

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> <b>-EDUBA-</b> <b>Nit. 890.270.833-5</b></p>
	<p><b>GERENCIA</b></p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

# **PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

## **VIGENCIA 2023**

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS .....	4
1.1. Objetivo General.....	4
1.2. Objetivos Especificos.....	4
2. ALCANCE .....	4
3. DEFINICIONES .....	5
4. MARCO NORMATIVO.....	6
5. DESARROLLO.....	9
5.1. Diagnóstico de Necesidades .....	9
5.2. Desarrollo Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	14
5.2.1. Calidad de vida laboral .....	15
5.2.2. Protección y Servicios Sociales .....	16
6. PRESUPUESTO.....	18
7. RESPONSABLE .....	18
8. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	18
9. PLAN DE ACTIVIDADES .....	19

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a los lineamientos de la función pública, el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja-EDUBA, busca favorecer el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores públicos, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Así las cosas, con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Bienestar Social e incentivos propuesto para los servidores de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja-EDUBA, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 para la empresa tiene como objetivo desarrollar acciones y estrategias de bienestar social desde un enfoque integral del SER, con el fin de favorecer las condiciones psicosociales, laborales y motivacionales de los servidores de la Entidad y para ello, el Jefe de Personal tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. Objetivo General


Estructurar programas y estrategias de bienestar laboral, que contribuyan al desarrollo integral de la integral de la Entidad y sus funcionarios, elevando los niveles de eficiencia y a su vez mejorando su calidad de vida y la de su familia.

### 1.2. Objetivos Específicos

1. Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
2. Fomentar una cultura organizacional en la entidad que exprese sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
3. Fortalecer habilidades de competencias blandas, con el fin de que desarrollen mayores posibilidades de crecimiento personal y profesional.
4. Realizar actividades recreativas, lúdicas, deportivas, que permitan promover una vida saludable tanto física como mental.
5. Promover y concientizar en los funcionarios la mejorara de los hábitos relacionados con el área física, mental y emocional.

## 2. ALCANCE

Inicia con la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos de acuerdo a las necesidades identificadas al interior de la Entidad donde participan todos los funcionarios, y finaliza con la medición de la eficacia del plan de actividades del programa de Bienestar e Incentivos 2023.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

### 3. DEFINICIONES

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

**Bienestar Social laboral:** 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.


**Protección y Servicios Sociales:** Hace referencia a las actividades mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia.

**Clima laboral:** Condiciones sociales y psicológicas dentro de un ambiente de trabajo, es la percepción de los trabajadores con relación al ambiente de trabajo.

**Incentivos:** Los programas de incentivos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

**Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

#### 4. MARCO NORMATIVO

**La Ley 909 del 23 de septiembre 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 desarrollen la presente Ley”.

**Decreto Ley 1567 de 1998** Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

- Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, 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.

- Artículo 18°. 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.

- Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

- Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36: 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.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p> <p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

Decreto 1227 de 2005 en el Capítulo II, artículo 69, dispone que 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.

### **Decreto 1083 de 2015**

- Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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 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 y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

- Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

- Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

- Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.

- Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Ley 1952 de 2019, Artículo 37** establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

**Ley 1960 de 2019 ARTÍCULO 3o.** El literal g) del artículo 60 del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, **independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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".

Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.



