



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 E INCENTIVOS

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2021





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 E INCENTIVOS

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVOS.....	9
3.1. Objetivo General	9
3.2. Objetivos Específicos.....	9
4. POBLACIÓN BENEFICIARIA.....	10
5. PRESUPUESTO	10
6. RESPONSABLE.....	10
7. EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	10
7.1. Área de Protección y Servicios Sociales	11
7.2. Área de calidad de vida laboral	12
8. PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	13
8.1. Plan de incentivos pecuniarios	13
8.2. Plan de incentivos No pecuniarios	14
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15

 <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 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 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.

1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta de la aplicación de una encuesta, el instrumento se aplicó en el mes de enero de 2021 con la participación de los funcionarios. La encuesta nos permitió obtener información relacionada con las percepciones que los empleados públicos tienen del Bienestar y qué quisieran que EDUBA implementará dentro del cronograma de actividades, la cual fue analizada y descrita como base para la estructuración del presente plan.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 14. Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.

Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.

Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Artículo 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. 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. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 30: “Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de Carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Artículo 31: Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Artículo 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Parágrafo. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.


Artículo 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Decreto 1083 de mayo 26 de 2015: Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública:

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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 69)

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

 <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 E INCENTIVOS</p>

sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- 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.
- 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°. 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 1° modificado por el artículo 1° del Decreto 4661 de 2005)

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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 70)

Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 71)

Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse re-cursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 72)

Artículo 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

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

Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 73)

Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- 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.
- Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

 <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 E INCENTIVOS</p>

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 75)


Ley 734 de 2002. Régimen Disciplinario para los Servidores Públicos:

Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

- Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG:

Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos. La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.

 <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 E INCENTIVOS</p>

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Incrementar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad, mediante espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así mismo generar un clima organizacional que manifieste en los servidores motivación, sentido de pertenencia y calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

3.2. Objetivos Específicos

1. Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los servidores con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
2. 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.
3. 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.
4. Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual, como de su familia y comunidad.

 <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 E INCENTIVOS</p>

4. POBLACIÓN BENEFICIARIA

La población potencial de beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos está constituida por Servidores de Libre Nombramiento y Remoción y Carrera Administrativa de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja –EDUBA.

5. PRESUPUESTO

De acuerdo a la Resolución No. 001 del 04 de enero de 2021, por medio del cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del año 2021 de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA “EDUBA” los recursos de capacitación están incluidos en el numeral 2.1-14.1.1.1.1-2.1.2.02.02.008.005.009.5, *Servicios Auxiliares especializados de oficina (Capacitación y ambientes saludables y seguros)* que tiene un rubro de CINCUENTA MILLONES DE PESOS COLOMBIANOS (\$50.000.000).


6. 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.

7. EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar e Incentivos, programa una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2021, orientadas 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. Buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios.

El Plan de Bienestar se enmarca dentro de las dos (2) siguientes áreas:

 <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 E INCENTIVOS</p>

7.1. Área de Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Así mismo, ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

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:

- ✓ **Medicina laboral:** Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol de talento humano, a través de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.
- ✓ **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, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

7.2. Área de 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; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende actividades que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

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. Se deben realizar actividades para la medición del clima laboral. Para responder a las necesidades de bienestar, los funcionarios de la Empresa y la Gerencia, surtirán trámites necesarios con las Cajas de Compensación familiar y otras entidades públicas y privadas que presten los servicios inherentes a la misma.

- ✓ **Medición del Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.
- ✓ **Programa de Pre Pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para afrontar el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, 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. Se reconocerá la trayectoria laboral y se agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan, para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ **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; generando un ambiente seguro para todos los funcionarios, contratistas y visitantes.
 2. Garantizar el cumplimiento de las disposiciones Legales y otros requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 3. Mejorar continuamente la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- ✓ **Salario Emocional:** Por medio de este se pretende un balance entre las dimensiones de calidad de vida de los funcionarios, y una búsqueda de la entidad que permita fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados de la Empresa.

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS

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.

8.1. Plan de incentivos pecuniarios

El Decreto 1567 de 1998, establece: “Artículo 31º.- Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por

reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.”

8.2. Plan de incentivos No pecuniarios

El decreto 1083 de 2015 señala en su Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Los Estímulos e incentivos que se otorgarán a los servidores de EDUBA, se ejecutará de la Siguiete Manera:

Elaboración y Aprobación por parte de la Comisión de Personal y el Comité de Bienestar e Incentivos del Plan Estímulos e Incentivos de Bienestar, que se plasmará en un acto administrativo.

Se tiene previsto para la vigencia actual los estímulos en marcados en el Decreto 1083 de 2015 y el Plan de Estímulos e Incentivos de Bienestar para la Vigencia 2018

1. Mejores servidores de la entidad, reconocimiento a la labor
2. Mejores Equipos de Trabajo
3. Permisos de Estudio
4. Estrategia disfrute de cumpleaños (media jornada libre para que comparta en familia)
5. Integración de Bienestar Social de la familia EDUBA en el mes de diciembre.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos. Para ello, el área de Gestión del Talento Humano, con la colaboración del Comité de Bienestar, Estímulos e Incentivos realizará el seguimiento y evaluación del presente Plan de lo cual se presentará un informe semestral con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia a la Comisión de Personal para su seguimiento

Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2022 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano. Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2021 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

