

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

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</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.....	15
5.2.1. Calidad de vida laboral.....	15
5.2.2. Protección y Servicios Sociales.....	17
6. PRESUPUESTO.....	18
7. RESPONSABLE	19
8. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	19
9. PLAN DE ACTIVIDADES	20

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</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 2024 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>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</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 2024.

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

 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

5. DESARROLLO

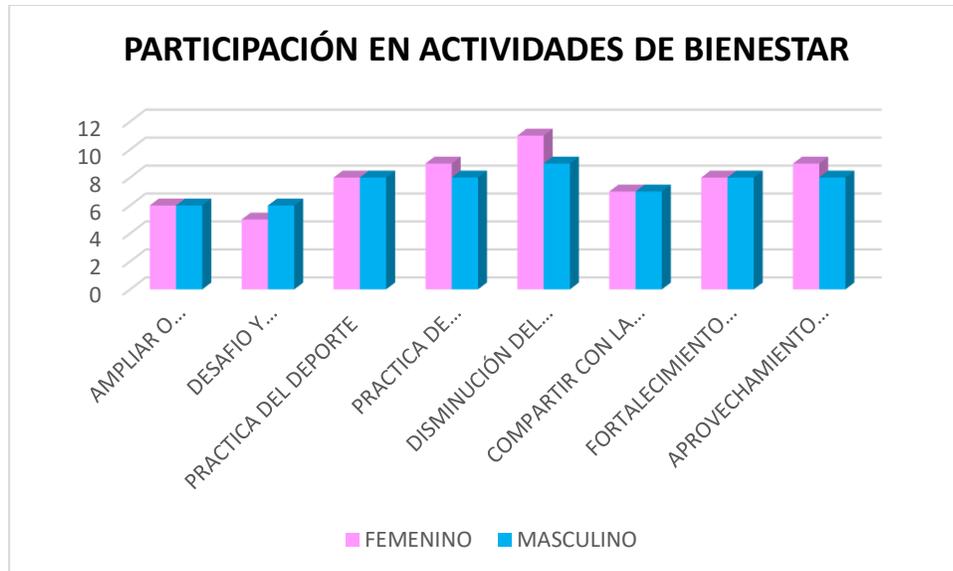
5.1. Diagnóstico de Necesidades

El Plan de Bienestar Social responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta del diseño y aplicación de una encuesta inicial denominada “**Caracterización de personal de planta de la empresa de desarrollo y vivienda de interés social de Barrancabermeja-EDUBA**”, el instrumento se aplicó en el mes de enero de manera presencial. Una vez aplicada la encuesta se procede a la consolidación de necesidades manifestadas y se definen algunas de 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 “Caracterización personal” de los 28 servidores, 23 (83%) contestaron la encuesta y se obtuvieron los siguientes resultados:

En que actividades de bienestar participaría

EN QUE ACTIVIDADES DE BIENESTAR PARTICIPARIA		
ACTIVIDAD	F	M
AMPLIAR O FORATLECEER AMISTADES	6	6
DESAFIO Y COMPETICIÓN	5	6
PRACTICA DEL DEPORTE	8	8
PRACTICA DE AUTOCUIDADO	9	8
DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS	11	9
COMPARTIR CON LA FAMILIA	7	7
FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL	8	8
APROVECHAMIENTO DE BENEFICIOS	9	8



Las actividades planteadas fueron del agrado del personal, teniendo mayor aceptación las orientadas hacia la disminución del estrés, actividades orienten al autocuidado, que permitan reforzar el clima laboral, programas para aprovechar los beneficios q poseen.

POR CUAL MOTIVO NO ASISTIRIA A LAS ACTIVIDADES		
ACTIVIDAD	F	M
CARGA LABORAL	3	1
LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO	1	2
FALTA DE MOTIVACION	5	4
FALTA DE TIEMPO	1	2
NO AUTORIZACIÓN POR EL JEFE		
TODAS LAS ANTERIORES		
OTRA	1	
NO RESPONDE	3	3

Entre las respuestas de los servidores, se evidencia que la mayoría están dispuestos a realizar actividades y sus razones para la no asistencia a las actividades de bienestar que fuesen programadas serian por falta de motivación o el cruce de dichas actividades con la carga laboral.