## 5. DESARROLLO

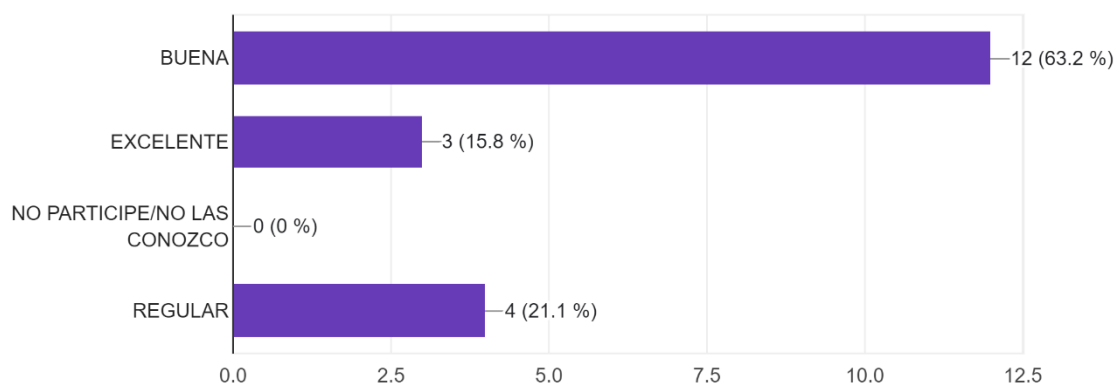
### 5.1. Diagnóstico de Necesidades

El Plan de Bienestar Social responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta del diseño y aplicación de una encuesta denominada **“Evaluación y necesidades de bienestar 2023”**, el instrumento se aplicó en el mes de enero de 2023 y la misma fue enviada a cada uno de los funcionarios a través del correo institucional [gerencia@eduba.gov.co](mailto:gerencia@eduba.gov.co). Una vez aplicada la encuesta por parte del Líder de Talento Humano con los funcionarios de la Entidad, se procede a la consolidación de necesidades y se definen las actividades a realizar durante la vigencia, y de esta forma se construye el Plan de Bienestar teniendo en cuenta los ejes y componentes de conformidad con la normativa aplicable.

El Informe de los Resultados de las encuestas hace parte integral del presente Documento. Se invitó a participar al 100% de los funcionarios de planta de la Entidad en la Encuesta “Evaluación y necesidades de Bienestar” de los 23 servidores, 19 (83%) contestaron la encuesta y se obtuvieron los siguientes resultados:

1. En general, ¿cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas en materia de Bienestar (capacitaciones, pausas activas, activid...a Eduba, etc) realizadas durante la vigencia 2022?

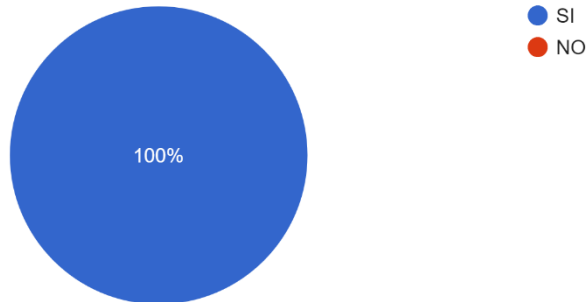
19 respuestas



El equipo de Talento Humano quiso indagar sobre la apreciación y aceptación de los funcionarios sobre las actividades realizadas en el Plan de Bienestar de la vigencia 2022, demostrando que para el 63% de los servidores fue de su agrado lo realizado, y el 4% no estuvo muy satisfecho, por lo cual se buscará entre todos los funcionarios formular las actividades para la vigencia 2023.

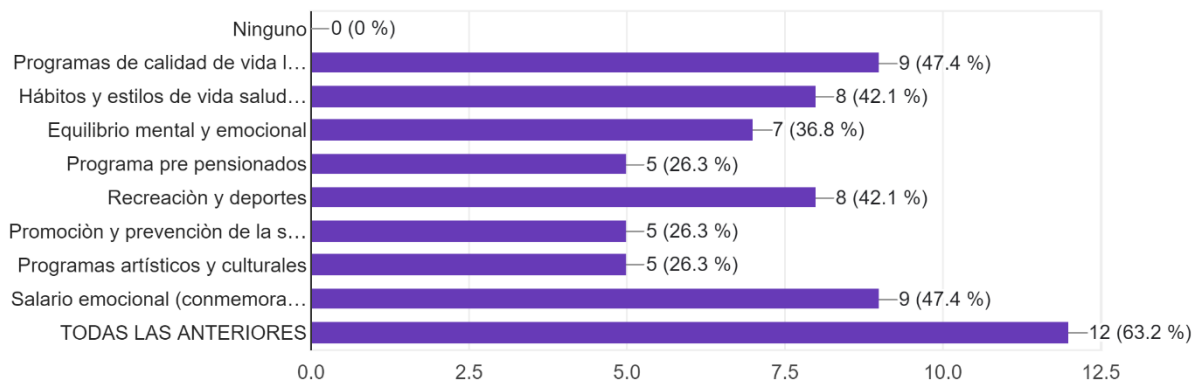
2. Le interesaría seguir recibiendo, a través del correo institucional y WhatsApp información relacionada con el Plan de Bienestar?

19 respuestas



3. Si su respuesta anterior fue positiva, ¿Cuales de los siguientes temas son de su interés?

19 respuestas



Entre los temas de mayor interés para los funcionarios, se evidencia los programas de calidad de vida y salario emocional, seguido de actividades de recreación y deporte, lo cual es fundamento para seguir realizando este tipo de actividades.

4. Mencione una actividad, Deportiva de su preferencia, en la cual estaría dispuesto a participar, o indique ninguna si es del caso.

19 respuestas



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA  
DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE  
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

-EDUBA-

Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS  
E INCENTIVOS 2022

4. Mencione una actividad, Deportiva de su preferencia, en la cual estaría dispuesto a participar, o indique ninguna si es del caso.

19 respuestas

NINGUNA
Futbol
Voleibol, Crossfit y minitejo
JUGAR VOLEIBOL
TODAS LAS ACTIVIDADES QUE SE PROGRAMEN
LA UNICA QUE PUEDO PARTICIPAR ES CAMINATAS
NINGUNA
actividad al aire libre , ruta en bicicleta
Caminar

Entre las respuestas de los servidores, se evidencia que la mayoría están dispuestos a realizar actividades al aire libre y deportivas, tales como futbol, voleibol, caminatas, ruta en bicicleta, natación y minitejo.

5. Mencione una actividad, recreativa de su preferencia, en la cual estaría dispuesto a participar, o indique ninguna si es del caso.  
19 respuestas

5. Mencione una actividad, recreativa de su preferencia, en la cual estaría dispuesto a participar, o indique ninguna si es del caso.

19 respuestas

Socio-familiar, y de relajación
UN ASADO CON TODOS MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO
TODAS LAS ACTIVIDADES QUE SEAN DE COMÚN ACUERDO CON TODOS LOS COMPAÑEROS.
PASEOS
GIMNASIA VIRTUAL CON ENTRENADOR EN HORARIOS NO LABORALES
Paseos de integración
NINGUNA
POR EJEMPLO UN PASEO INSTITUCIONAL FUERA DE LA CIUDAD.

Entre las respuestas de los servidores, se evidencia que la mayoría están dispuestos a realizar actividades de integración.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA  
DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE  
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

-EDUBA-

Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS  
E INCENTIVOS 2022

6. Mencione una actividad, artística o cultural de su preferencia, en la cual estaría dispuesto a participar, o indique ninguna si es del caso.  
19 respuestas

6. Mencione una actividad, artística o cultural de su preferencia, en la cual estaría dispuesto a participar, o indique ninguna si es del caso.

19 respuestas

NINGUNA
teatro
N/A
LITERATURA
PINTURA
Música, teatro, danza, literatura, cine
N/S
Pintura y danzas
Danzas

Entre las respuestas de los servidores, se evidencia que la mayoría están dispuestos a realizar actividades como pintura, música, cine, literatura, entre otras.

7. Escriba sus sugerencias y/o recomendaciones para llevar a cabo las celebraciones de fechas especiales, y mencione algunas de ellas que le gustaría se tuvieran en cuenta  
19 respuestas

7. Escriba sus sugerencias y/o recomendaciones para llevar a cabo las celebraciones de fechas especiales, y mencione algunas de ellas que le gustaría se tuvieran en cuenta

19 respuestas

Los cumpleaños y fechas conmemorativas
EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ES PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, PUES HAY QUE CELEBRAR LOS DIAS DE NOSOTROS, MADRE, PADRE, CUMPLEAÑOS, DIA DEL AÑOR Y AMISTAD, NAVIDAD.
ESTO DEBE SER DE ACUERDO A LA RESOLUCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
UN DIA DE CAMPO
DIA DE CUMPLEAÑOS RECOMENDACION TARJETA DE FELICITACION, Y UNA TORTA PARA EL FUNCIONARIO CON UNA BOTELLA DE VINO, ES UN BUEN Y ECONOMICO DETALLE, O UNA TABLA DE QUESOS CON VINO.
Concursos de habilidades motrices
TENER EN CUENTA LAS FECHAS DEL DIA DEL FUNCIONARIO



**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA**

**-EDUBA-  
Nit. 890.270.833-5**

**GERENCIA**

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022**

SE DEBE REALIZAR LA PROGRAMACIÓN Y CONTRATACIÓN CON TIEMPO PARA REALIZAR LAS DIFERENTES ACTIVIDADES DURANTE EL AÑO. POR EJEMPLO: DIA DE LA MUJER, DEL SERVIDOR PÚBLICO, DE LAS MADRES, DIA DEL PADRE, CUMPLEAÑOS, INTEGRACIÓN MES DE SEPTIEMBRE Y FIN DE AÑO.

un mes asignado para los que cumplen en esa misma fecha y poder compartir mas como compañeros

El día del padre

N/A

NINGUNA

UNA ACTIVIDAD COMBINADA ENTRE LO DEPORTIVO CULTURAL Y RECREATIVO. JUNTO A UN COMPARTIR DE UNA CENA EN UN LUGAR BONITO

El día del servidor público.

8. Escriba sus sugerencias y/o recomendaciones de las ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL, las cuales le gustaría que se realizaran y estaría dispuesto (a) a participar:  
18 respuestas

8. Escriba sus sugerencias y/o recomendaciones de las ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL, las cuales le gustaría que se realizaran y estaría dispuesto (a) a participar:

18 respuestas

Atención psicológica, manejo de estrés y salud física

OTRA ACTIVIDAD CON EL PRESUPUESTO DE BIENESTAR ES QUE CUNADO SEA LAS OLIMPIADAS NOS DEN LOS UNIFORME A TODO EL PERSONAL PARA LAS COMPETICIONES Y A LOS DEMAS DE LAS BARRAS, PORQUE YA LLEVAMOS VARIOOS AÑOS EN QUE NO LOS DAN.

UN MAYOR NUMERO DE CAPACITACIONES DE TEMAS DE INTERÉS DESDE EL PUNTO DE VISTA COMO EMPLEADOS PÚBLICOS TEMAS DE CONTRATACIÓN, SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA. DERECHO DISCIPLINARIO.

TURISMO  
VISITA PARA CONOCER OTRAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN DIFERENTES CIUDADES DEL PAIS

REUNIONES COMO LA REALIZADA PARA FIN DE AÑO 2022.

Encuentros recreativos

TENER EN CUENTA LAS FECHAS DEL DIA DEL FUNCIONARIO



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE  
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

-EDUBA-  
Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS  
E INCENTIVOS 2022

CONTAR CON TODOS LOS RECURSOS NECESARIOS (HUMANOS Y TECNICOS) A TIEMPO PARA REALIZAR NUESTRAS ACTIVIDADES DIARIAS.

gracias

Fiestas de fin de año

N/A

REVISAR BENEFICIOS LABORALES HAN FUNCIONADO EN EL PASADO.

EL BILINGÜISMO. FORTALECER EL MANEJO DEL EXCEL AVANZADO

Acondicionamiento físico en el trabajo.  
Importancia de la flexibilidad y la movilidad articular en el ámbito laboral.  
Estrategia de prevención derivadas de la higiene postural.

Charlas motivacionales


## 5.2. Desarrollo Plan de Bienestar Social e Incentivos.

El plan de Bienestar Social de la vigencia 2023, está dirigido a todos los servidores públicos en provisionalidad, de periodo y aquellos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el parágrafo 2º del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4º del Decreto 051 de 2018 y se elaboró a partir de la identificación de sus necesidades, con el fin de brindar una atención completa y así fomentar el desempeño laboral.

No obstante, en lo pertinente la **Ley 1960 de 2019** establece lo siguiente: **ARTÍCULO 3o.** El literal g) del artículo 60 del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, **independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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".

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 y el Programa Nacional de Bienestar del Departamento de la Función Pública, el Plan de Bienestar Social de Eduba, se enmarca en los siguientes ejes-componentes:

- ✓ Calidad de vida laboral
- ✓ Protección y Servicios Sociales


 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

### 5.2.1. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. Así mismo, comprende actividades que ayudan a contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Esta área comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ambiente de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los funcionarios; a continuación, se presentan estrategias para promover dicho eje-componente, entre las cuales están:

- ✓ **Medición del Clima Laboral:** Se implementan acciones derivadas del análisis de los resultados de la evaluación de clima organizacional. Esta medición se realiza cada dos años en la entidad.
- ✓ **Salario Emocional:** Tiquetera emocional, esta dirigido a todos los servidores vinculados a la entidad con el objetivo de fortalecer el elemento de Salario Emocional, a través de componente de equilibrio y flexibilidad entre vida personal y laboral.
- ✓ **Día Nacional del Servidor Público:** Tiene como objetivo programar actividades que enaltecen a los servidores públicos de la Entidad, a través de jornadas de reflexión Institucional que fortalezcan el sentido de pertenencia, la eficacia, eficiencia y la adecuada prestación del servicio.
- ✓ **Desvinculación laboral asistida:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Los funcionarios que tengan tres años o menos de tiempo próximo a la pensión, edad pensión mujeres: 57 años, hombre: 62 años, se implementan acciones que faciliten su proceso de desvinculación de sus labores.
  - Brindar herramientas que le permitan al servidor próximo a pensionarse afrontar de la mejor manera el cambio de empleado a pensionado y generar opciones para vivir productivamente.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

- Desarrollar habilidades de adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.
  - Generar un apoyo al trámite de pensión legal en Colombia a través de su AFP.
- ✓ **Reconocimiento Antigüedad e Incentivos:** Se enaltece la labor y la Ética del servicio en lo público a los funcionarios vinculados que cumplen años de servicio, reconociendo la antigüedad por quinquenios 5 y 10 años de antigüedad.


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 logrando un impacto positivo en la gestión institucional. El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, tiene como propósito crear un ambiente laboral benéfico al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

- ✓ **Celebración días especiales:** Se exaltan las fechas especiales como día de la madre, del padre, día de la mujer, del hombre, día de amor y amistad, día del niño, día del conductor, día de la secretaria, día de los cumpleaños, entre otras. Lo anterior se orienta para todos los servidores de la Entidad (Vinculados y Contratistas)
- ✓ **Programa de Convivencia Institucional:** Se realiza encuentros Institucionales con el personal de la Entidad que fortalezcan la convivencia, los valores y la cultura organizacional.

### 5.2.2. Protección y Servicios Sociales

Se refiere a actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.



 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

Las actividades de esta área se atenderán en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social: Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la Entidad. Se debe buscar una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención que ofrecen los organismos señalados.

Para el Plan de Bienestar se tendrá en cuenta el desarrollo de los siguientes programas:

- ✓ **Programa de promoción y prevención en salud: SG-SST:** EDUBA tiene definida una Política del SG-SST y en cumplimiento de su marco normativo tiene como objetivo asegurar que sus procesos, servicios y actividades, implementen controles a los riesgos. Asegurar su funcionalidad, es compromiso de la empresa con el objetivo de permitir el mejoramiento continuo de la gestión y el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Así mismo, se tienen definidos los siguientes objetivos generales para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:
  1. Desarrollar actividades de prevención y promoción encaminadas a minimizar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades Laborales, y que fomenten hábitos de vida saludable, tales como: *Sensibilización sobre salud mental, manejo de ansiedad, prevención del sedentarismo, manejo del estrés, Belleza y nutrición, Salud oral, pausas activas, donación de sangre entre otros.*
  2. Garantizar el cumplimiento de las disposiciones Legales y otros requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **Recreación y Deportes:** La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Por lo anterior el Grupo de Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, que generen de convivencia humana e institucional.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b>  <b>-EDUBA-</b>  <b>Nit. 890.270.833-5</b></p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

## 6. PRESUPUESTO

De acuerdo a la Resolución No. 0391 del 30 de diciembre de 2022, por medio del cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del año 2023 de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA "EDUBA" los recursos de Bienestar social e Incentivos están incluidos en el numeral 2.1-4001002-2020680810075-2.3.1.01.03.020, *estímulos a los empleados del estado (Bienestar social e incentivos)*.

*Para la realización de los programas establecidos en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023, se cuenta con un presupuesto asignado de \$ 43.000.000.*

## 7. RESPONSABLE

La Unidad de Talento Humano, con el acompañamiento de la Comisión de Personal de la Entidad, tienen la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad.

## 8. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos. Para evaluar la gestión realizada del Plan de Bienestar se realizarán mediciones semestrales.

- **Cumplimiento al Plan de Bienestar:**

**Objetivo:** Evaluar el cumplimiento de ejecución del plan de bienestar

**Fórmula de Cálculo indicador compuesto:**

**Eficacia =** *Nro. de actividades ejecutadas / Nro. de actividades programadas*

## 9. PLAN DE ACTIVIDADES

ÁREA	PROGRAMA/ ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD	Exámenes médicos Ocupacionales
		Cumplimiento a Programa Estilos de vida y trabajo saludable (valoración nutricional)
		Acompañamiento al servidor público en adoptar hábitos saludables
		Acompañamiento psicológico postcovid
		Campaña de promoción y prevención sexual cada 6 meses
		Actividades de prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional
	PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	Pausas Activas: Enfocadas por grupo Etario.
		Jornadas de Relajación: Yoga, Aeróbicos, Rumba.
		Campeonato Interno (Futbol, Voleibol)
		Torneos municipales servidores públicos: Entrega de Uniformes
		Caminatas, Ruta en bicicleta
		<b>Integración de Bienestar Social de la familia EDUBA - fin de año:</b> Paseo de integración fuera de la ciudad, conferencia motivacional y detalle.
		Realizar novena de aguinaldo - celebración de novenas
ARTÍSTICOS Y CULTURALES	Actividades Teatro, literatura, baile:	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CLIMA LABORAL	Realizar medición del clima laboral
		Acompañamiento psicoterapéutico basado en la aplicación de la Batería.
	SALARIO EMOCIONAL	Día de la Familia Eduba



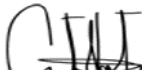
		Acompañamiento al funcionario en su proceso de convalecencia
		Otorgamiento de permisos por: Cumpleaños, reuniones sindicales, por calamidad, o por eventos importante a nivel familiar (matrimonio, graduación, parto, cita médica, entre otros).
	<b>CELEBRACIÓN DIAS ESPECIALES</b>	<b>Conmemoración fechas Especiales:</b> Felicitación, exaltar y entregar un presente para los días especiales como: día de la mujer, día del Hombre, día del conductor, día de la secretaria, Amor y amistad, día Nacional del Servidor Público, y cumpleaños.
	<b>PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO ANTIGÜEDAD E INCENTIVOS</b>	Realizar reconocimiento por antigüedad de servicio prestado a la Entidad, cada cinco años.
	<b>ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL. DESVINCULACIÓN ASISTIDA</b>	Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como: 1. Brindar herramientas que le permitan al servidor próximo a pensionarse afrontar de la mejor manera el cambio de empleado a pensionado y generar opciones para vivir productivamente. 2. Desarrollar habilidades de adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. 3. Generar un apoyo en gerontología familiar a través de la EPS 4. Generar un apoyo al trámite de pensión legal en Colombia a través de su AFP.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> <b>-EDUBA-</b> <b>Nit. 890.270.833-5</b></p>
	<p><b>GERENCIA</b> <b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022</b></p>

## Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos vigencia 2023

VERSIÓN 01  
Proceso de Gestión del Talento Humano  
ENERO DE 2023

### Control del Documento

	<b>Cargo</b>	<b>Firma</b>	<b>Fecha</b>
<i>Elaboró</i>	<i>Paula Teresa Martínez Peñaloza - CPS 010-2023</i>		<i>Enero 30 de 2023</i>
<i>Revisó:</i>	<i>Diana Milena Camargo CPS 002-2023</i>		<i>Enero 30 de 2023</i>
<i>Aprobó:</i>	<i>Cristian Javier Valle Jaimés – Subgerente General</i>		<i>Enero 30 de 2023</i>

**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA - EDUBA.**

Calle 48 N.º 17-25 Barrio Colombia Telefax: 6020219

[www.eduba.gov.co](http://www.eduba.gov.co)



»»» Página web:  
[www.eduba.gov.co](http://www.eduba.gov.co)

📍 Calle 48 No. 17 - 25 Barrio Colombia  
☎ (7) 602 0219