajo.
MEDIO AMBIENTE FÍSICO:	Un 39% de los funcionarios considera que se área de trabajo permanece organizada.

9. INCENTIVOS Y REQUISITOS

PROGRAMAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES – PECUNIARIOS	NORMATIVIDAD
Deportivos, Recreativos, Artísticos	Decreto 1083 de 2015 Decreto 1227 de 2005 Decreto 1567 de 1998
Eventos lúdicos y culturales que permitan el sano esparcimiento en fechas especiales.	
Promoción y prevención de la salud.	
Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar de los empleados y sus familias.	
Promoción y apoyo a los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados, así como también, el mejoramiento de su vivienda, que coadyuva al bienestar del funcionario.	
Estímulos y apoyos de Educación Formal: Apoyo económico para programas de pregrado y postgrado y derecho a grado, para los funcionarios.	Art.31 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2013



Salvemos Juntos
a Cartagena

<p>Auxilio educativo para hijos de los funcionarios que cursen primaria o secundaria.</p>	<p>Art.31 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2013</p>
<p>Auxilio educativo y derecho a grado para hijos de los funcionarios que cursen estudios superiores. (Hasta 25 años de edad).</p>	<p>Art.31 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2013</p>
<p>Auxilio funerario por calamidad doméstica por muerte un integrante del núcleo familiar básico, (Padres, hijos, cónyuge y/o compañero permanente del servidor público).</p> <p>Auxilio por muerte del funcionario.</p>	<p>Art.26 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2014</p> <p>Artículo 13 del Decreto 3135 de 1968.</p>
<p>Apoyo para adquisición de póliza de salud para el funcionario y un familiar o medicina prepagada o Plan Complementario en salud</p>	<p>Art.27 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2014</p>
<p>Derecho a cinco (5) días adicionales a lo legalmente establecido, por concepto de prima de vacaciones.</p>	<p>Art. 32 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Desc. y Sindicatos del Distrito - año 2013</p>
<p>Auxilio para lentes y monturas hasta por un salario mínimo legal vigente, para sus trabajadores, a su conyugue o compañera(o) permanente y a sus hijos menores de 18 años, menores de 25 años que se dediquen de manera permanente a cursar estudios o discapacitados, debidamente registrados en su historia social.</p>	<p>Art.20 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Desc. y Sindicatos del Distrito - año 2014</p>



Salvemos Juntos
a Cartagena

Bono navideño para hijos de los trabajadores, hasta los 18 años.	Art.15 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2017.
Prima de Nacimiento o Auxilio de maternidad	Art.37 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2013
Integración día de la familia	Art.13 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2019
Estímulo en especie por permanencia laboral o quinquenio.	Art.33. -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2019

PROGRAMAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES - NO PECUNIARIOS	NORMATIVIDAD
Pago de impuesto predial unificado descontable por nómina	Art.37 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2014
Permisos para la negociación del pliego de solicitudes	
Tres (3) días de descanso remunerado continuos, dentro de los días	



comprendidos entre el 24 de diciembre y el 06 de enero de cada año	Art.12 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus
Un (1) día de descanso remunerado en el mes de junio en tiempo vacacional o en el mes de octubre de la semana de receso escolar o para la semana santa	Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2019
Un (1) día de descanso remunerado en el día del cumpleaños	Art.15 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2019
Protección a las mujeres embarazadas (una hora como horario flexible diaria a las funcionarias en estado de gestación	Art.21 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2019
Práctica laboral para los hijos de los trabajadores	Art.24 -Acuerdo de negociación colectiva del pliego unificado laboral entre la Administración Distrital de Cartagena, sus Dependencias, Entes Descentralizados y Sindicatos del Distrito - año 2019

10. ESTÍMULO PARA LA EDUCACIÓN FORMAL A FUNCIONARIOS

se reglamenta de acuerdo con los siguientes criterios:

Para Pre-grado y Post-grado: Se cancelará en las siguientes escalas:

Para los funcionarios que devenguen:

Desde un (1) Salario mínimo y menos de dos (2), se otorgará: el 100% del valor de la matrícula.

De Dos (2) Salarios mínimos hasta tres (3), se otorgará: el 90% del valor de la matrícula.
Más de tres (3) salarios mínimos y menos de cuatro (4), se otorgará: el 60% del valor de la matrícula.

