



**ANEXO N°1
(Resolución EDUA N°0029 de 2020)**

**PROGRAMA DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS
2020**

EDUA
Empresa de Desarrollo
Urbano de Armenia

**ESPA
TODAS**
Alcaldía de Armenia
Compromiso Cuyabro

**Dimensión del MIPG: Talento Humano
Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA**



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION

2. OBJETIVO GENERAL

2.1 Objetivos Específicos

3. ALCANCE

4. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

5. COMPONENTES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

5.1 Protección y Servicios Sociales

5.1.1 Plan Social

5.1.2 Plan Deportivo

5.1.3 Plan Recreativo

5.2 Calidad de Vida Laboral

5.2.1 Plan de Capacitación

5.2.2 Plan de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

6. PLAN DE INCENTIVOS

6.1 Definición del Sistema de Incentivos

6.2 Desarrollo del Sistema de Incentivos

6.3 Fundamento del Sistema de Incentivos

6.4 Programas anuales

6.5 Educación Formal

6.5.1 Incentivo a la formación superior

6.5.2 Estudios de Postgrado

6.6. Educación No Formal

7. DEFINICIONES

8. PRESUPUESTO



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020 de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. - EDUA, está orientado principalmente a disminución del estrés en el entorno laboral, aumentar la motivación individual y grupos, promover el fortalecimiento en el desarrollo integral y el mejoramiento del nivel de vida de los servidores públicos, generando nuevas dinámicas colectivas para el talento humano, las cuales permitan a la gerencia el cumplimiento de objetivos, planes, programas y metas institucionales.

La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda.- EDUA a través del Programa de Bienestar Social de la de la EDUA, busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus funciones y actividades diarias, según lo establecido en el Decreto Nacional 1567 de 1998 modificado por la Ley 1960 de 2019.

Generar motivación en cada uno de los integrantes de la EDUA, es uno de los retos más importantes, a los que se enfrenta la Gerencia de la entidad y cada dirección que conforma la estructura organizacional y los equipos de trabajo, como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, cuidar y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia, sentido de pertenencia en su trabajo y con el logro los objetivos propuestos por la organización

La EDUA, como Empresa Industrial y Comercial del Estado siendo una entidad pública del orden municipal, está encaminada en ofrecer a sus funcionarios el Plan de Bienestar Social, que propende por su desarrollo armónico e integral, teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral, es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos; que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio bienestar, utilizar la recreación como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación, que lleve a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer en la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. – EDUA el programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios, creando espacios de capacitación, integración, recreación y esparcimiento, que permitan mejorar la calidad de vida laboral y generar motivación en el talento humano, elevando los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia con la empresa.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover actividades que mejoren la calidad de vida de los funcionarios y contratistas vinculados a la empresa.
- Impulsar la realización de actividades de integración y promoción para generar mejor calidad de vida en el personal vinculado a la empresa, involucrando aspectos deportivos, artísticos, culturales, sociales, de capacitación y salud ocupacional.
- Brindar la apertura de espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo - mente promoviendo estilos de vida saludables.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel recreativo, habitacional y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.
- Establecer incentivos a través de los cuales sea posible reconocer o premiar los resultados del desempeño laboral, en los diferentes niveles jerárquicos de excelencia individuales.

3. ALCANCE

Los beneficiarios del presente Programa de Bienestar Social e Incentivos, son todos los funcionarios vinculados a la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA en estado de: Libre Nombramiento y Remoción, Empleado Oficial, por periodo, el plan de Bienestar Social e Incentivos se enfocará en dos (2) grandes áreas que son: *Protección y Servicio Social y Calidad de vida Laboral*, a estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el empleador como el Funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida.

4. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

Las entidades contienen elementos intangibles en su interior, que se construyen y consolidan por medio de las diferentes interacciones que se presentan entre los funcionarios y sus niveles jerárquicos, favoreciendo o no un nivel de calidad de vida laboral apto para el desempeño efectivo de los servidores públicos.

El bienestar del ser humano, se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, ya que toda persona debe mantener y disfrutar una estrecha relación con su entorno familiar, social, laboral para elevar su sentido de pertenencia por la

entidad y por su labor diaria, por tal motivo, el Programa de Bienestar Social Laboral se desarrolla por medio de los componentes de *Protección y Servicios Sociales* y de *Calidad de Vida Laboral*, tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 22, los cuales permiten operatividad de dicho plan, atendiendo las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario, así como las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos.

Bajo los parámetros de la norma, el programa está encaminado a apoyar el cumplimiento de la Misión y Visión de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. - EDUA, por lo que dichos programas cuentan con un sustento legal desde la Constitución Política Colombiana, Leyes y Decretos que permite validar su existencia al interior de la organización así:

1. Constitución Política. Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

Decreto 1567 de 1998 modificado por la Ley 1960 de 2019, *Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado (sic).*

2. Ley 909 de 2004. Refiere en su Artículo 36 numeral 1 que *“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”*. Así como en su Parágrafo se determina: *“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”*.
3. Ley 1952 de 2019 Artículo 37, establecen el derecho del servidor público a recibir capacitaciones, participar en todos los programas de Bienestar Social laboral, y disfrutar de incentivos y estímulos establecidos por la ley.
4. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública., afirmando en su ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios: *“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”*.
5. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el Título 10, establece el Sistema de Estímulos, en el Artículo 2.2.10.1y siguientes *“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”*...

5. COMPONENTES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

5.1 Protección y Servicios Sociales:


Por medio de este componente, se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, educación, cultura y recreación, según lo estipulado en el Artículo 23, Decreto 1567 de 1998 modificado por la Ley 1960 de 2019.


Para el desarrollo efectivo del componente, se deberá contar con el apoyo permanente de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, Empresas Prestadoras de Salud, Aseguradoras de Riesgos Laborales y Fondos de Pensiones, así como de los empleados con la coordinación de cada entidad por medio de los siguientes Planes:

5.1.1 Plan Social:

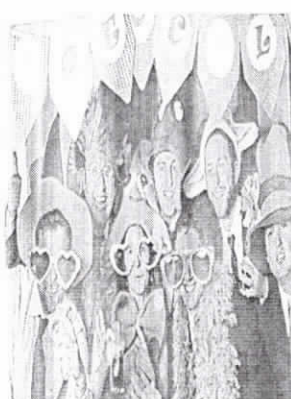
Fortalece las potencialidades y necesidades de la entidad y sus funcionarios, ejecutando estrategias orientadas a resolver las situaciones y conflictos integralmente. De igual manera, se enfoca en la realización de actividades de tipo social que favorezcan la interacción con las demás personas que poseen diferentes formas de ver el mundo, pensar y sentir, logrando la integración, confianza y afianzamiento de relaciones interpersonales al interior de la organización.

Las actividades incluidas para desarrollar esta área, son:

CELEBRACIÓN	ACTIVIDAD	FECHA
	Día de la mujer	Marzo
	Día del hombre	Marzo
	Día de la madre	Mayo
	Día del padre	Junio
	Día de la niñez	Marzo
	Día de la mujer	Marzo
	Día del amor y la amistad	Septiembre
	Navidad	Diciembre

CELEBRACIÓN	ACTIVIDAD	FECHA
	Día del Contador Público	01 de marzo
	Día de la Secretaria	26 de abril
	Día del Conductor	16 de julio
	Día del Abogado	22 de junio
	Día del Economista	3 de Julio
	Día del Ingeniero	17 de agosto

		Día del Archivista	32/07/2015 3 de octubre
		Día del Tecnólogo	14 de Octubre
		Día del Arquitecto	27 de octubre
		Día del administrador de Empresas	04 de noviembre
		Día del publicista	04 de diciembre

CELEBRACIÓN	ACTIVIDAD	FECHA
 <p>Otras celebraciones</p>	Celebración día de Cumpleaños por mes	Según cartelera de cumpleaños
	Participación recreativa y deportiva (fomento actividades de sano esparcimiento por parte de la EDUA u otras entidades)	Marzo – Noviembre

5.1.2 Plan deportivo:

En esta área, el plan de bienestar social e incentivos de la EDUA, busca potencializar habilidades deportivas y físicas de los beneficiarios, por medio de actividades que propendan por la sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria y desarrollo físico de los individuos.

OBJETIVO	ACTIVIDAD
Promover el mejoramiento del estado físico y mental de los funcionarios y contratistas en general, a través de la promoción del deporte y actividad física y mental.	Determinación de actividades deportivas de preferencia general y según escenarios deportivos disponibles en el municipio, para fortalecer el sano esparcimiento del talento humano de la organización.
	Promover encuentros deportivos según las preferencias de los funcionarios, participación de la EDUA con la demás entidades y áreas del Municipio de Armenia.
	Realizar sesiones de rumba terapia o similar

5.1.3 Plan Recreativo:

La Recreación como elemento básico en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y su socialización, debido a que genera espacios de comunicación, interacción, disfrute y trabajo en equipo que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales e individuales.

OBJETIVO	ACTIVIDAD
Generar espacios de comunicación, interacción, disfrute y trabajo en equipo que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales e individuales.	Promover caminatas ecológicas para funcionarios y contratistas adscritos a la entidad,
	Cena con la participación de los compañeros de trabajo para disfrutar de un espacio que favorezca el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
	Salida a cine de los funcionarios y contratistas adscritos a la entidad en grupo como actividad de unión y participación

5.2 Calidad de Vida Laboral:

Alusiva a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidas por el servidor público como satisfactorias y propicias para su bienestar y desarrollo, que impactan positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre los funcionarios y sus actividades cotidianas.

Por lo cual, se hace necesario aunar los esfuerzos para mejorar y fortalecer el clima laboral por medio del desarrollo de actividades, enfocadas en las necesidades de participación y aprendizaje de los servidores públicos.

5.2.1 Plan de Capacitación:

Se entiende por capacitación, el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la Ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

La Empresa De Desarrollo de Armenia Ltda. – EDUA, buscará el mejoramiento continuo y eficiencia de los funcionarios, por medio de la formación en diferentes áreas con apoyo del Municipio de Armenia, la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, El Servicio de Aprendizaje Nacional SENA y Otros Organismos y Empresas de la Región y de acuerdo recursos propios asignados anualmente en el presupuesto, desarrollando capacitaciones sobre temas relacionados con el Objeto social desarrollado por la Empresa que además procuren por el bienestar social. (Nota: Ver EDUA anualmente establece un Plan Anual de Formación y Capacitación 2020).

5.2.2 Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST):

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, en articulación con la ARL elegida y lo establecido en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la EDUA.

En este sistema se incluyen también el apoyo con los brigadistas de primeros auxilios y de evacuación, quienes apoyan el desarrollo de algunas acciones:

- Identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia y preparar al personal para la evacuación.
- Crear la cultura de la pausa activa dentro del horario de trabajo, con la finalidad prevenir la ocurrencia de enfermedades de origen laboral por desórdenes de trauma acumulativo y disminuir el riesgo potencial al que se encuentra expuesto el funcionario por permanecer muchas horas a la semana en una misma posición.
- Señalización de la entidad.
- Contar con elementos de prevención y protección contra emergencias.
-

6. PLAN DE INCENTIVOS

6.1 Definición del Sistema de Incentivos:

Se entiende por sistema de incentivos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar y estímulos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los servidores públicos de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA. – EDUA y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

6.2 Desarrollo del Sistema de Incentivo:

Los programas de Incentivos se desarrollarán en la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA. – EDUA con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus servidores públicos con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

6.3 Fundamentos de Sistema de Incentivos:

Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa.

6.4 Programas Anuales. La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA. – EDUA deberá organizar anualmente para sus servidores públicos, programas de bienestar social y programa de incentivos así:

6.5 EDUCACION FORMAL

6.5.1 Incentivo a la Formación Superior. La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA. – EDUA apoyará de la educación la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de bienestar social; estará dirigida a los empleados de Planta.

De conformidad con la normatividad vigente, a los servidores públicos vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

FORMACIÓN	ESCALA SALARIAL	VALOR ESTIMULO	VINCULACIÓN
Estudios Pregrado	\$2.600.001 hasta \$4.200.000	El cincuenta por ciento (50%) del valor de la matrícula semestral o anual.	Para los empleados
	\$4.200.001 en adelante	El treinta por ciento (30%) del valor de la matrícula semestral o anual.	
Estudios Posgrado	\$2.600.001 hasta \$4.200.000	El sesenta por ciento (50%) del valor de la matrícula semestral o anual	Para los servidores públicos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción
	\$4.200.001 en adelante	El treinta por ciento (30%) del valor de la matrícula semestral o anual.	
Nota:	La gerencia a través de resolución reglamentará los requisitos para acceder a los incentivos a la formación superior.		

Al anterior programa se le dará cumplimiento mediante una resolución firmada por el Gerente General de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA y previa disponibilidad presupuestal elaborada por la Dirección Administrativa y Financiera y cumplimiento de los requisitos establecidos por la Empresa.

Los servidores públicos a quienes la institución universitaria les otorgue exoneración de pago de matrícula por beca de honor, en estudios de pregrado, se reconocerá el 10% adicional al porcentaje aprobado.

El incentivo educativo correspondiente a la exoneración de pago por beca de honor, será girado al servidor público previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la empresa.

Los estímulos educativos que otorgue la entidad, serán por igual tiempo que dure le pensum académico de la carrera que se esté adelantando.

5.6 EDUCACION NO FORMAL

Los servidores que estén cursando estudios denominados como educación no formal se les reconocerá el 30% del valor de la matrícula semestral siempre que

logre demostrar que los estudios que está adelantando tengan relación directa con las funciones asignadas a su cargo.

Se le garantiza a los servidores públicos de la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia LTDA. – EDUA el costo total de seminarios, talleres, conferencias, que tengan relación directa con la actividad que desempeña el funcionario, previa programación que haga la entidad sobre el particular.

7. DEFINICIONES

- **Bienestar:** Estado o situación de satisfacción del servidor público, con respecto a su ambiente laboral, cargo, funciones, clima organizacional, comunicación, entre otros.
- **Calidad de Vida Laboral:** Se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.
- **Clima Organizacional:** Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades, e influyen en su comportamiento.
- **Cultura Organizacional:** Estas acciones ayudan a los miembros de la organización a entender cómo funcionan las cosas al interior de las organizaciones, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresan sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación
- amplia o restringida, el control equilibrado exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.
- **Eficacia:** Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.
- **Eficiencia:** Relación entre estos resultados y uso de recursos disponibles; es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos
- **Formación:** Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal, es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros servidores públicos.
- **Incentivos:** Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.

- **Necesidad:** Atributo esencial relacionado con la evolución, ya que es una situación siempre presente en el hombre; no es solo carencia, sino también potencialidad humana que promueve el desarrollo individual y colectivo.
- **Riesgo Potencial:** Es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control.
- **Satisfacción:** Hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales.

8. PRESUPUESTO

Los Recursos Asignados para las actividades mencionadas en el presente Programa, se apropiaran en el Presupuesto de la vigencia 2020, en el Rubro de Bienestar Social e Incentivos, recursos que son sugeridos por Gerencia General y Aprobados debidamente por la Junta de la Empresa, así mismo el gerente podrá realizar gestiones para la realización de actividades que no comprometan compromiso de recursos para la empresa.

Dado en Armenia, Quindío el mes de enero de 2020.



JAMER CHAQUIP GIRALDO MOLINA

Gerente

Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA



ANDRES MAURICIO OLARTE VALDERRAMA

Director Administrativo y Financiero

Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA