

 <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 2022</p>

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2022


 <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 2022</p>

TABLA DE CONTENIDO

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


 <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 2022</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.

 <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 2022</p>

1. 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 2022</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 2022</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.

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

2. 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 2022**”, el instrumento se aplicó en el mes de enero de 2022 y la misma fue enviada a cada uno de los funcionarios a través del correo institucional gerencia@eduba.gov.co. Mediante el cuestionario se consultó sobre los gustos y preferencias de los servidores públicos, con el fin de identificar aquellas actividades en donde encontrarán mayor afinidad.

El Informe de los Resultados de las encuestas hace parte integral del presente Documento.

 <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 2022</p>

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo Estratégico


Orientar el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento, el bienestar, y la motivación de los servidores públicos.

3.2. Objetivo General

El Plan de Bienestar Social e Incentivos estará orientado a promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de sus funcionarios mediante espacios de conocimiento esparcimiento e integración familiar, que fortalezcan el desempeño de sus labores y mejoren su calidad de vida, así como a fortalecer la cultura organizacional.

3.3. 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.

 <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 2022</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. 350 del 30 de diciembre de 2021, por medio del cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del año 2022 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 2.1-14.1.1.1.1-2.1.1.01.020, *estímulos a los empleados del estado (Bienestar social e incentivos)*.

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 2022, 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 siguientes Áreas de Intervención:

7.1. 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

 <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 2022</p>


niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.

- a. Deportivos, recreativos y vacacionales
- b. Promoción y prevención de la salud
- c. Artísticos y culturales
- d. Capacitación Informal
- e. Promoción de programas de vivienda
- f. Educación formal

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

 <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 2022</p>


como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

7.2. 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

 <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 2022</p>

(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.”

 <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 2022</p>

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 2022, teniendo en cuenta además el recurso disponible para el desarrollo del Plan con los que cuente la Empresa.

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

9. 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 planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de estos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y 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 2022</p>

El indicador para hacer la evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos es el siguiente

- **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*

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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 2023 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 el año 2022 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

11. 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 saludable - Contratación de profesional en nutrición.
		Actividades de prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional - Conferencia Motivacional
	PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	Pausas Activas
		Jornadas de Relajación: Yoga, Aeróbicos, Rumba.
		Juegos de mesa
		Bingo en familia
		Torneos municipales servidores públicos
		Integración de Bienestar Social de la familia EDUBA - fin de año
		Realizar novena de aguinaldo - celebración de novenas
	ARTÍSTICOS Y CULTURALES	Actividad de creatividad e innovación: Halloween
		Inscripciones a cursos que ofrece la caja de compensación familiar CAFABA, en artes, manualidades, cursos de cocina o deporte.
	EDUCACIÓN FORMAL	Otorgar auxilio



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




ÁREA	PROGRAMA/ ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CLIMA LABORAL	Realizar medición del clima laboral
		Charlas en Convivencia y Clima laboral : <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación y trabajo en equipo 2. Liderazgo 3. Cultura Organizacional 4. Resolución de conflictos
	SALARIO EMOCIONAL	Conmemoración fechas Especiales: Felicitar y exaltar los días especiales como: día de la mujer (8 de marzo), día del Hombre (19 de marzo) Celebración día Nacional del Servidor Público (27 de junio), Amor y amistad, etc
		Otorgamiento de un día en el mes del cumpleaños de cada funcionario
	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	Realizar reconocimiento a los mejores funcionarios y/o mejor equipo de trabajo.
ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL. DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como: <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de proyecto de vida 2. Ocupación del tiempo libre 3. Promoción de la salud 	

 <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 2022</p>

Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos vigencia 2022

VERSIÓN 01
Proceso de Gestión del Talento Humano
ENERO DE 2022

Control del Documento

	Cargo	Firma	Fecha
Elaboró	Paula Teresa Martínez Peñaloza - CPS 010-2022		Enero 28 de 2022
Revisó:	Diana Milena Camargo CPS 004- 2022		Enero 28 de 2022
Aprobó:	Edwin Adrián García Ávila		Enero 28 de 2022

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



>>> Página web:
www.eduba.gov.co

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