De cuatro (4) o más salarios mínimos, se otorgará: el 50% del valor de la matrícula.



El derecho a grado se cancelará al 100%, siempre que el funcionario tenga disponibilidad en la participación del rubro de bienestar en cuanto al tope máximo asignado por funcionario en el año.

**Juntos
Cartagena**

10.1 Requisitos

- El funcionario debe tener una antigüedad mínima de un (1) año de laborar en Corvivienda.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año del requerimiento.
- El programa de estudio escogido, debe estar aprobado por el ICFES
- Tener documento de admisión de la institución superior o pre matrícula.
- La jornada de estudio no deberá interferir con la jornada laboral.
- Se perderá el beneficio si el funcionario pierde el semestre, recuperando el beneficio una vez supere satisfactoriamente el semestre perdido.
- Se requiere sostener un promedio mínimo de 3,2% para renovar el beneficio.
- Se otorgará este incentivo para matrícula del estudio que se elija adelantar, siempre que se cumplan los criterios anteriores a este.
- Todas las solicitudes deben tener anexo copia del comprobante de matrícula impreso en debida forma por la Universidad o institución educativa, las cuales deberán ser radicadas durante los meses de diciembre y enero para ser estudiadas y evaluadas por el Comité respectivo.
- Se requiere el concepto del Equipo de Trabajo Temático para evaluar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario y la Disponibilidad Presupuestal. En todo caso, se otorgará un segundo estímulo a un mismo funcionario para educación formal y/o informal siempre y cuando presente evidencia y/o certificado de culminación satisfactoria del primer estímulo de estudio recibido, para no interferir de manera significativa su horario laboral.



PARAGRAFO: En todo caso, el Equipo de Trabajo Temático vigilará que los programas de educación formal en los que participen empleados de carrera, provisionalidad y de libre nombramiento y remoción que cumplan las condiciones arriba señaladas, en el marco del Programa de Bienestar Social, estén relacionados con las funciones a su cargo y que por ello redunden en el desarrollo de competencias para el mejor desempeño de sus funciones, y su aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, estará sujeta a la existencia de disponibilidad presupuestal para sufragar los gastos correspondientes.

11. APOYO PARA EDUCACIÓN BÁSICA DE HIJOS DE FUNCIONARIOS:

Reglaméntese el reconocimiento de gastos para educación en: Preescolar, primaria y secundaria para hijos de los Servidores Públicos del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena – Corvivienda, en cuantía de Tres (3) SMMLV, como parte del programa de bienestar e incentivos, el cual se pagará directamente al trabajador teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- El funcionario debe tener una antigüedad mínima de un (1) año de laborar en Corvivienda.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año del requerimiento.
- Tener documento de admisión de la institución o pre matrícula.
- Se perderá el beneficio si el hijo del funcionario pierde el año escolar, recuperando el beneficio una vez supere satisfactoriamente el año perdido.
- Se otorgará un auxilio educativo por familia.
- Se otorgarán estos incentivos una (1) vez al año, siempre que se cumplan los criterios anteriores a este.
- Las solicitudes se recibirán entre marzo y abril de 2021.
- Se requiere el concepto del Equipo de Trabajo Temático para cursar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario.



Salvemos Juntos
a Cartagena

12. APOYO PARA EDUCACIÓN FORMAL DE HIJOS DE FUNCIONARIOS

Reglaméntese el reconocimiento de gastos para educación formal en pregrado y posgrado para hijos (hasta los 25 años de edad) de los Servidores Públicos del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena – Corvivienda, en cuantía de cuatro (4) SMMLV, como parte del programa de bienestar e incentivos, el cual se pagará directamente al trabajador teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- El funcionario debe tener una antigüedad mínima de un (1) año de laborar en Corvivienda.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año del requerimiento.
- El programa de estudio escogido, debe estar aprobado por el ICFES.
- Tener documento de admisión de la institución superior o pre matrícula.
- Se perderá el beneficio si el hijo del funcionario pierde el semestre, recuperando el beneficio una vez supere satisfactoriamente el semestre perdido.
- Se requiere un promedio mínimo de 3,2% para renovar el beneficio.
- Se otorgará un auxilio educativo por familia.
- El derecho a grado se cancelará al 100%, siempre que el funcionario tenga disponibilidad en la participación del rubro de bienestar en cuanto al tope máximo asignado por funcionario en el año.
- Se otorgarán estos incentivos dos veces al año, siempre que se cumplan los criterios anteriores a este.

