



Alcaldía Distrital de  
Barrancabermeja



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

*Nit. 890.270.833-5*

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

Código:DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

Página 1 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

 Alcaldía Distrital de Barrancabermeja	 Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>			
		<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>			
		Código: DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025	Pagina 2 de 38	
		<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>			

### Control del Documento

	<b>Cargo</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Fecha</b>
<i>Autor:</i>	<i>Tecnico Unidad Juridico</i>	<i>Gerencia</i>	<i>29-ene-2025</i>
<i>Revisión:</i>	<i>Subgerente</i>	<i>Subgerencia</i>	<i>29-ene-2025</i>
<i>Aprobación:</i>	<i>Gerente General</i>	<i>Gerencia</i>	<i>29-ene-2025</i>

### Control de los Cambios

<b>Versión No.</b>	<b>Fecha de Aprobación</b>	<b>Descripción de los Cambios</b>	<b>Solicitó</b>
1.0	29-ene-2025	<i>Asignación de código e imagen institucional, según Manual de identidad visual.</i>	<i>Gerencia</i>
2.0			
3.0			
4.0			
5.0			

**La impresión de este documento se considera Copia No Controlada, el usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la página web institucional.**



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

*Nit. 890.270.833-5*

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

Código:DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

Pagina 3 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. OBJETIVOS .....	5
1.1. Objetivo General .....	5
1.2. Objetivos Específicos .....	5
2. ALCANCE .....	5
3. DEFINICIONES .....	6
4. MARCO NORMATIVO .....	7
5. DESARROLLO .....	10
5.1. Diagnóstico de Necesidades .....	10
5.2. Desarrollo Plan de Bienestar Social e Incentivos .....	32
5.2.1. Calidad de vida laboral .....	33
5.2.2. Protección y Servicios Sociales .....	35
6. PRESUPUESTO .....	36
7. RESPONSABLE .....	36
8. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	37
9. PLAN DE ACTIVIDADES .....	38

 Alcaldía Distrital de Barrancabermeja	 Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>			
		<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>			
		Código: DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025	Pagina 4 de 38	
		<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>			

## 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 2025 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.

 	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>		
	Código: DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025	Pagina 5 de 38
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

## 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 2025.

 	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>		
	Código: DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025	Pagina 6 de 38
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

### 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

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>		
	Código: DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025	Pagina 7 de 38
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

#### 4. MARCO NORMATIVO

**La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo 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.



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

*Nit. 890.270.833-5*

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

Código:DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

Pagina 8 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

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.

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.



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

Nit. 890.270.833-5

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

Código: DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

Pagina 9 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

- 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.

- 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.

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>		
	Código:DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025	Pagina 10 de 38
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

## 5. DESARROLLO

### 5.1. Diagnóstico de Necesidades

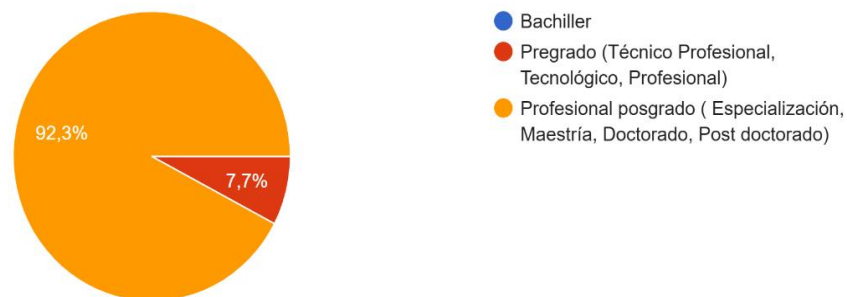
El Plan de Bienestar Social responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta del diseño y aplicación de una encuesta inicial denominada **“Encuesta de identificación de necesidades de aprendizaje y satisfacción de bienestar social e incentivos de la empresa de desarrollo y vivienda de interés social de Barrancabermeja-EDUBA”**, el instrumento se aplicó en el mes de enero de manera digital mediante un formulario de Google Forms. 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 27 servidores, 13 (48%) contestaron la encuesta y se obtuvieron los siguientes resultados:

#### 5.1.1 Información del funcionario público

Esta sección de la encuesta realizó preguntas personales y de caracterización; de las cuales se extrajo la siguiente información:

Nivel educativo  
13 respuestas

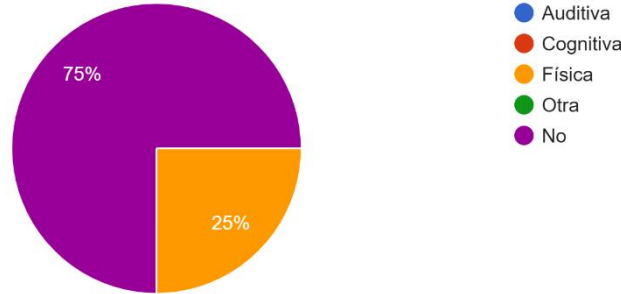


En esta gráfica, se observa que el puntaje más alto corresponde al nivel educativo de profesional con especialización, maestría, doctorado o postdoctorado con un 92,3%;

mientras que el 7,7% de los participantes se encuentra en el nivel educativo de pregrado.

Presenta algún tipo de discapacidad?

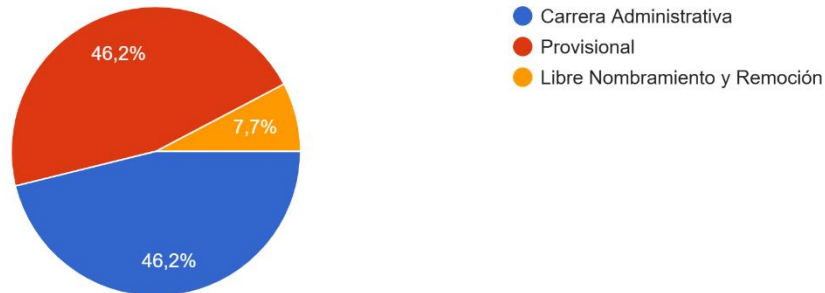
8 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 75% de los participantes no reporta ningún tipo de discapacidad, mientras que el 25% presenta una discapacidad física. Cabe resaltar que en esta pregunta solo se obtuvieron 8 respuestas, lo que sugiere que aquellas personas que no respondieron a la pregunta no presentan ningún tipo de discapacidad.

Tipo de vinculación

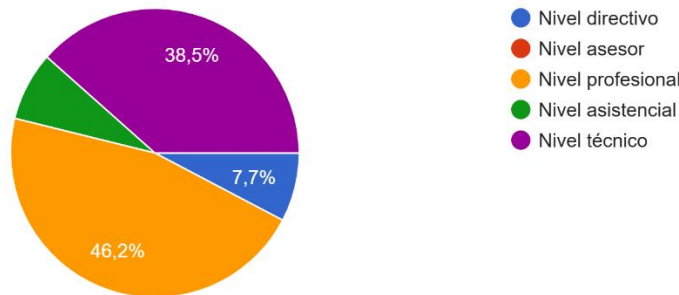
13 respuestas



En la empresa los tipos de nombramiento son libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad; del personal participante en la encuesta se observa que el 46,2 % de los participantes se encuentran vinculados bajo la modalidad de carrera administrativa y provisionalidad, mientras que el 7,7% está vinculado bajo el tipo de librenombramiento y remoción.

En qué nivel jerárquico se encuentra dentro de la empresa?

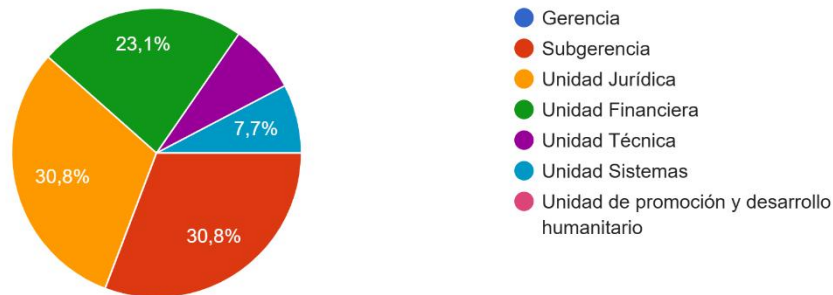
13 respuestas



En la entidad se tienen 5 niveles jerarquicos de ellos el 46,2% de los participantes pertenece al nivel profesional, el 38,5% pertenece al nivel técnico, y el 7,7% al nivel directivo y asistencial cada una. En cuanto al nivel asesor no se obtuvo respuesta.

Unidad a la que pertenece

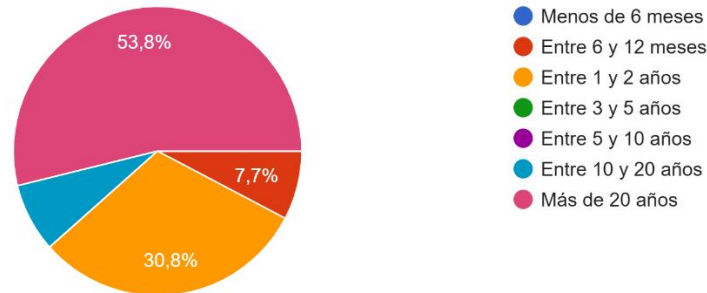
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 30,8% de los participantes pertenecen a la unidad jurídica y subgerencia, mientras que el 23,1% se encuentra en la unidad financiera. Además, el 7,7% corresponde a la unidad técnica y de sistemas cada una. Cabe señalar que no se obtuvo respuesta de la unidad de promoción y desarrollo humanitario.

**Tiempo de servicio**

13 respuestas

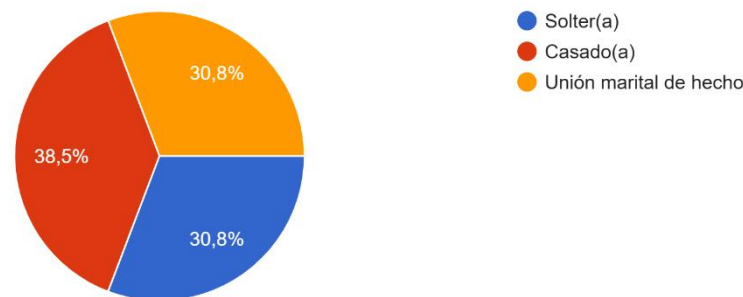


En la pregunta del tiempo de servicio de los funcionarios de la empresa se observa que el 53,8% de los participantes cuentan con más de 20 años de servicio en EDUBA. El 30,8% tiene un tiempo de servicio aproximado de 1 a 2 años, mientras que el 7,7% se distribuye entre los rangos de 6 a 12 meses y de 10 a 20 años cada una.

**5.1.2 Conformación del núcleo familiar del funcionario y condición socioeconómica**

**Estado civil**

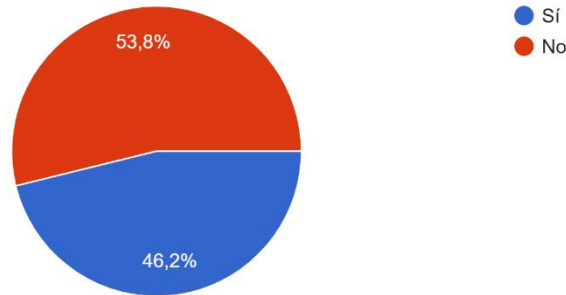
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 38,5% de los participantes están casados, mientras que el 30,8% se encuentran en estado civil de solteros o en unión marital de hecho.

Es usted mujer u hombre cabeza de hogar?

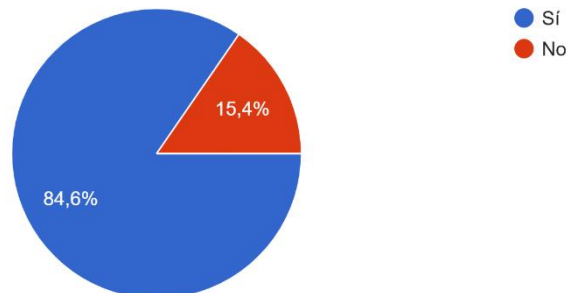
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 53,8% de los participantes son mujer u hombre cabeza de hogar y el 46,2% no lo son; Sin embargo despues de una retroalimentación con los participantes en la encuesta se realizo la identificación de 4 personas identificadas como padre o madre cabeza de hogar de los 13 encuestados.

Tiene hijos?

13 respuestas



Los miembros de la entidad en un porcentaje del 84,6 % argumentan tener hijos; es asi como se les pregunta mas a fondo sobre la edad y nivel educativo obteniendo la siguiente información:

NOMBRES Y APELLIDOS DEL FUNCIONARIO	TIENE HIJOS	CANTIDAD	EDAD	NIVEL EDUCATIVO
ALEXANDER DIAZ BARRERA	SI	1	6	ESTUDIANTE PRIMARIA
KATHLEEN JIHOBANNA GUERRA PARRA	SI	1	12	ESTUDIANTE SECUNDARIA
CARLOS ANTONIO VILORIA PEÑARANDA	NO	-	-	-
RUBEN DARIO SUAREZ	SI	1	29	PROFESIONAL
EDELMIRA SANDOVAL SOLANO	SI	1	29	TECNOLOGA



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

Nit. 890.270.833-5

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

Código: DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

Página 15 de 38

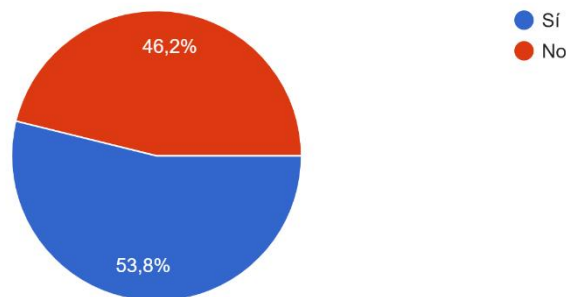
**PROCESO: TALENTO HUMANO**

BEATRIZ ELENA ROMERO AGÁMEZ	SI	1	35	PROFESIONAL
GINA PAOLA MARTINEZ PUCHE	SI	2	7 Y 19	ESTUDIANTE PRIMARIA - BACHILLER
GUILLERMO DIAZ LOPEZ	SI	2	16 Y 25	BACHILLER-PROFESIONAL
HENRY GALVIS NAVARRO	NO	-	-	-
GLORIA AMPARO NAVARRO MEJIA	SI	2	27 Y 30	PROFESIONAL
NAZLY ACUÑA OTERO	SI	1	27	PROFESIONAL
TRINIDAD GOMEZ DIAZ	SI	3	26, 16 Y 12	PROFESIONAL-ESTUDIANTE SECUNDARIA
ELKIN QUIROZ HERNANDEZ	SI	1	-	PROFESIONAL

### 5.1.3. Bienestar social

Alianza con el grupo de danzas de la alcaldía

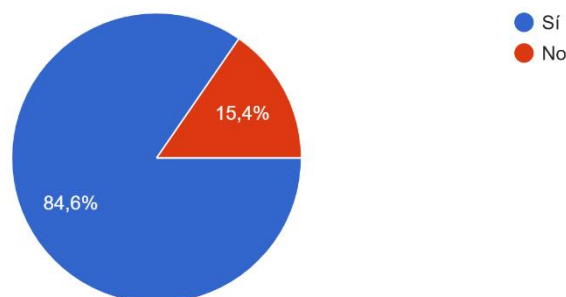
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 53,8% de los participantes si desea participar en la alianza con el grupo de danzas de la alcaldía, mientras que el 46,2% no desea participar.

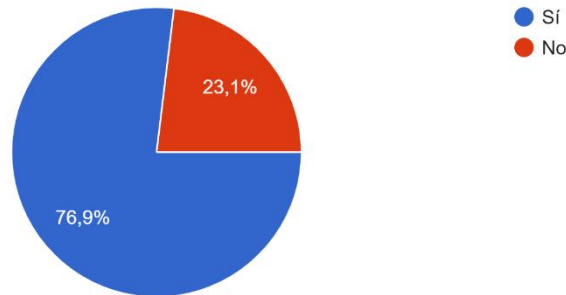
Alianza parqueadero de los vehículos de los empleados

13 respuestas



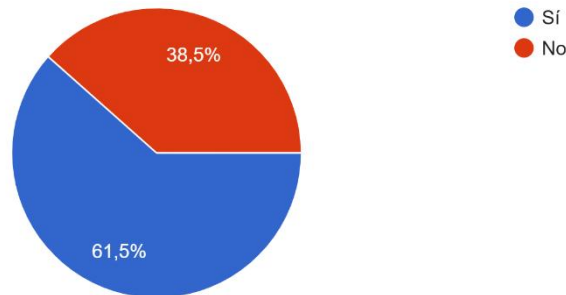
En esta gráfica, se observa que el 84,6% de los participantes desea tener una alianza con un parqueadero para los vehículos de los empleados, mientras que el 15,4% no lo desea.

Spa de relajación  
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 76,9% de los participantes desean un spa de relajación, mientras que el 23,1% no.

Bingo familiar  
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 61,5% de los participantes quieren participar del bingo familiar, mientras que el 38,5% no.



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

Nit. 890.270.833-5

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

Código: DES-PL-007

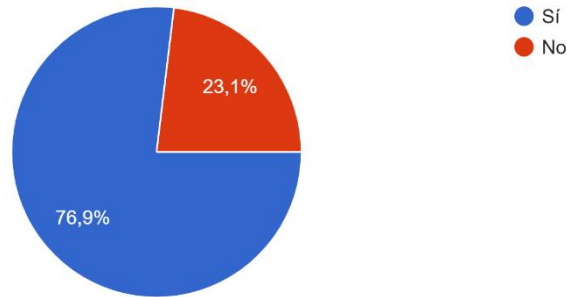
Version 0 Fecha: Enero 2025

Página 17 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

Tarde recreativa

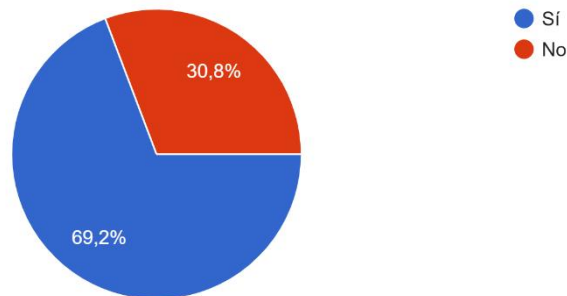
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 76,9% de los participantes desean participar de una tarde recreativa, mientras que el 23,1% no.

Caminatas ecológicas

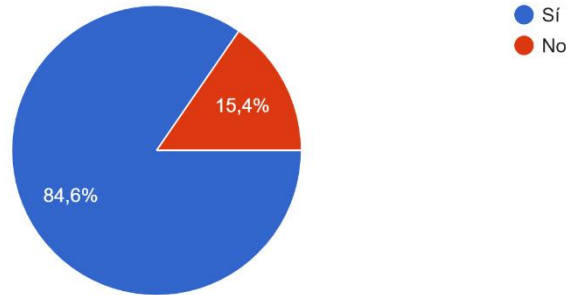
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 69,2% de los participantes desean asistir a una caminata ecológica, mientras que el 30,8% no.

Celebración del día del conductor

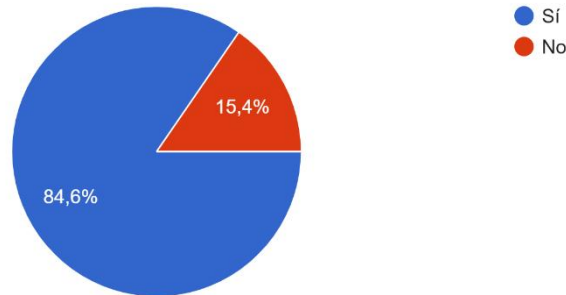
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 84,6% de los participantes quieren celebrar el día del conductor, mientras que el 15,4% no.

Celebración del día del hombre y de la mujer

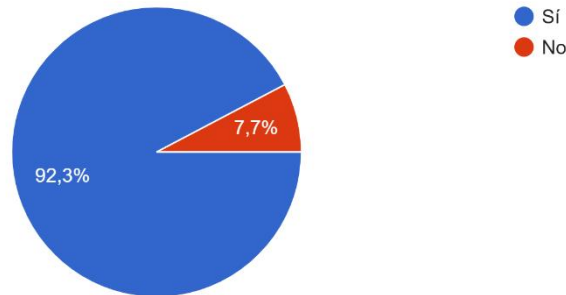
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 84,6% de los participantes desean asistir en la celebración del día del hombre y de la mujer, mientras el 15,4 % no desean participar.

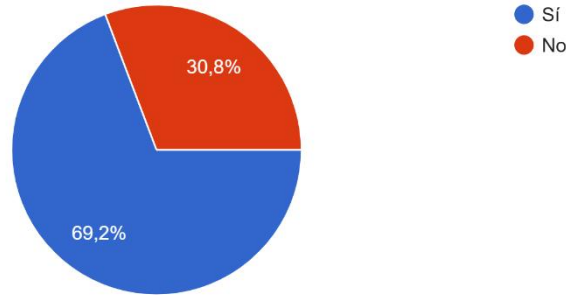
Celebración del día del padre y de la madre

13 respuestas



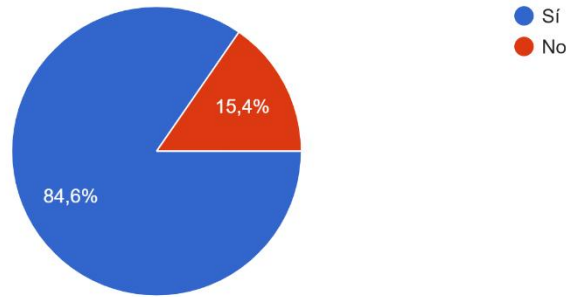
En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes están a favor de realizar la celebración del día del padre y de la madre, mientras que el 7,7% no.

Celebración de Halloween  
 13 respuestas



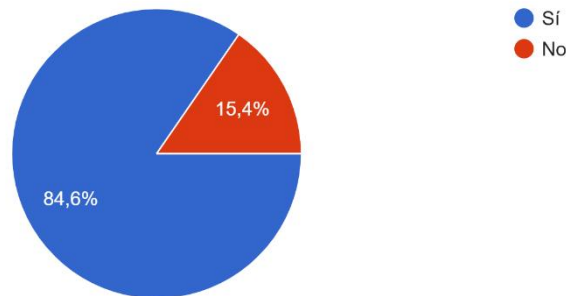
En esta gráfica, se observa que el 69,2% de los participantes si quieren celebrar Halloween, mientras que el 30,8% no.

Convenios con clubes y agentes turísticos  
 13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 84,6% de los participantes desean que se realicen convenios con clubes y agentes turísticos, mientras que el 15,4% no.

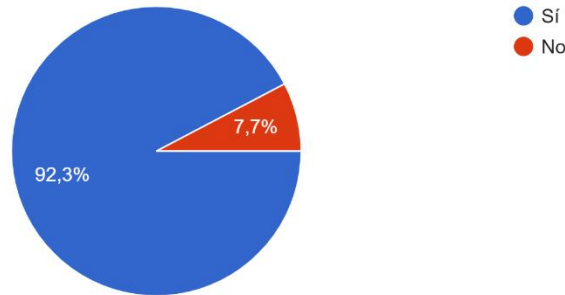
Desarrollo emocional y salud mental: Manejo de emociones  
 13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 84,6% de los participantes desean asistir a los encuentros de desarrollo emocional y salud mental en el manejo de emociones, mientras que el 15,4% no.

Felicitar a los servidores en sus cumpleaños

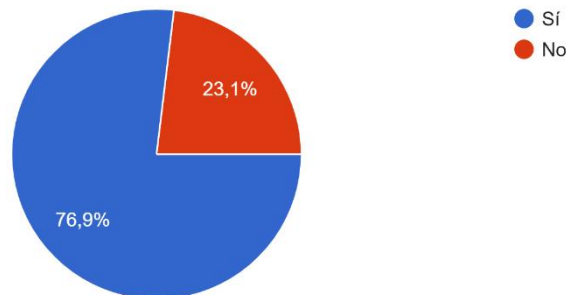
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes quieren que se haga mas formal las felicitaciones de los servidores en sus cumpleaños, mientras que el 7,7% no.

Integración en familia en campos abiertos y saludables

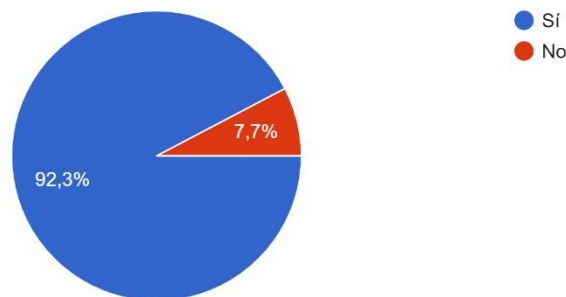
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 76,9% de los participantes desean que se realicen integraciones en familia en los campos abiertos y saludables, mientras que el 23,1% no.

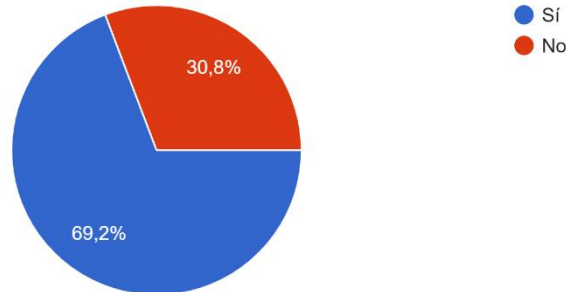
Modernización institucional

13 respuestas



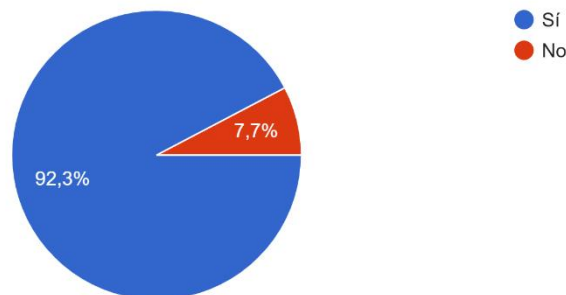
En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes desean que haya una modernización institucional, mientras que el 7,7% no.

Orientación apoyo en trámites con fondos de pensión  
 13 respuestas



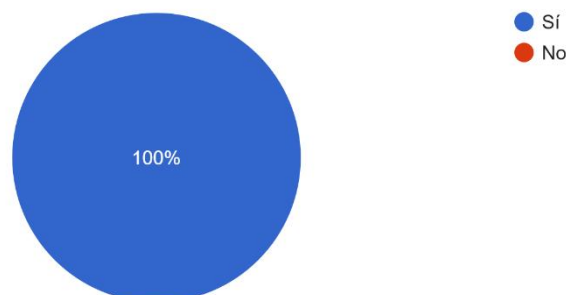
En esta gráfica, se observa que el 69,2% de los participantes desean orientación apoyo en trámites con fondos de pensión, mientras que el 30,8% no.

Pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral  
 13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes desean participar en las pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral, mientras que el 7,7% no.

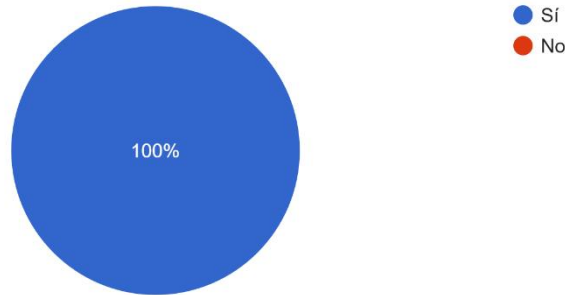
Permiso día de cumpleaños  
 13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 100% de los participantes están de acuerdo con el permiso del día de cumpleaños.

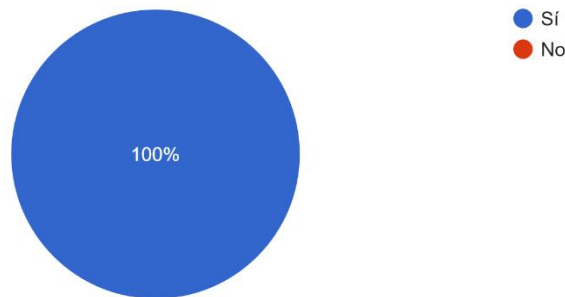


Permiso día festivo y especiales 24 - 31 de Diciembre  
 13 respuestas



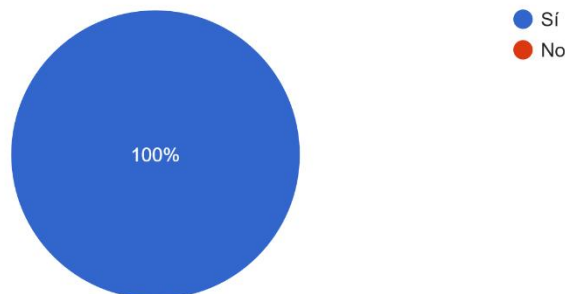
En esta gráfica, se observa que el 100% de los participantes están de acuerdo con el permiso de día festivo y especiales 24 – 31 de diciembre.

Permiso por antigüedad 3 días después de vacaciones  
 13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 100% de los participantes están de acuerdo con el permiso por antigüedad 3 días después de vacaciones.

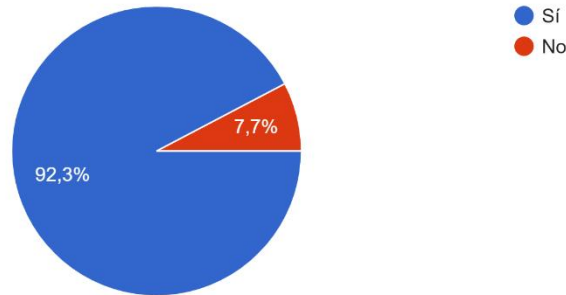
Promoción salario emocional  
 13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 100% de los participantes están de acuerdo con la promoción del salario emocional.

Promoción y prevención en salud cardiovascular y visual

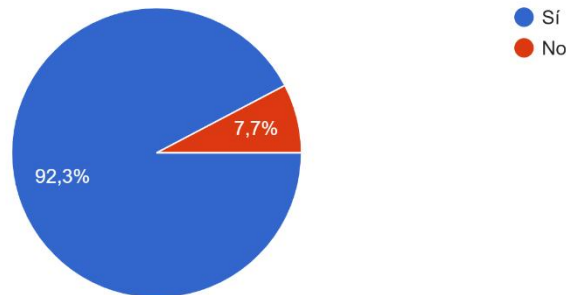
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes desean participar en las campañas de promoción y prevención en salud cardiovascular y visual.

Semana de la salud física, mental y emocional

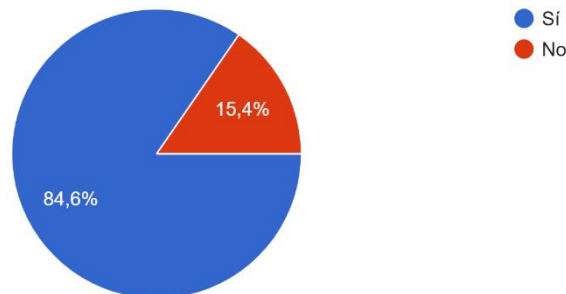
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes desean asistir en la semana de la salud física, mental y emocional, mientras que el 7,7% no.

Talleres prepensionados

13 respuestas

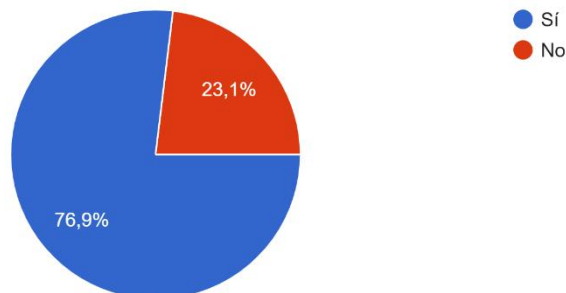


En esta gráfica, se observa que el 84,6% de los participantes desean asistir a talleres prepensionados y el 15,4% no.

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA</b>	
	<i>Nit. 890.270.833-5</i>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	
	Código:DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025
<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		
Pagina 24 de 38		

Torneo de juegos autoctonos (rana, bolo, mini tejo, trompo, etc)

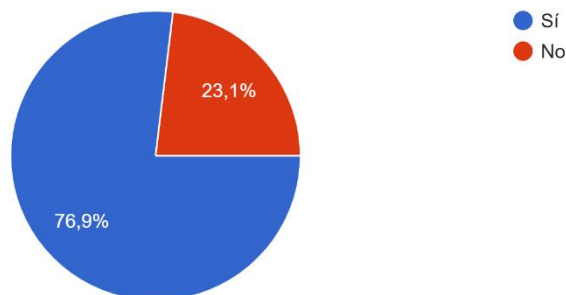
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 76,9% de los participantes desean hacer parte del torneo de juegos autóctonos, mientras que el 23,1 % no.

Aniversario función pública

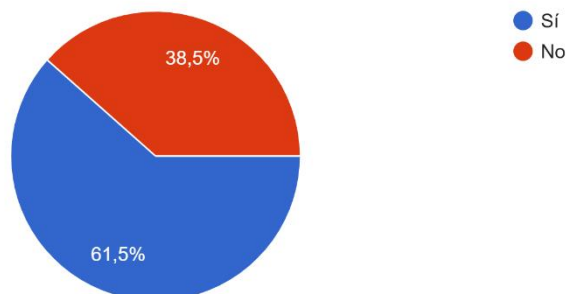
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 76,9% de los participantes desean asistir al aniversario función pública, mientras que el 23,1% no.

Búsqueda del tesoro en familia

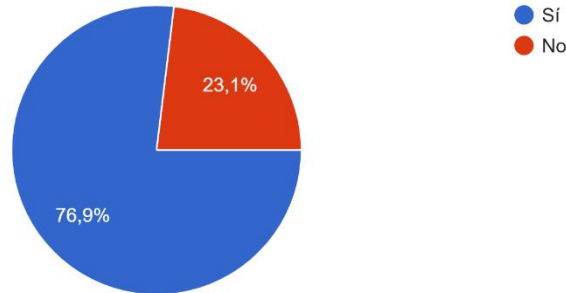
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 61,5% de los participantes desean realizar la actividad de búsqueda del tesoro en familia, mientras que el 38,5% no.

Celebración día de la familia

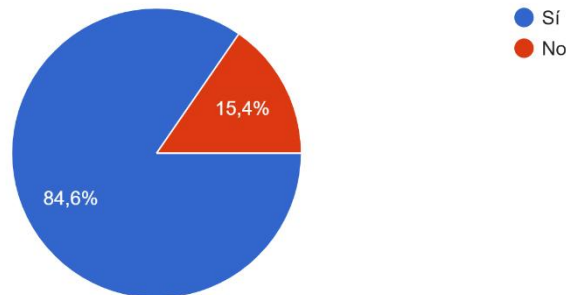
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 76,9% de los participantes desean celebrar el día de la familia, mientras que el 23,1% no.

Celebración día de la secretaria

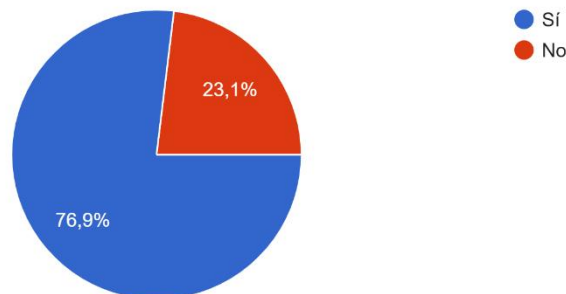
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 84,6% de los participantes desean celebrar el día de la secretaria, mientras que el 15,4% no.

Celebración día del amor y la amistad

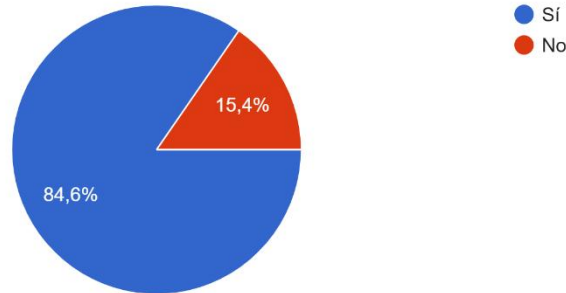
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 76,9% de los participantes quieren celebrar el día del amor y la amistad, mientras que el 23,1% no.

Celebración día del servidor público

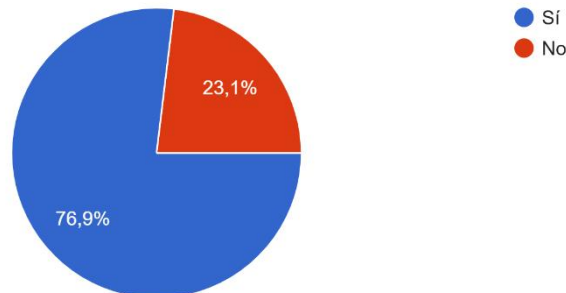
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 84,6 % de los participantes quieren celebrar el día del servidor público, mientras que el 15,4% no.

Celebración fin de año

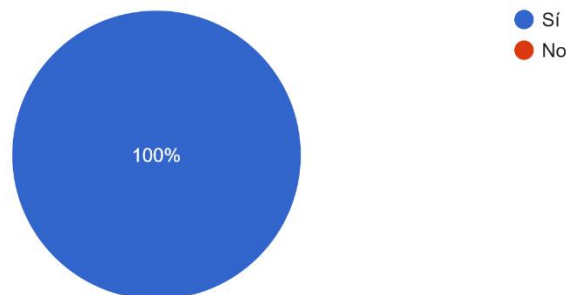
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 76,9% de los participantes desean celebrar fin de año, mientras que el 23,1% no.

Condiciones laborales y ambientales estructura física

13 respuestas





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

Nit. 890.270.833-5

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

Código: DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

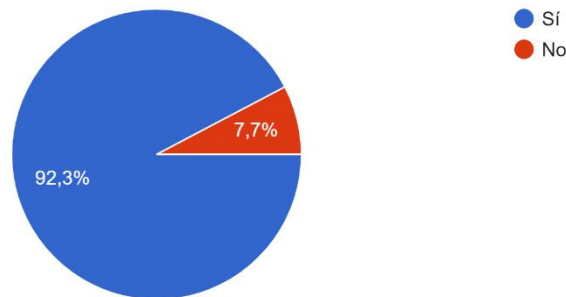
Página 27 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

En esta gráfica, se observa que el 100% de los participantes expresan el deseo de contar con mejores condiciones laborales y ambientales, así como una adecuada estructura física.

Encuentros y/o cafés al interior de los equipos de trabajo

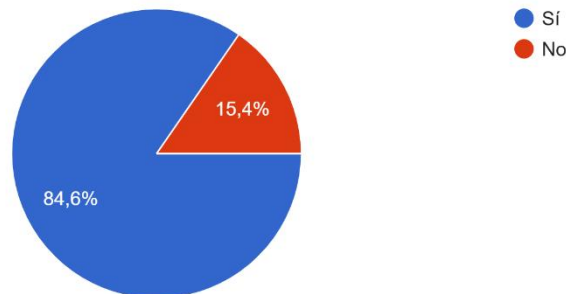
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes desean encuentros y/o cafés al interior de los equipos de trabajo, mientras que el 7,7% no.

Feria retro funcionarios con más de 10 años de servicio

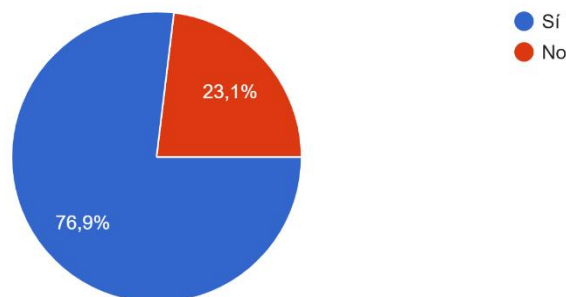
13 respuestas



En esta gráfica, se observa el 84,6% de los participantes desean una feria retro funcionarios con más de 10 años de servicio, mientras que el 15,4% no.

Novenas navideñas

13 respuestas





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

Nit. 890.270.833-5

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

Código: DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

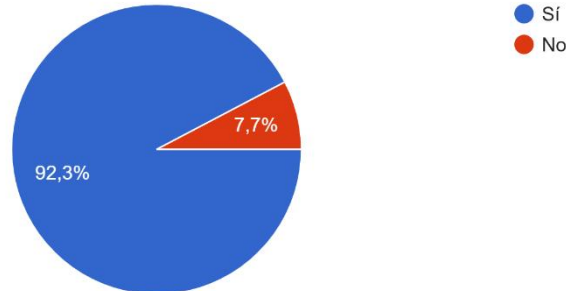
Página 28 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

En esta gráfica, se observa que el 76,9% de los participantes quieren asistir a las novenas navideñas, mientras que el 23,1% no.

Permiso remunerado día de la mujer

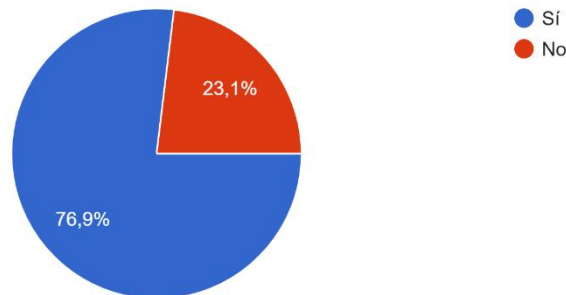
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes desean tener el permiso remunerado por el día de la mujer, mientras que el 7,7% no.

Permiso remunerado día del hombre

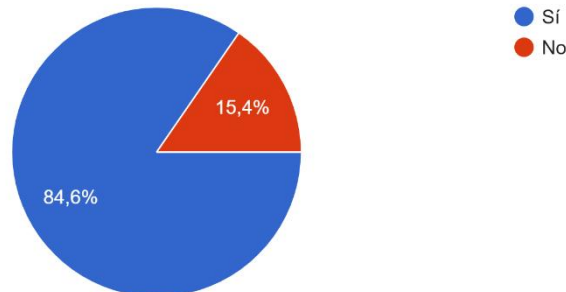
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 76,9 % de los participantes desean tener el permiso remunerado por el día del hombre, mientras que el 23,1% no.

Promoción y prevención de salud sexual cada 6 meses

13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 84,6% de los participantes desean jornada de promoción y prevención de salud sexual cada 6 meses, mientras que el 15,4% no.



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

Nit. 890.270.833-5

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

Código:DES-PL-007

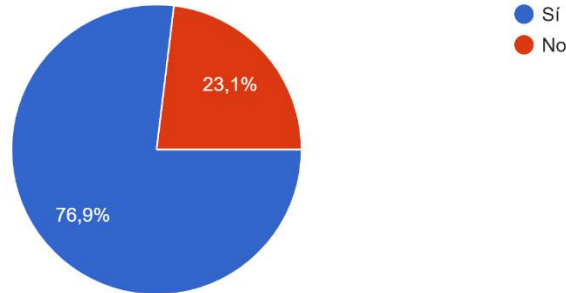
Version 0 Fecha: Enero 2025

Pagina 29 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

Promover el uso de la bicicleta

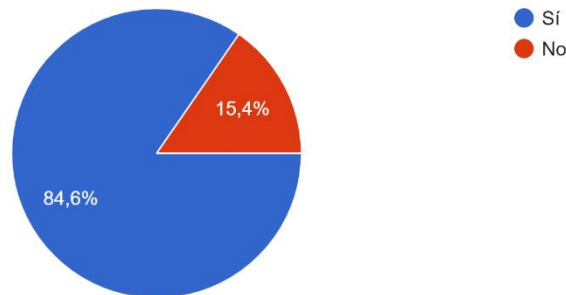
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 76,9% de los participantes desean promover el uso de la bicicleta, mientras que el 23,1% no.

Promover programas servimos

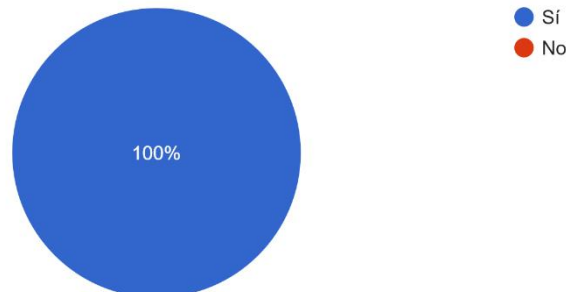
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 84,6% de los participantes desean conocer mas a fondo el programa servimos, mientras que el 15,4% no.

Protección a empleados en condición de discapacidad

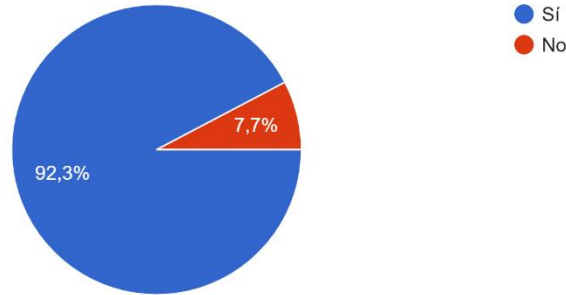
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 100% de los participantes desean protección a empleados en condición de discapacidad.

Refrendación de licencia de conducción

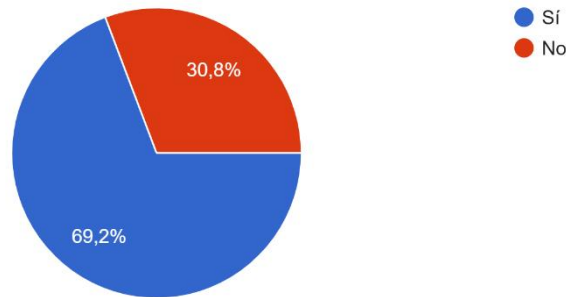
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes desean refrendación de licencia de conducción, mientras que el 7,7% no.

Semana de vacaciones recreativas para los hijos menores de 16 años

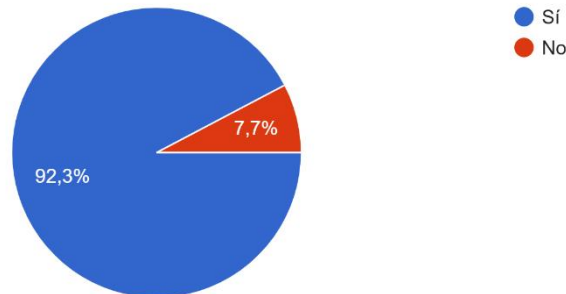
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 69,2% de los participantes desean semana de vacaciones recreativas para los hijos menores de 16 años, mientras que el 30,8% no.

Semana sindical para los empleados públicos

13 respuestas

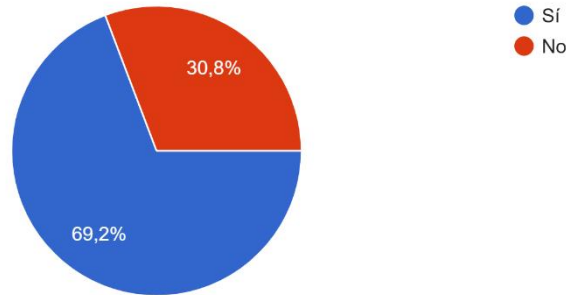


En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes están de acuerdo con la semana sindical para los empleados públicos, mientras que el 7,7% no.



Torneo deportivo/recreativo (fútbol, voleibol, baloncesto, etc)

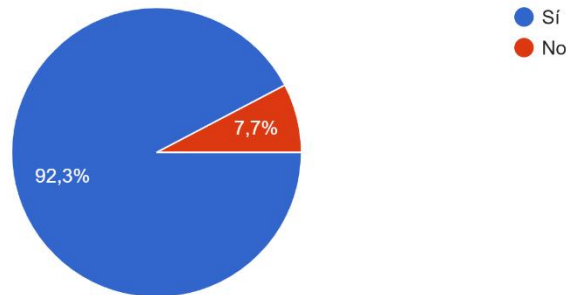
13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 69,2% de los participantes desean participar en los torneos deportivos y recreativos, mientras que el 30,8% no.

Juegos de mesa (ajedrez, parques, dominó, etc)

13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 92,3% de los participantes desean asistir a los juegos de mesa, mientras que el 7,7% no.

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.

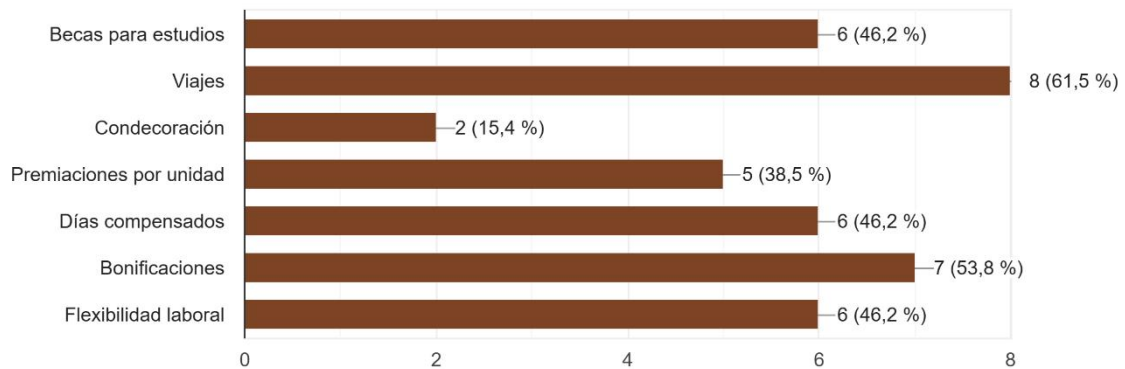
A continuación se van a nombrar las actividades principales que se van a tener en cuenta en el plan de actividades del plan de bienestar social, estimulos e incentivos para la vigencia 2025:

1. Celebración de días especiales como: día del hombre, día de la mujer, día del conductor, día del padre, día de la madre, día de la secretaria, día del servidor publico.
2. Felicitaciones personalizadas a los servidores publicos en su cumpleaños

3. Pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral
4. Permiso remunerado dia de cumpleaños, dia del hombre, dia de la mujer
5. Permiso compensado dia 24-31 de diciembre
6. Permiso compensado por antigüedad 3 dias despues de vacaciones
7. Promoción de actividades como salario emocional
8. Promoción y prevención en salud cardiovascular y visual
9. Semana de la saud fisica, mental y emocional
10. Talleres prepensionados
11. Encuentros y o cafes internos en los equipos de trabajo
12. Condiciones laborales y ambientales- estructura fisica
13. Programa de protección a empleados con discapacidad
14. Refrendación de la licencia de conduccion para los conductores de la entidad:
15. Semana sindical
16. Juegos de mesa

Le gustaría que en la empresa se implementaran incentivos

13 respuestas



En esta gráfica, se observa que los empleados prefieren en su mayoría incentivos como lo son los viajes con un 61,5%. Bonificaciones con un 53,8%. Flexibilidad laboral, días compensados y becas para estudios con un 46,2%. Mientras que, condecoración obtuvo la menor puntuación con un 15,4%.

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

El plan de Bienestar Social de la vigencia 2025, 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.



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

*Nit. 890.270.833-5*

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

Código: DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

Pagina 33 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

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:

- ✓ **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.

 	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>		
	Código: DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025	Pagina 34 de 38
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

- ✓ **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 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

 	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>		
	Código: DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025	Pagina 35 de 38
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

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 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,*

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA</b> <i>Nit. 890.270.833-5</i>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>		
	Código: DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025	Pagina 36 de 38
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

*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. 0402 del 30 de diciembre de 2024 y la Resolución 003 del 21 de enero de 2025, por medio del cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del año 2025 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 2.1-4001002-20240000000708-2.3.1.01.03.020, *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 2025, se cuenta con un presupuesto asignado de \$ 70.000.000.*

\*\* Estímulo a los Empleados del Estado (Bienestar Social e incentivos), con un valor de \$70,000,000.00

## 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*



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

*Nit. 890.270.833-5*

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

Código:DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

Página 38 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

### 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 salud cardiovascular y visual
		Actividades de prevención y cuidado de la salud física, mental y emocional: semana de la salud física, mental y emocional
		Programa de protección a personas con discapacidad
	PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	Pausas Activas, cognitivas y gimnasia cerebral
		Elaboracion de actividades al aire libre
		Integración mediante torneo de juegos de mesa.
	ARTÍSTICOS Y CULTURALES	Programar y ejecutar actividades culturales donde se tengan en cuenta teatro, literatura, baile
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CLIMA LABORAL	Felicitaciones personalizadas a servidores en su cumpleaños
		Acompañamiento psicoterapéutico basado en la aplicación de la Batería.
		Elaboración de actividades al aire libre
	SALARIO EMOCIONAL	Programa de actividades como salario emocional: encuentros y ocafes internos en equipos de trabajo
		Acompañamiento al funcionario en su proceso de convalecencia
		Promoción de programa de servimos



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

Nit. 890.270.833-5

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

Código: DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

Página 39 de 38

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

		Otorgamiento de días libres por: Cumpleaños, reuniones sindicales, por calamidad, o por eventos importante a nivel familiar (matrimonio, graduación, parto, cita médica, entre otros).
	<b>CELEBRACIÓN DIAS ESPECIALES</b>	<b>Conmemoración fechas Especiales:</b> 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.
	<b>PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO ANTIGÜEDAD E INCENTIVOS</b>	Realizar reconocimiento por antigüedad de servicio prestado a la Entidad, de 10, 20 y 30 años. Permiso compensado por antigüedad 3 días despues de vacaciones
	<b>ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL. DESVINCULACIÓN ASISTIDA</b>	Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como:  1. Brindar herramientas que le permitan al servidor próximo a pensionarse afrontar de la mejor manera el cambio de empleado a pensionado y generar opciones para vivir productivamente. Programa de prepensionados

VERSIÓN 02

Proceso de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2025

	<b>NOMBRE/ FUNCIONARIO</b>	<b>FIRMA</b>	<b>FECHA</b>
Elaboró	Kathleen Jihobanna Guerra Parra Técnica Unidad Jurídica	Original Firmado	29 Enero 2025
Revisó	Alexander Diaz Barrera Subgerente- Jefe de Personal	Original Firmado	29 Enero 2025
Aprobó	Fernando Enrique Andrade Niño Gerente General	Original Firmado	29 Enero 2025
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			