



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 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2026

 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> Nit. 890.270.833-5			
		<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>			
		Código: DES-PL-007	Version 0 Fecha: Enero 2025	Pagina 2 de 27	
		<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-2026</i>
<i>Revisión:</i>	<i>Subgerente</i>	<i>Subgerencia</i>	<i>29-ene-2026</i>
<i>Aprobación:</i>	<i>Gerente General</i>	<i>Gerencia</i>	<i>29-ene-2026</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	Asignación de código e imagen institucional, según Manual de identidad visual.	Gerencia
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 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>1. OBJETIVOS .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Objetivo General .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Objetivos Específicos .....</b>	<b>5</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>3. DEFINICIONES .....</b>	<b>6</b>
<b>4. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>7</b>
<b>5. DESARROLLO .....</b>	<b>10</b>
<b>5.1. Diagnóstico de Necesidades .....</b>	<b>10</b>
<b>5.2. Desarrollo Plan de Bienestar Social e Incentivos. ....</b>	<b>20</b>
<b>5.2.1. Calidad de vida laboral .....</b>	<b>21</b>
<b>5.2.2. Protección y Servicios Sociales .....</b>	<b>22</b>
<b>5.2.3. Diversidad en inclusión .....</b>	<b>23</b>
<b>6. PRESUPUESTO .....</b>	<b>25</b>
<b>7. RESPONSABLE .....</b>	<b>25</b>
<b>8. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....</b>	<b>25</b>
<b>9. PLAN DE ACTIVIDADES .....</b>	<b>26</b>


 	<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 27
	<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 2026 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.

  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 5 de 27
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. Objetivo General

Estructurar e implementar un plan de bienestar laboral que fomente el desarrollo integral, la motivación y la productividad de los servidores públicos y su núcleo familiar

### 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 2026.

 	<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 27
	<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 bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

 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 7 de 27	
		<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>			

#### 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.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo 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

	<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 8 de 27
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

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.

- 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.

 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 9 de 27	
		<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>			

- 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 27
	<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.

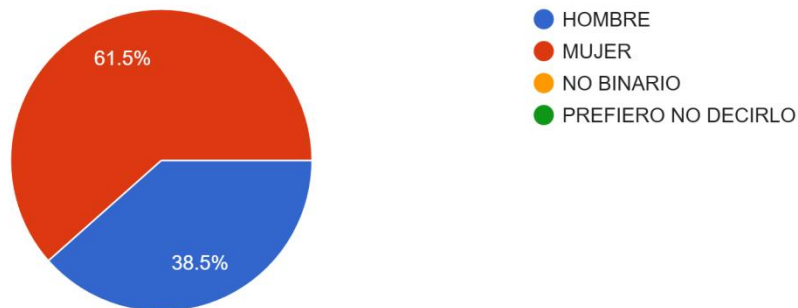
El Informe de los Resultados de las encuestas hace parte integral del presente Documento. Se invitó a participar al 100% de los funcionarios de planta de la Entidad en la Encuesta “Caracterización personal” de los 26 servidores de planta, 13 trece funcionarios (50%) contestaron la encuesta y se obtuvieron los siguientes resultados:

#### 5.1.1 Datos generales

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

CUAL ES SU IDENTIDAD DE GENERO?

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

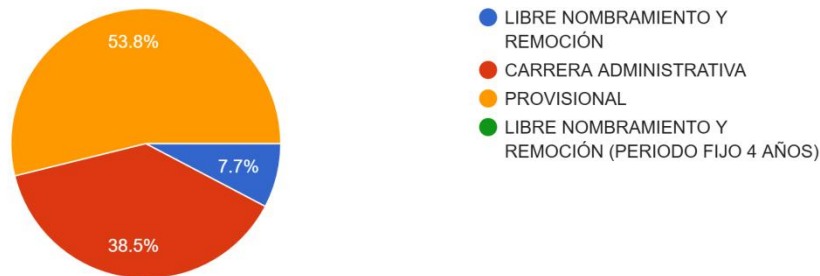
Pagina 11 de 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

El personal encuestado en un 61.5% se identifica como mujer y en un 38.5% como hombre sin presentarse respuestas entre las otras dos opciones que refieren su identidad de genero entre el no binario o el no responder a la pregunta

**CUAL ES EL TIPO DE NOMBRAMIENTO EN LA ENTIDAD?**

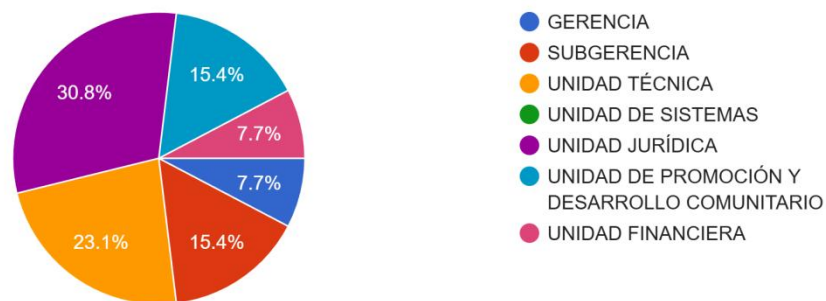
13 respuestas



Para el personal encuestado se realizó la pregunta sobre el tipo de nombramiento en la entidad ; donde se obtuvo que de los 13 encuestados el 53.8% esta nombrado en modalidad provisional , el 38.5% en modalidad de carrera administrativa y el 7.7% en modalidad de libre nombramiento y remoción.

**A QUE UNIDAD DE LA ORGANIZACIÓN PERTENECE?**

13 respuestas



En esta grafica se aprecia que de las 13 personas que diligenciaron la encuesta en su mayoría el 30.8% pertenece a la unidad juridica, seguido del 23.1% que pertenece a la unidad técnica, el 15.4% en partes iguales para la subgerencia y la unidad de promoción y desarrollo comunitario, finalizando con el 7.7% de los encuestados quienes en igual proporción pertenecen a la unidad financiera y a la gerencia.



**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

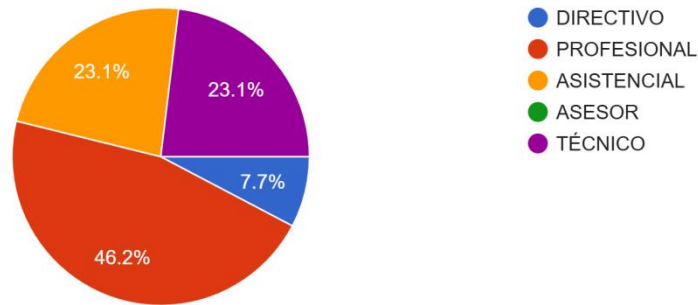
Version 0 Fecha: Enero 2025

Pagina 12 de 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

**CUAL ES SU NIVEL JERARQUICO DENTRO DE LA EMPRESA?**

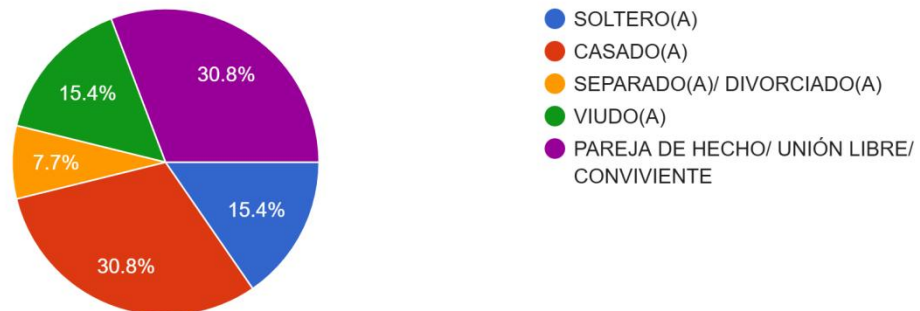
13 respuestas



Los niveles jerarquicos de la empresa se distribuyen segun los encuestados de la siguiente forma: 7.7 % de son directivos, 46.2% profesionales , y 23.1% en igual proporción entre asistencial y tecnico.

**CUAL ES SU ESTADO CIVIL?**

13 respuestas



La pregunta sobre el estado civil de las personas encuestadas arrojó que el 30.8% del personal están casados y con pareja de hecho en igual proporción, seguidos de 15.4 % en el estado civil viudo y soltero y por ultimo se encuentra el estado civil separado con un 7.7%



**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**

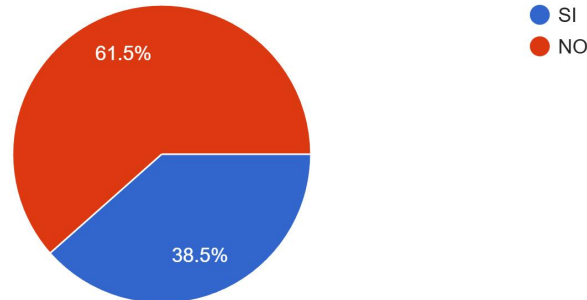
Código: DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

Página 13 de 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

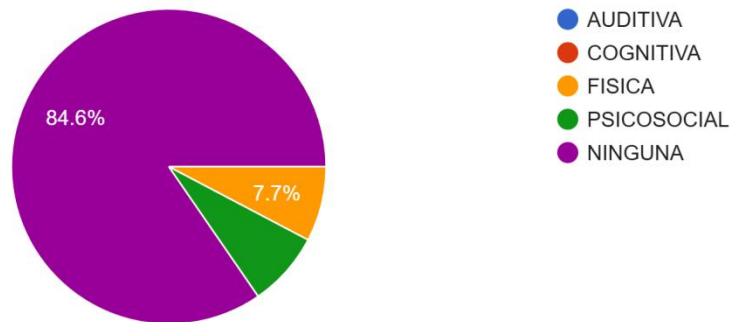
ES (MADRE/ PADRE) CABEZA DE HOGAR? Según la ley 82 de 1993 (madre o padre) es quien tiene la responsabilidad económica, afectiva y social presencia, incapacidad o abandono del otro progenitor  
13 respuestas



En esta grafica se refleja que el 61.5% no son catalogados según la ley como padre/ madre cabeza de hogar y el 38.5% de los encuestados si se clasifican dentro de esta categoría.

PRESENTA ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD?

13 respuestas



En esta gráfica, se observa que el 84.6% de los participantes no reporta ningún tipo de discapacidad, mientras que el 7.7% presenta una discapacidad física o psicosocial.

**CUAL ES SU NIVEL DE ESTUDIOS MÁS ALTO COMPLETADO?**

13 respuestas



En cuanto al nivel de escolaridad, el personal encuestado reflejó que el 38.5 % con nivel de escolaridad en postgrado, seguidop de un 30.8% en nivel de escolaridad profesional , 15.4% con estudios finalizados de secundaria, 7.7% en nivel de escolaridad maestría y técnico.

**CUANTOS HIJOS TIENE? RELACIONE LOS NOMBRES, LA EDAD Y NIVEL DE ESCOLARIDAD.**

NOMBRES Y APELLIDOS DEL FUNCIONARIO	TIENE HIJOS	CANTIDAD	EDAD	NIVEL EDUCATIVO
EDNA BEATRIZ SANJUAN MENDOZA	NO	-	-	-
KATHLEEN JIHOBANNA GUERRA PARRA	SI	1	13	ESTUDIANTE SECUNDARIA
CARLOS ANTONIO VILORIA PEÑARANDA	NO	-	-	-
RUBEN DARIO SUAREZ	SI	1	30	PROFESIONAL
EDELMIRA SANDOVAL SOLANO	SI	1	30	TECNOLOGA
LUZ CARIME LOPEZ CARVAJAL	SI	2	14 Y 3	SECUNDARIA- PREJARDIN
FERNANDO ANDRADE NIÑO	SI	1	36	PROFESIONAL
GINA PAOLA MARTINEZ PUCHE	SI	2	8 Y 20	ESTUDIANTE PRIMARIA - BACHILLER
GUILLERMO DIAZ LOPEZ	SI	2	17 Y 26	BACHILLER- PROFESIONAL
ALVARO AMOROCHO SANCHEZ	SI	1	25	PROFESIONAL
GLORIA AMPARO NAVARRO MEJIA	SI	2	28 Y 31	PROFESIONAL
MARISELA SERPA RIOCAMPO	SI	1	11 Y 11	SECUNDARIA
TRINIDAD GOMEZ DIAZ	SI	3	27, 17 Y 13	PROFESIONAL-ESTUDIANTE SECUNDARIA
NELSY QUINTERO ARIZA	SI	1	33	PROFESIONAL



**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**

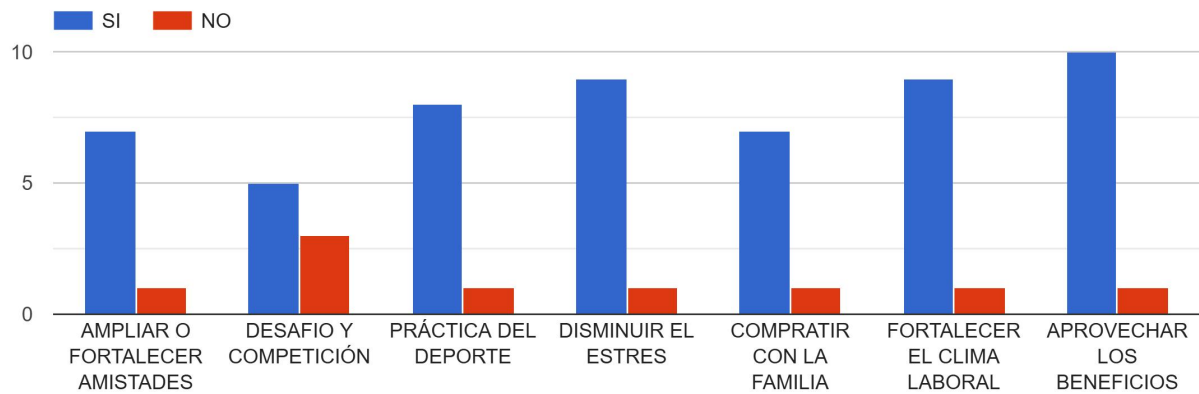
Código:DES-PL-007

Version 0 Fecha: Enero 2025

Pagina 15 de 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

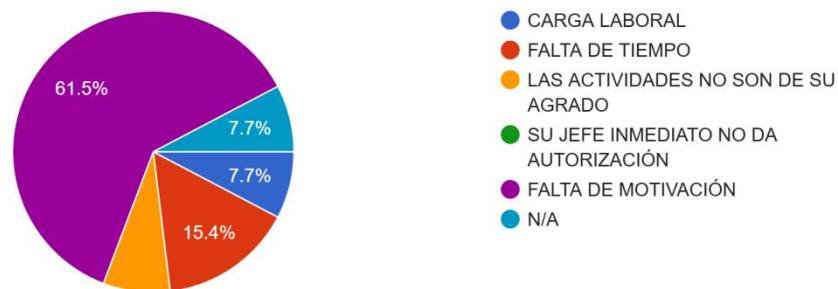
PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS ?



En cuanto a la pregunta de las razones por las cuales participaría en las actividades de bienestar social, estímulos e incentivos todas recibieron puntuación en positiva en mayor proporción donde la que mayor aceptación es la del aprovechamiento de los beneficios que traen las actividades.

POR CUAL DE ESTOS MOTIVOS NO PARTICIPARIA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS?

13 respuestas



Entre las razones por las cuales los encuestados argumentan no participarían en las actividades de bienestar, se encuentra en primer lugar la falta de motivación en un 61.5%, seguida de la falta de tiempo con un porcentaje de 15.4%.



**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

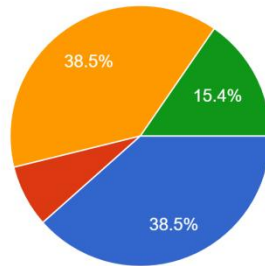
Version 0 Fecha: Enero 2025

Página 16 de 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

¿QUE ACTIVIDADES CONSIDERA QUE DEBEN TENER PRIORIDAD EN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS?

13 respuestas

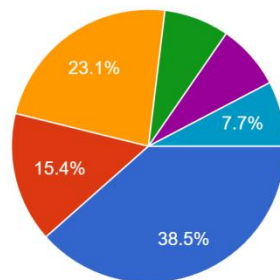


- ACTIVIDADES RECREATIVAS O DEPORTIVAS
- ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZ...
- ACTIVIDADES PARA FOMENTAR EL AUTOCUIDADO, PROMOCION Y PR...
- ACTIVIDADES DE INTEGRACION FAMILIAR
- ACTIVIDADES CULTURALES

Al encuestar sobre la prioridad que se le debe otorgar a las actividades de bienestar se encontró que los funcionarios le dieron mayor peso a las actividades para fomentar el autocuidado y la promoción y prevención de la salud, seguida de las actividades recreativas o deportivas; dejando en tercer y cuarto lugar las actividades de integración familiar y las de fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional.

A QUE ACTIVIDADES DEPORTIVAS LE GUSTARÍA ASISTIR?

13 respuestas



- YOGA
- PILATES
- AEROBICOS
- N/A
- conformar equipos de deportes de conjunto microfútbol boleybol tejo, bolo criollo
- CAMINATAS

Entre las actividades recreativas o deportivas formuladas para ser realizadas los encuestados le dieron mayor importancia al yoga en un 38.5%, seguido de los aerobics con un 23.1%, pilates con un 15.4% y caminatas con un 7.7%



**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

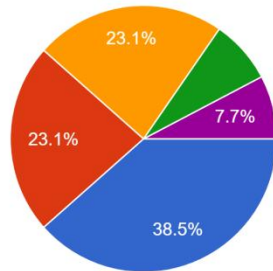
Version 0 Fecha: Enero 2025

Página 17 de 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

A QUE ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL Y ORGANIZACIONAL LE GUSTARÍA ASISTIR?

13 respuestas

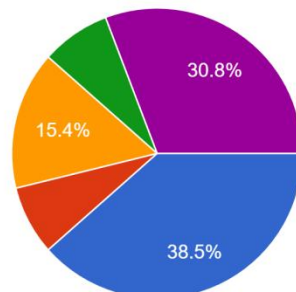


- TALLERES DE FORTALECIMIENTO DEL SER
- TALLERES Y ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
- TALLERES Y ACTIVIDADES PARA FORTALECER EL CLIMA LABORAL
- N/A
- todas las anteriores

Entre las actividades de fortalecimiento del clima laboral planteadas para evidenciar su aceptación los encuestados le dieron mayor a los talleres de fortalecimiento del ser en un 38.5%, seguida de las actividades de fortalecimiento laboral y organizacional con un porcentaje de 23.1% cada una.

A QUE ACTIVIDADES PARA FOMENTAR EL AUTOCUIDADO, PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD LE GUSTARIA ASISTIR?

13 respuestas



- SEMANA DE LA SALUD
- JORNADA DE TAMIZAJE
- JORNADA DE VACUNACIÓN
- PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES
- ACTIVIDADES QUE ORIENTEN EN EL MANEJO DE EMOCIONES, ADAPTACIÓN AL CAMBIO, MANEJO DE ESTRÉS Y PREVENCION DEL BURN OUT (AGOTAMIENTO POR EL...

Entre las actividades para fomentar el autocuidado, y la promoción y prevención de la salud formuladas a los miembros de la organización para probar su aceptación los encuestados le dieron mayor porcentaje a la semana de la salud en un 38.5%, seguida de las actividades orientadas al manejo de emociones, adaptación al cambio, manejo de estrés y prevención del burn out con un porcentaje de 30.8%, dejando en último lugar las jornadas de vacunación en un porcentaje de 15.4%.



**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

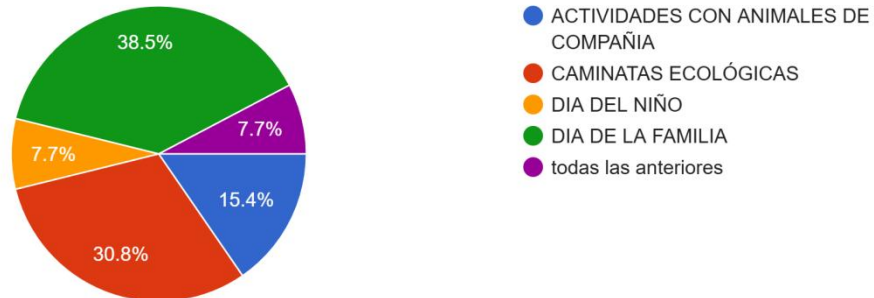
Version 0 Fecha: Enero 2025

Página 18 de 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

**A QUE ACTIVIDADES DE INTEGRACION FAMILIAR LE GUSTARIA ASISTIR?**

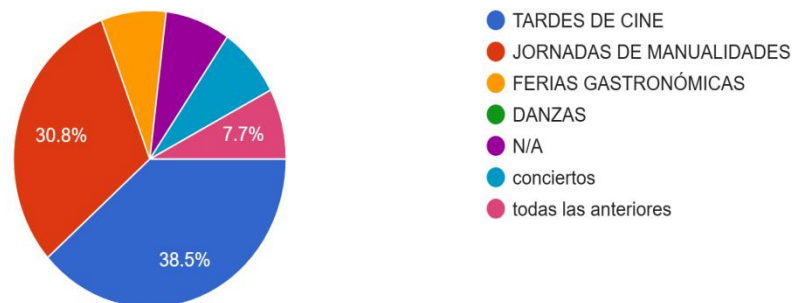
13 respuestas



Entre las actividades de integración familiar propuestas se observó que los encuestados le dieron mayor puntuación porcentual al día de la familia, seguida de actividades como caminatas ecológicas, dejando en tercer posición porcentual las actividades con animales de compañía y por último el día del niño .

**A QUE ACTIVIDADES CULTURALES LE GUSTARIA ASISTIR ?**

13 respuestas

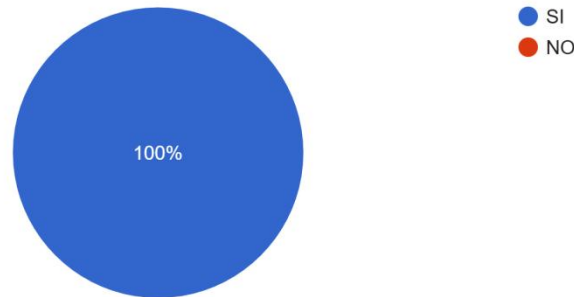


Esta grafica refleja las preferencias en cuanto a las actividades culturales a las cuales les gustaría asistir a los funcionarios de la entidad dejando en primer lugar las tardes de cine, seguido de jornadas con manualidades y por ultimo las ferias gastronómicas.

	<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 19 de 27
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

LE GUSTARÍA RECIBIR INCENTIVOS POR PARTE DE LA EMPRESA?

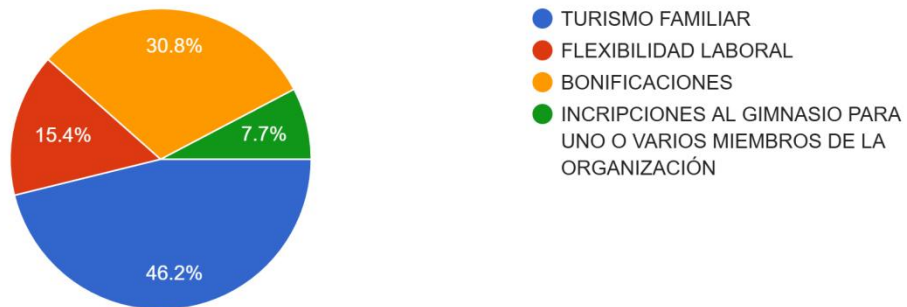
13 respuestas



En la pregunta formulada a los servidores públicos sobre si les gustaría recibir incentivos, se obtuvo unanimidad en la respuesta positiva con un 100%



QUE TIPO DE INCENTIVOS LE GUSTARIA RECIBIR?

13 respuestas



Esta grafica refleja los tipos de incentivos que les gustaría recibir a los funcionarios, entre las posibilidades planteadas se obtuvo que en un 46,2% a los miembros de la entidad les gustaría ser incentivados con actividades de turismo familiar, seguido de bonificaciones por parte de la organización, flexibilidad laboral y por ultimo y no menos importante algunas inscripciones o convenios con gimnasios para uno o varios miembros de la organización.

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.

 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 20 de 27	
		<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>			

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, estímulos e incentivos para la vigencia 2026:

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 público.
2. Felicidades personalizadas a los servidores públicos en su cumpleaños
3. Pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral
4. Permiso remunerado día de cumpleaños, día del hombre, día de la mujer
5. Permiso compensado día 24-31 de diciembre
6. Permiso compensado por antigüedad 3 días después de vacaciones
7. Promoción de actividades como salario emocional
8. Promoción y prevención en salud cardiovascular y visual
9. Semana de la salud física, mental y emocional
10. Jornadas con actividades recreativas o deportivas como Yoga, pilates o aeróbicos
11. Jornadas con actividades orientadas al manejo de emociones, adaptación al cambio, manejo de estrés y prevención del burn out
12. Celebración de actividades de integración de la familia EDUBA
13. Actividades al aire libre como caminatas ecológicas
14. Condiciones laborales y ambientales- estructura física
15. Programa de protección a empleados con discapacidad
16. Talleres prepensionados

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

El plan de Bienestar Social de la vigencia 2026, está dirigido a todos los servidores públicos en provisionalidad, de periodo y aquellos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el parágrafo 2º del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4º del Decreto 051 de 2018 y se elaboró a partir de la identificación de sus necesidades, con el fin de brindar una atención completa y así fomentar el desempeño laboral.

No obstante, en lo pertinente la **Ley 1960 de 2019** establece lo siguiente: **ARTÍCULO 3o.** El literal g) del artículo 60 del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, **independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar** que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".



**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 21 de 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

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
- ✓ Diversidad e inclusión

### 5.2.1. Calidad de vida laboral

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

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

**Medición del Clima Laboral:** Se implementan acciones derivadas del análisis de los resultados de la evaluación de clima organizacional. Esta medición se realiza cada dos años en la entidad.

**Salario Emocional:** Tiquetera emocional, esta dirigido a todos los servidores vinculados a la entidad con el objetivo de fortalecer el elemento de Salario Emocional, a través de componente de equilibrio y flexibilidad entre vida personal y laboral.

**Día Nacional del Servidor Público:** Tiene como objetivo programar actividades que enaltecen a los servidores públicos de la Entidad, a través de jornadas de reflexión Institucional que fortalezcan el sentido de pertenencia, la eficacia, eficiencia y la adecuada prestación del servicio.

**Desvinculación laboral asistida:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Los funcionarios que tengan tres años o menos de tiempo próximo a la pensión, edad pensión mujeres: 57 años, hombre: 62 años, se implementan acciones que faciliten su proceso de desvinculación de sus labores.

 	<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 22 de 27
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

- 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 se define como un estímulo estructurado y oficializado por la entidad, diseñado para fomentar conductas específicas que mejoren el desempeño institucional y elevar la probabilidad de que se repitan. Este mecanismo busca reconocer la excelencia de los servidores públicos tanto de carrera como de libre nombramiento y equipos de trabajo, con el propósito de fomentar un ambiente laboral positivo.

**Celebración días especiales:** Se exaltan las fechas especiales como día de la madre, del padre, día de la mujer, del hombre, día de amor y amistad, día del niño, día del conductor, día de la secretaria, día de los cumpleaños, entre otras. Lo anterior se orienta para todos los servidores de la Entidad (Vinculados y Contratistas)

**Programa de Convivencia Institucional:** Se realiza encuentros Institucionales con el personal de la Entidad que fortalezcan la convivencia, los valores y la cultura organizacional.

### 5.2.2. Protección y Servicios Sociales

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



**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 23 de 27

**PROCESO: TALENTO HUMANO**

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:

- Desarrollar actividades de prevención y promoción encaminadas a minimizar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades Laborales, y que fomenten hábitos de vida saludable
- 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.

### 5.2.3. Diversidad en inclusión

**Fomento de la inclusión:** Hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de

	<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 24 de 27
	<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>		

contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

- Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas
- Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres u hombres cabeza de hogar, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

**Prevención, atención y medidas de protección:** aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

 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 25 de 27	
		<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>			

## 6. PRESUPUESTO

De acuerdo a la Resolución No. 0361 de Diciembre 29 de 2025, por medio del cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del año 2026 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 2-40-4001-1400-4001002-202400000007083-2.1.1.01.03.020, *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 2026, 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:**

$$\text{Eficacia} = \text{Nro. de actividades ejecutadas} / \text{Nro. de actividades programadas}$$



**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 26 de 27

**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
		Jornadas con actividades orientadas al manejo de emociones, adaptación al cambio, manejo de estrés y prevención del burn out
		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
		Programa de protección a personas con discapacidad
	PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	Pausas Activas, cognitivas y gimnasia cerebral
		Actividades recreativas o deportivas como Yoga, pilates o aerobics
	ARTÍSTICOS Y CULTURALES	Programar y ejecutar actividades culturales como tardes de cine
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	CLIMA LABORAL
Celebración de actividades de integración de la familia EDUBA		
Elaboración de actividades al aire libre como caminatas ecológicas		
SALARIO EMOCIONAL		Celebración de cena de fin de año Familia EDUBA
		Acompañamiento al funcionario en su proceso de convalecencia
		Promoción de programa de servimos
		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>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 27 de 27	
<b>PROCESO: TALENTO HUMANO</b>			

	<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 2026

	NOMBRE/ FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Elaboró	Kathleen Jihobanna Guerra Parra Técnica Unidad Jurídica		29 Enero 2026
Revisó	Hector Fabian Arias Sanchez Subgerente- Jefe de Personal		29 Enero 2026
Aprobó	Fernando Enrique Andrade Niño Gerente General		29 Enero 2026
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			