Las solicitudes se recibirán en marzo y hasta el 30 de abril para el estudio en el primer semestre de cada año, y para el segundo semestre de cada año, se recibirán desde el mes de julio y hasta los diez (10) primeros días del mes de agosto de cada año. Estas fechas pueden ser modificadas atendiendo la diferencia en los calendarios académicos generados por el Coronavirus Covid 19 en el transcurso de la vigencia 2021.

Se requiere el concepto del Equipo de Trabajo Temático para cursar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario.



13. AUXILIO FUNERARIO PARA EL FUNCIONARIO:

Reglaméntese el reconocimiento de un Auxilio funerario en cuantía de Tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, al empleado público del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital CORVIVIENDA, cuando exista y se demuestre el fallecimiento de un familiar en primer grado de consanguinidad (padre, madre o hijo) o la de su cónyuge o compañero (a) permanente. Para acceder a este auxilio, el funcionario público deberá presentar la solicitud a la entidad, dentro de los noventa (90) días siguientes al fallecimiento, la cual deberá acompañar de los siguientes documentos:

- Copia autentica del registro de defunción
- Documento que pruebe el parentesco o vínculo (copia auténtica del registro civil de nacimiento, registro civil de matrimonio o declaración juramentada de convivencia).
- Documento de identidad del fallecido.

13.1 AUXILIO FUNERARIO PARA FAMILIARES DEL FUNCIONARIO:

Para el caso de fallecimiento del funcionario vinculado a la Entidad, se reglamenta reconocimiento de un auxilio funerario, en cuantía de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a su cónyuge o compañero permanente, o a sus hijos, o a sus padres en caso de no existir relación conyugal o unión marital de hecho vigente. Para acceder a este auxilio, el familiar deberá presentar la solicitud a la entidad, dentro de los noventa (90) días siguientes al fallecimiento, la cual deberá acompañar de los siguientes documentos:

- Copia autentica del registro de defunción.
- Documento que pruebe el parentesco o vínculo (copia auténtica del registro civil de nacimiento, registro civil de matrimonio o declaración juramentada de convivencia).

14. APOYO PARA ADQUISICIÓN DE PÓLIZA DE SALUD, MEDICINA PREPAGADA O PLAN COMPLEMENTARIO:

Reglaméntese el reconocimiento de apoyo económico para la adquisición de Póliza de salud o medicina prepagada o plan complementario en salud para el funcionario de planta y un (1) familiar de su grupo básico.



- El funcionario debe contar con una antigüedad mínima de un (1) año de Corvivienda.
- Se reconocerá y pagará Póliza de Salud y Medicina Prepagada, al funcionario en un 50 % del valor del servicio, hasta por 6 meses de la anualidad, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.
- El Plan complementario se cancelará al 100 %, del valor del servicio, hasta por 10 meses de la anualidad, de acuerdo a la disponibilidad de los recursos del rubro de bienestar.
- Se requiere el concepto del Equipo de Trabajo Temático para cursar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario.

15. CINCO (5) DIAS ADICIONALES A LA PRIMA DE VACACIONES:

Reglaméntese el pago de cinco (5) días adicionales a la prima de vacaciones a todos los funcionarios, para un total de veinte (20) días, los cuales se pagarán en cada liquidación de vacaciones.

16. APOYO PARA LENTES Y MONTURAS:

Reglaméntese el reconocimiento de apoyo económico para la adquisición de lentes y monturas, para Servidores Públicos del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena – Corvivienda. Para acceder a este beneficio el servidor deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- El funcionario debe contar con una antigüedad mínima de un (1) año de labores en Corvivienda.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año previo al requerimiento.
- Se otorgará este incentivo de manera anual, previa presentación del examen de optometría realizado por un profesional idóneo, con su respectiva cotización de elaboración de los lentes, con una vigencia no mayor a tres (3) meses.



- Las solicitudes se recibirán durante todo el año y una vez otorgado el beneficio, se volverá a dar, al año cumplido, previos los requisitos enunciados.
- Se requiere el concepto del Equipo de Trabajo Temático para cursar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario.

17. BONO NAVIDEÑO:

Reglaméntese el reconocimiento económico consistente en un bono navideño para los hijos de los Servidores Públicos del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena – Corvivienda. Para acceder a este beneficio el servidor deberá cumplir con los siguientes requisitos:

EL Fondo de Vivienda de Interés Social y reforma Urbana Distrital, pagará BONO NAVIDEÑO, a los hijos de los empleados públicos hasta los 18 años de edad, por el postulado del código de la infancia y la adolescencia Ley y 1098 de 2006.

El bono navideño para hijos de los funcionarios con edad hasta los dieciocho (18) años, quedará en un valor de **CIENTO SESENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$165.000,00)** por cada hijo, reajutable anualmente, de acuerdo al porcentaje de aumento de la canasta familiar.

18. PRIMA DE NACIMIENTO O AUXILIO DE MATERNIDAD:

Se reconocerá y pagará a título de auxilio en caso de maternidad de sus funcionarias o el de las esposas o compañeras permanentes de sus trabajadores, por cada hijo reconocido que nazca vivo por aborto o adopción la suma equivalente a Dos (2) SMMLV.

- El funcionario debe contar con una antigüedad mínima de un (1) año de labores en Corvivienda.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año previo al requerimiento.



- El funcionario deberá presentar copia del certificado de nacido vivo o certificado de aborto o certificado de adopción o registro civil de nacimiento no mayor a tres (3) meses del acontecimiento.
- Las solicitudes se recibirán durante todo el año.
- Se requiere el concepto del Equipo de Trabajo Temático para cursar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario.

19. INTEGRACION DÍA DE LA FAMILIA:

Corvivienda garantizará la celebración del día de la familia de los funcionarios públicos con una jornada en la que los funcionarios puedan compartir con su familia, actividades lúdico recreativos en un espacio suministrado por la Entidad o gestionándolos ante la Caja de Compensación familiar en donde se encuentre afiliados los funcionarios de acuerdo con la Ley 1857 de 2017.

20. QUINQUENIO:

Reglaméntese el reconocimiento de: ESTÍMULO EN ESPECIE POR PERMANENCIA LABORAL, el cual estipula que el empleador a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño definirá un estímulo no pecuniario por permanencia laboral para los servidores públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 y más quinquenios de acuerdo a las siguientes equivalencias:

1. El servidor público que cumpla 5 años de servicio en la presente anualidad, se le reconocerá y entregará un estímulo no pecuniario, equivalente a una suma igual a Un (1) salario mínimo legal mensual vigente (1 SMLMV)
2. El servidor público que cumpla 10 años de servicio en la presente anualidad, se le reconocerá y entregará un estímulo no pecuniario, equivalente a una suma igual a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (2 SMLMV)
3. El servidor público que cumpla 15 años de servicio en la presente anualidad, se le reconocerá y entregará un estímulo no pecuniario, equivalente a una suma igual a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (3 SMLMV).



4. El servidor público que cumpla 20 años de servicio en la presente anualidad, se le reconocerá y entregará un estímulo no pecuniario, equivalente a una suma igual a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes (4 SMLMV).
5. El servidor público que cumpla 25 años de servicio en la presente anualidad, se le reconocerá y entregará un estímulo no pecuniario, equivalente a una suma igual a cuatro a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (5 SMLMV).

Nota complementaria: Los incentivos descritos estarán a cargo de las respectivas cajas de compensación o cualquier otra entidad que oferte los beneficios no pecuniarios descritos, sin que en ningún caso constituyan un detrimento al erario. Para el reconocimiento del beneficio se deben seguir los siguientes pasos, primero, el proceso de contratación por parte de la dependencia que tenga la competencia para la gestión contractual, segundo, verificar la disponibilidad de los recursos, y tercero expedir la respectiva resolución. Por último, los beneficios descritos no constituyen en ningún caso factor salarial.

21. VIGENCIA: El presente Plan de Bienestar e incentivos, ha sido construido con base en los acuerdos laborales suscritos entre La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, Entidades Descentralizadas Órganos de Control: Personería y Contraloría Distrital de Cartagena; y Concejo Distrital de Cartagena, teniendo en cuenta los resultados de encuesta practicada a los funcionarios, bajo los principios de obligatoriedad, favorabilidad y bajo el precepto que los derechos adquiridos en negociación colectiva, no prescriben.

22. LÍMITE: Es importante tener en cuenta que los beneficios e incentivos se otorgarán al funcionario y/o su núcleo familiar básico que cumpla con los requisitos exigidos en cada uno, sin que se exceda de un tope máximo de nueve (9) S.M.M.L.V. para la presente vigencia, salvo, que exista suficiente disponibilidad presupuestal para atender la solicitud, el cual se ha estipulado con el fin de que exista relativa igualdad en el disfrute de los mismos.



23. PRESUPUESTO: Para atender el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos Corvivienda Somos Todos, se cuenta con un presupuesto el cual asciende a la suma de
DOSCIENTOS VEINTITRES MILLONES DOSCIENTOS SESENTA MIL PESOS
M/CTE (**\$223.260.000,00**) del Rubro de Bienestar Social

26. REFERENCIA



Presidencia de la Republica de Colombia (05 de agosto de 1998), articulo 18 y 19, Sistema de Estímulo para los empleados del estado [Decreto Ley 1567 de 1998] DO:43.358, recuperado [Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad \[DECRETO 1567 1998\]](#) (secretariassenado.gov.co)

Presidencia de la Republica de Colombia (05 de agosto de 1998), articulo 20, Sistema de Estimulo para los empleados del estado [Decreto Ley 1567 de 1998] DO:43.358, recuperado [Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad \[DECRETO 1567 1998\]](#) (secretariassenado.gov.co)

Presidencia de la Republica de Colombia (05 de agosto de 1998), articulo 22, Sistema de Estimulo para los empleados del estado [Decreto Ley 1567 de 1998] DO:43.358, recuperado [Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad \[DECRETO 1567 1998\]](#) (secretariassenado.gov.co)

Presidencia de la Republica de Colombia (21 de abril de 2005), articulo 73, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto Ley 1567 de 1998 [Decreto Ley 1227 de 2005] DO:45.890, recuperado [Decreto 1227 de 2005 - EVA - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)

Departamento Administrativo de la Función Pública, (28 de mayo de 2017), articulo 4, Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementacion y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera [Decreto 894 de 2017] DO:50.247. Recuperado [Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad \[DECRETO 0894 2017\]](#) (secretariassenado.gov.co)



Departamento Administrativo de la Función Pública, (16 de enero de 2018), artículo 4, 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 [Decreto 051 de 2018] DO:50.478. Recuperado

[Decreto 51 de 2018 - EVA - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://www.funcionpublica.gov.co/decretos-decretos/Decreto-51-de-2018-EVA-Funcion-Publica)

Congreso de la Republica de Colombia (23 de septiembre de 2004) artículo 36, Por la cual se expiden

normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan

otras disposiciones [Ley 909 de 2004] DO:45.680. Recuperado [Ley 909 de 2004 - EVA - Función](https://www.funcionpublica.gov.co/leyes-leyes/Ley-909-de-2004-EVA-Funcion-Publica)

[Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://www.funcionpublica.gov.co/leyes-leyes/Ley-909-de-2004-EVA-Funcion-Publica)

Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena (26 de agosto de 2003)

artículo 20, Adopta como estatutos internos del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma

Urbana Distrital de Cartagena - Corvivienda [Acuerdo 004 de 2003].

Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena (30 de julio de 2020)

artículo 1, Por el cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los

empleos que conforman la planta de cargos del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma

Urbana Distrital de Cartagena - Corvivienda [Resolución 381 de 2020].

Programa de Bienestar e Incentivos Función Pública, proceso gestión del talento humano (enero

2019.) Recuperado:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/Programa-bienestar->

[incentivos](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/Programa-bienestar-incentivos)



La entidad para la adopción del Plan de Bienestar Social e Incentivos Corvivienda Somos Todos para la vigencia 2021, convocará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y someterá para estudio y aprobación de la Junta Directiva de Corvivienda el programa de Bienestar para la expedición del acto administrativo e inicio de su ejecución.

Por último, Corvivienda dará a conocer a través de circular informativa dirigida a funcionarios de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción la reglamentación de los requisitos señalados en el programa de bienestar social en aras de comunicar e incentivar la participación de los servidores públicos de los beneficios que conforman el plan de Bienestar Social e incentivos “Corvivienda Somos Todos”

Cordialmente

NESTOR CASTRO CASTAÑEDA
Gerente

VoBo: **Carlos Fernández Bárcenas.**

Reviso: **Cynthia Serpa**

Proyectaron: **Nexy Pérez,
Roció Flórez,
Carolina Caicedo
Diana Martínez, Abel Martínez.
Abel Martínez López**