Seleccione entre las actividades de bienestar, cual considera deberían ser prioritarias

PRIORIDAD EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL		
ACTIVIDAD	F	M
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	1	3
ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DEL SER, CLIMA LABORAL Y ORGANIZACIONAL	3	3
PROGRAMAS DE AUTOCUIDADO SALUD	6	
CONFERENCIAS Y CHARLAS MOTIVACIONALES	1	1
PREPENSIONADOS		2
INTEGRACION FAMILIAR	1	
NO RESPONDE		1



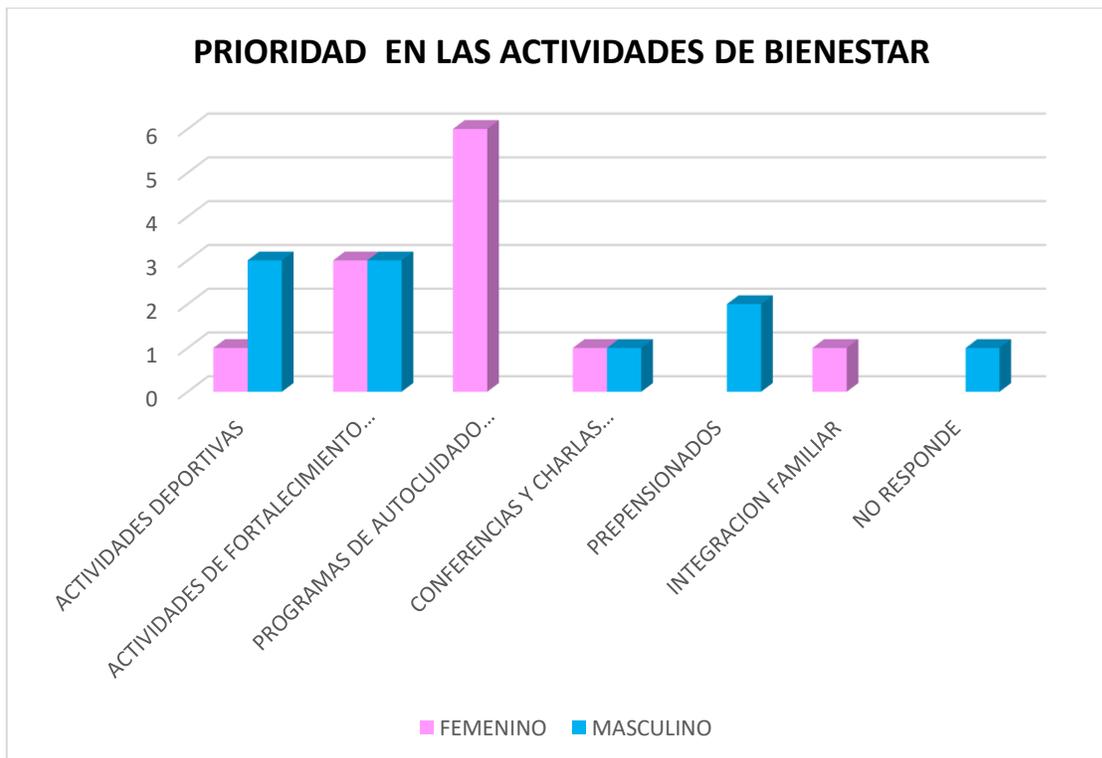
EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA
DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

**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**

La elección en su mayoría por parte de los trabajadores fueron las actividades donde se fortalezca el clima organizacional y laboral, seguido de actividades que propongan el autocuidado, seguido de actividades deportivas teniendo en cuenta la caracterización del personal.



Otra de las preguntas realizadas al personal de planta fue: Le gustaría recibir incentivos?

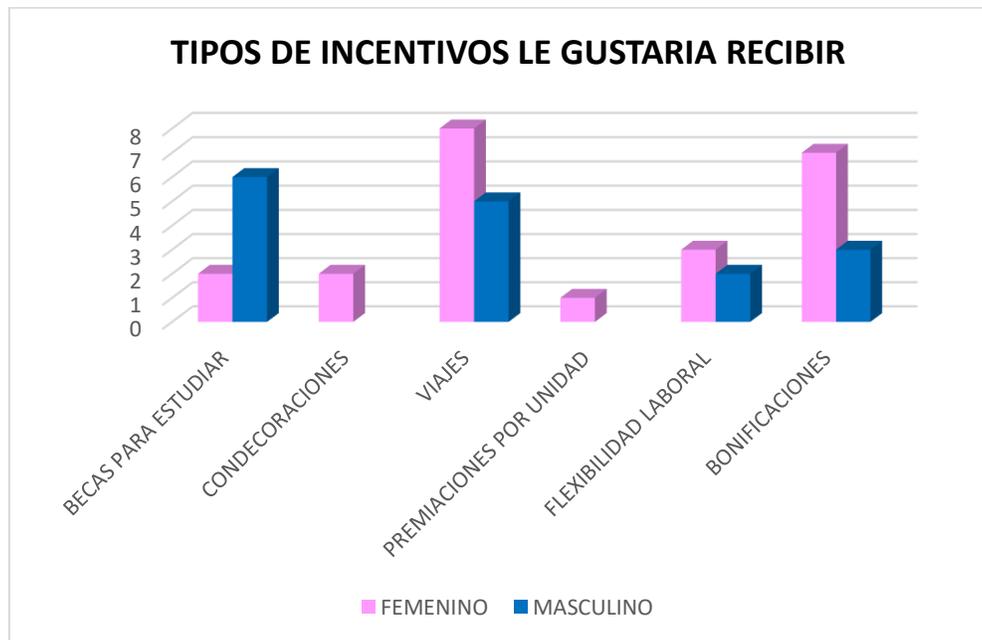
LE GUSTARIA RECIBIR INCENTIVOS		
SI	12	10
NO		
NO RESPONDE		1

A lo que en su mayoría contestaron que si.

Que tipos de incentivos le gustaría recibir por parte de la empresa

QUE TIPO DE INCENTIVOS LE GUSTARIA RECIBIR POR PARTE DE LA EMPRESA		
ACTIVIDAD	F	M
BECAS PARA ESTUDIAR	2	6
CONDECORACIONES	2	
VIAJES	8	5
PREMIACIONES POR UNIDAD	1	
FLEXIBILIDAD LABORAL	3	2
BONIFICACIONES	7	3
NO RESPONDE		1

Los empleados prefieren en su mayoría recibir viajes, bonificaciones y becas para estudiar, dejando por ultimo las opciones de flexibilidad laboral, condecoraciones y premiaciones por unidad.





EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA
DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

-EDUBA-

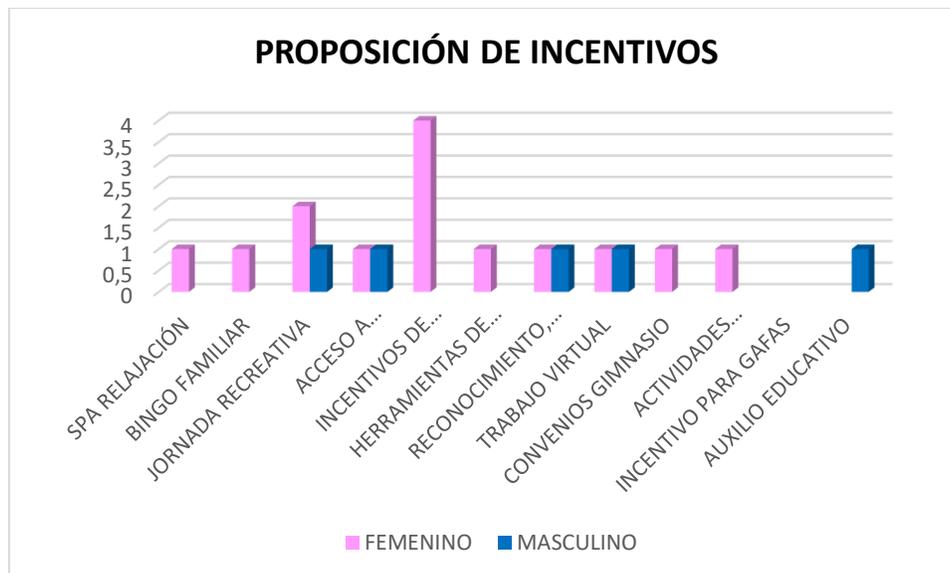
Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS
E INCENTIVOS

Por último se les pidió realizar proposición de otro tipo de incentivos que les gustaría recibir donde se obtuvieron las siguientes opciones:

1. Spa de relajación
2. Bingo familiar
3. Jornada recreativa
4. Acceso a financiamientos
5. Incentivos de compensación
6. Herramientas de trabajo
7. Reconocimiento botón de oro para tiempo de servicio de 10, 20 y 30 años
8. Posibilidad de trabajo virtual
9. Convenios con gimnasios
10. Actividades nutricionales
11. Auxilios educativos



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

5.2. Desarrollo Plan de Bienestar Social e Incentivos.

El plan de Bienestar Social de la vigencia 2024, 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

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:

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

- ✓ **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.
 - 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

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

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.

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

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

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.

6. PRESUPUESTO

De acuerdo a la Resolución No. 0391 del 29 de diciembre de 2023, por medio del cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del año 2024 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 2024, se cuenta con un presupuesto asignado de \$ 50.000.000.

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

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*

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

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)
		Programación y ejecución de actividades que ayuden a adoptar hábitos saludables
		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: Spa y Yoga.
		Torneos municipales servidores públicos: Entrega de Uniformes
		Integración de Bienestar Social de la familia EDUBA - fin de año: Paseo de integración fuera de la ciudad, conferencia motivacional y detalle.
		Gestionar vacaciones recreativas en familia
		Realizar novena de aguinaldo - celebración de novenas
	ARTÍSTICOS Y CULTURALES	Programar y ejecutar actividades culturales donde se tengan en cuenta teatro, literatura, baile
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CLIMA LABORAL	Realizar actividades de fortalecimiento del clima laboral: día al aire libre con ejercicios de confianza grupal
		Acompañamiento psicoterapéutico basado en la aplicación de la Batería.
	SALARIO EMOCIONAL	Día de la Familia EDUBA: jornada de bingo y juegos de mesa con premios y animación.
		Acompañamiento al funcionario en su proceso de convalecencia



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

		Programa de salud laboral: establecer posibles convenios con gimnasios, suministro de material ergonómico para los trabajadores de planta
		Otorgamiento de días libres por: Cumpleaños, reuniones sindicales, por calamidad, o por eventos importante a nivel familiar (matrimonio, graduación, parto, cita médica, entre otros).
	CELEBRACIÓN DIAS ESPECIALES	Conmemoración fechas Especiales: Felicitar, 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 día de cumpleaños del personal de planta.
	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO ANTIGÜEDAD E INCENTIVOS	Realizar reconocimiento por antigüedad de servicio prestado a la Entidad, de 10, 20 y 30 años.
	ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL. DESVINCULACIÓN ASISTIDA	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.

VERSIÓN 02
 Proceso de Gestión del Talento Humano
 ENERO DE 2024

	NOMBRE/ FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Elaboró	Kathleen Jihobanna Guerra Parra Técnica Unidad Jurídica		30 Enero 2024
	Leonardo Toro CPS 006 -2024		30 Enero 2024
Revisó	Alexander Diaz Barrera Subgerente- Jefe de Personal		30 Enero 2024
Aprobó	Fernando Enrique Andrade Niño Gerente General		30 Enero 2024

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma

