

**PLAN INSTITUCIONAL DE
BIENESTAR LABORAL
2024**

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa de Desarrollo Urbano de La Ceja – EMDUCE, consciente del valor invaluable de su talento humano, presenta el Plan Institucional de Bienestar para la vigencia 2024. Este plan tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, a través de una serie de programas, planes y proyectos que abarcan las dimensiones del bienestar integral: promoción de hábitos saludables, actividad física y espacios de esparcimiento, fortalecimiento de la salud mental, el manejo del estrés y el desarrollo personal, la creación de redes de apoyo y el sentido de pertenencia.

El Plan Institucional de Bienestar 2024 se fundamenta en los siguientes principios:

- ✓ **Enfoque integral:** Busca atender las necesidades de los funcionarios en todas las dimensiones del bienestar.
- ✓ **Equidad:** Garantiza el acceso a los beneficios para todos los funcionarios de la Empresa, sin discriminación alguna.
- ✓ **Participación:** Involucra a los funcionarios en la construcción, implementación y evaluación del plan.
- ✓ **Sostenibilidad:** Se basa en estrategias viables y sostenibles en el tiempo.

Este plan se constituye en una herramienta fundamental para:

- ✓ **Fortalecer el talento humano:** Un equipo de trabajo sano, motivado, feliz y con sentido de pertenencia es la base del éxito de la EMDUCE.
- ✓ **Mejorar el clima laboral:** Un ambiente de trabajo positivo y propicio para el desarrollo personal y profesional, aumenta la productividad. Funcionarios felices y motivados son más productivos y eficientes.
- ✓ **Reducir el ausentismo laboral:** un plan de bienestar integral puede contribuir a la disminución del ausentismo por motivos de salud o estrés.
- ✓ **Atraer y retener talento humano:** Un plan de bienestar atractivo es un factor diferenciador para la EMDUCE a la hora de atraer y retener a los mejores profesionales.

2. JUSTIFICACIÓN

En la Empresa de Desarrollo Urbano de La Ceja – EMDUCE, el talento humano es el corazón de la institución, constituyendo su activo más representativo ya que gracias a él, se han logrado alcanzar las metas y objetivos trazados año a año. Nuestra institución se esfuerza cada año para brindar unas condiciones laborales óptimas, procurando el bienestar de todos sus servidores. Para lograrlo, la institución a lo largo de su gestión, se ha encargado de enfocarse en dos frentes principales, el primero es proveer herramientas y estandarizar actividades con el objetivo de optimizar los procesos y procedimientos que permiten alcanzar todas las actividades, mediante la implementación de políticas y el desarrollo de procesos y procedimientos construidos a la medida de las necesidades, y el segundo, trabajando en un clima organizacional agradable para el equipo de trabajo y en actividades que les permitan desarrollarse de manera integral en un ambiente equilibrado y con las mejores condiciones personales y laborales. No obstante, siempre nos encontramos en un proceso de mejora continua y es necesario adaptarnos de manera paulatina y permanente, a los cambios drásticos presentados en nuestra actual sociedad, en su momento y muy especial el COVID-19 y todos sus desafíos sanitarios y económicos, lo que generó nuevos retos para todos los funcionarios y personal que hace parte de la Institución, estos cambios nos obligan reinventar muchas de las prácticas habituales que veníamos desarrollando para trabajar y convivir. Esto se ha visto reflejado en la forma de percibir las interacciones sociales, el fin mismo de las labores realizadas, la manera de concebir el bienestar e incluso, la importancia de la estabilidad emocional en tiempos difíciles. De acuerdo con lo anterior, se construye el plan de bienestar, pensando no solo en los servidores públicos al servicio del Estado, sino en los seres humanos con necesidades laborales, familiares, sociales, emocionales, entre otras; para lograr la búsqueda de un mejoramiento en la calidad de vida, en correspondencia de su dignidad humana y el mejoramiento en su desempeño laboral, buscando generar un clima organizacional apto, para que se desarrollen las diferentes actividades misionales y administrativas incrementando la motivación de los servidores públicos, propiciando relaciones laborales sanas y armoniosas.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa de Desarrollo Urbano de La Ceja - EMDUCE, por medio de programas, planes y proyectos dirigidos a impulsar el desarrollo, esparcimiento e integración familiar, promoviendo espacios de reconocimiento institucional y de crecimiento personal y profesional.

3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Generar espacios experienciales, desarrollando actividades que propicien el mejoramiento de la calidad de vida, el fortalecimiento del clima organizacional de la Institución y el esparcimiento de nuestros Servidores Públicos.
- ✓ Promover los valores de nuestro código de integridad, en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Brindar herramientas que promuevan el bienestar individual y colectivo, enmarcado en la ruta de la calidad prevista en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

4. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998: Regula los programas de Bienestar Social. Se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Decreto 1499 de 2017: Adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG; como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

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.

5. DEFINICIONES

Calidad de Vida Laboral: Se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la institución.

Protección y servicios sociales: En esta área se estructuran programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, afecto, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

6. ACTIVIDADES (CRONOGRAMA)

AREA INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES
Calidad de Vida Laboral	Desarrollo de plan de intervención de bienestar
	Celebración día del servidor público
	Pausas activas
	Teletrabajo
	Actividades deportivas
	Capacitaciones
Protección y servicios sociales.	Día de la Familia
	Actividad Anti estrés
	Programar ferias de servicios para promoción programas de la caja de compensación y otros proveedores
	Celebración de cumpleaños y días especiales que reconozcan el papel del servidor en la sociedad y en la institución
	Actividades decembrinas y cierre de año

Este cronograma está estructurado de forma mensual, trimestral, semestral y anual, dependiendo de la oferta de formación, concordante con la necesidad del servicio. Mensualmente se socializará con los líderes de cada área y los funcionarios el cronograma de oferta de capacitación, siguiendo con los lineamientos establecidos en este plan y priorizando las necesidades más sentidas en la entidad.

ACTIVIDAD	N.	ACTIVIDADES/ ACCIONES A DESARROLLAR	PRODUCTO O EVIDENCIA	AREA RESPONSABLE													
					Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
BIENESTAR	1	Pausa activa acompañada durante la jornada laboral	Fotos y listado asistencia	Talento Humano					X	X	X	X	X	X	X	X	X
	2	Cumpleaños Emduce	Fotos y listado asistencia	Talento Humano					X								
	3	Semana de la salud	Fotos y listado asistencia	Talento Humano									X				
INTEGRACIÓN LABORAL	4	Finca	Fotos y listado asistencia	Talento Humano						X							
	5	Amor y amistad	Fotos y listado asistencia	Talento Humano									X				
	6	Navidad	Fotos y listado asistencia	Talento Humano													X
INTEGRACIÓN FAMILIAR	7	Día de la familia	Fotos y listado asistencia	Talento Humano											X		
ESTIMULOS E INCENTIVOS	8	Cumpleaños empleados y/o contratistas	Fotos y listado asistencia	Talento Humano		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	9	Día del padre	Fotos y listado asistencia	Talento Humano						X							
	10	Día de la madre	Fotos y listado asistencia	Talento Humano					X								
	11	Día del servidor público	Fotos y listado asistencia	Talento Humano						X							
FECHAS ESPECIALES DE PROFESIONES	12	Abogado	Fotos y listado asistencia	Talento Humano						X							
		Contador	Fotos y listado asistencia	Talento Humano			X										
		Administrador	Fotos y listado asistencia	Talento Humano												X	
		Ingeniero	Fotos y listado asistencia	Talento Humano								X					
		Archivista	Fotos y listado asistencia	Talento Humano											X		
		Comunicador	Fotos y listado asistencia	Talento Humano								X					
		Arquitecto	Fotos y listado asistencia	Talento Humano											X		
		Conductor	Fotos y listado asistencia	Talento Humano							X						
		Servicios generales	Fotos y listado asistencia	Talento Humano			X										
		Secretaria	Fotos y listado asistencia	Talento Humano				X									

7. DIFUSIÓN

AREA INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES
<p>Calidad de Vida Laboral</p>	Desarrollo de plan de intervención de bienestar
	Celebración día del servidor público
	Pausas activas
	Teletrabajo
	Actividades deportivas
	Capacitaciones
<p>Protección y servicios sociales</p>	Día de la Familia.
	Actividad Antiestrés.
	Programar feria de servicios para promoción programas de la caja de compensación y otros proveedores.
	Celebración de cumpleaños y días especiales que reconozcan el papel del servidor en la sociedad y en la institución
	Actividades decembrinas y cierre de año

8. SEGUIMIENTO

Desde el área responsable de la ejecución de las actividades propuestas se realiza seguimiento de forma mensual y se lleva indicador de resultado de forma trimestral en el comité de gestión y desempeño.

Indicador de seguimiento:

Número de actividades ejecutadas en el período / Número de actividades programadas en el plan durante el periodo.

RANGO		
0 – 60%	Rojo	Baja
61 – 89%	Amarillo	Media
90 – 100%	Verde	Alta

9. NOMBRE DE RESPONSABLES DE DILIGENCIAMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN

NOMBRE	CARGO

10. CONTROL DE CAMBIOS

ELABORÓ	Lina María Jiménez Baena
ACTUALIZÓ	
APROBÓ	Isabel Cristina Roldán Ospina
VERSIÓN	1
MOTIVO DE ACTUALIZACIÓN	
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	29 de abril 2024