Control del Documento

	Cargo	Firma	Fecha
<i>Elaboró</i>	<i>Paula Teresa Martínez Peñaloza - CPS 015-2021</i>		<i>Enero 29 de 2021</i>
<i>Revisó:</i>	<i>Diana Milena Camargo CPS 001- 2021</i>		<i>Enero 29 de 2021</i>
<i>Aprobó:</i>	<i>Edwin Adrián García Ávila</i>		<i>Enero 29 de 2021</i>

Original firmado

**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



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 E INCENTIVOS

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

ÁREA	OBJETIVO	TEMAS	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	OBSERVACIONES	
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Fortalecer los conocimientos, técnicas y habilidades relacionadas con: a) La prevención del riesgo que puede afectar a la salud humana como consecuencia de las circunstancias y condiciones de trabajo.	Jornadas de prueba de laboratorios (colesterol, triglicéridos, perfil lipídico, glicemia)	Funcionarios	Talento Humano en coordinación con el Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Trimestral	2021 Estas actividades serán programadas 1 vez al año	
		Cumplimiento a Programa Estilos de vida y trabajo saludable (valoración nutricional)					
		Jornada de salud visual					
		Jornada Donación de Sangre					
		Jornadas de salud: (Tomas de talla, peso, tensión)					
	Contribuir a la formación integral del Funcionario, mejorando condiciones físicas e intelectuales saludable a través de la promoción del deporte, el arte y la cultura en los niveles de formación, recreación y competencia.	Pausas Activas	Todo el personal	Talento Humano en coordinación con INDERBA, Caja de Compensación y SG-SST de la Entidad	Mensual	Se coordinarán pausas activas una vez al mes	
		Jornadas de Relajación: Yoga, Aeróbicos, masajes, Rumba, ect			Trimestral	Se coordinarán jornadas de relajación cada 3 meses, en pro de reducir el estrés y carga laboral.	
		Encuentros deportivos recreativos	Funcionarios	Talento Humano en coordinación con INDERBA, Caja de Compensación y SG-SST de la Entidad	I y II semestre del año 2021	Se evaluará actividades a realizar con INDERBA para encuentros deportivos sujetándonos a las indicaciones y panorama en el distrito frente al Covid-19	
		Talleres dirigidos -pintura -guitarra -Belleza -manualidades	Funcionarios		I y II semestre del año 2021	Se dejará a preferencia de los funcionarios los dos talleres a realizar durante el año, como también se podrá contar con la participación de un miembro de la familia de cada servidor	
		Tarde de Cine			I semestre del año 2021	Se dejará a preferencia de los funcionarios la elección de las películas, así mismo podrán participar miembros del núcleo familiar de cada servidor. Se evaluará la metodología teniendo en cuenta la situación por Covid que atraviese el Distrito	
		Caminata Ecológica: Conociendo nuestro Distrito			Talento Humano y Área ambiental de Eduba y SG-SST	IV Trimestre	Se evaluará la viabilidad de la salida dependiendo de la situación por Covid que atraviese el Distrito en dicho periodo, asimismo se revisará lugares a visitar del distrito que comprenda fauna y flora.
		Integración de Bienestar Social de la familia EDUBA			Talento Humano y la Alta Gerencia	Diciembre	Se realizará integración con Funcionarios de Eduba, celebración de fin de año.



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 E INCENTIVOS

ÁREA	OBJETIVO	TEMAS	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	OBSERVACIONES
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Fortalecer 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, impactando en la generación de valor y compromiso para el logro de resultados de la Empresa	Celebración de fechas Especiales: Felicitar y exaltar los días especiales como: día de la mujer (8 de marzo), día del Hombre (19 de marzo), día del niño (24 de abril), día de la Secretaria (26 de abril), Día del Conductor (16 de julio), día de Amor y amistad (18 de septiembre), día de Halloween (31 de octubre)	Todo el personal	Talento Humano	Todo el año 2021	En cada ocasión se resaltaré la fecha con algún incentivo simbólico
		Celebración día Nacional del Servidor Público (27 de junio)	Funcionarios	Talento Humano	25 de junio de 2021	Programar una actividad que exalte la labor del servidor público (reconocimientos por antigüedad)
		Novenas navideñas	Todo el personal	Talento Humano	IV Trimestre	Generar espacios de integración entre el personal de Eduba a través de las actividades navideñas
		Charlas en Convivencia y Clima laboral : 1. Comunicación Afectiva y asertiva. 2. Trabajo en equipo 3. Resolución de conflictos 4. Qué hacer ante una pérdida-duelo.	Todo el personal	Talento Humano en coordinación con Caja de Compensación CAFABA	Trimestral	Se realizará una charla cada trimestre del año
		Salario Emocional : Tiquetera Emocional para redimir 1 vez en cada semestre del año 2021: Beneficio 1. Media Jornada libre por tu cumpleaños. 2. Media Jornada para diligencias personales. 3. Media jornada para acompañar a un familiar en momentos especiales. 4. Un día libre por tu graduación.	Funcionarios	Talento Humano	I y II semestre del año 2021	Con el salario emocional se busca que el Funcionario tenga más tiempo para él y su familia, que pueda celebrar, descansar, y estar con los seres que más ama cuando más lo necesiten.
		Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Todo el personal	Talento Humano en coordinación con el Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Todo el año 2021 (VER PLAN DE TRABAJO SG-SST)	Remitir al Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 y sus anexos
		Preparación de Pre Pensionados para el retiro del servicio	Funcionarios	Talento Humano en coordinación con Administradora de Pensiones COLPENSIONES	I y II semestre del año 2021	Realizar dos actividades en apoyo con COLPENSIONES durante el año 2021

Fuente: Realizado a través de instrumento "Encuesta" aplicado a funcionarios enero/2021