

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

**RESOLUCIÓN N° 036**  
(Enero 31 de 2024)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL COMITÉ, Y EL PLAN DE CAPACITACIÓN Y EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH – TURBO” PARA LA VIGENCIA 2024”**

El Gerente General de la Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible del Distrito de Turbo “EDUH TURBO”, en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el Artículo 11 de los Estatutos Internos de la empresa, la Ley 489 de 1998 y normas reglamentarias y modificatorias, Acuerdo Nro. 001 del 16 de febrero de 2021, Decreto 1083 de 2015 y el Manual interno de contratación, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”*.

Que el Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su Artículo 2.2.10.17 señala que: *“Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”* (Decreto 1227 de 2005 art. 85).

Que dentro del presupuesto y su desagregación de gastos aprobado por el Confis y la Junta Directiva para la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH – TURBO, se fijó para las actividades del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos el valor de: \$ 24.000.000, según los rubros presupuestales que se describen a continuación:

2.1.2.02.02.008 Servicios financieros y servicios conexos, servicios inmobiliarios y servicios de leasing (OTROS SERVICIOS PERSONALES)	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	\$12.000.000
2.1.2.02.02.008 Servicios financieros y servicios conexos, servicios inmobiliarios y servicios de leasing (OTROS SERVICIOS PERSONALES)	PLAN DE CAPACITACIONES	\$12.000.000

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

Que el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece. *“Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”*

Que el artículo 42 de la Constitución Política Colombia establece a la familia como el núcleo esencial de la sociedad; razón por la cual a partir de la expedición del Decreto 1567 de 1998, por el cual se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, se incluye a las familias de los empleados de la entidad, como beneficiarios de los programas de bienestar social.

Que en la sentencia C-577 del 26 de julio de 2011, la Corte Constitucional establece: *“A modo de conclusión conviene reiterar que “el concepto de familia no incluye tan solo la comunidad natural compuesta por padres, hermanos y parientes cercanos, sino que se amplía incorporando aún a personas no vinculadas por los lazos de la consanguinidad, cuando faltan todos o algunos de aquellos integrantes, o cuando, por diversos problemas, entre otros los relativos a la destrucción interna del hogar por conflictos entre los padres, y obviamente los económicos, resulta necesario sustituir al grupo familiar de origen por uno que cumpla con eficiencia, y hasta donde se pueda, con la misma o similar intensidad, el cometido de brindar al niño un ámbito acogedor y comprensivo dentro del cual pueda desenvolverse en las distintas fases de su desarrollo físico, moral, intelectual y síquico”.*

Que basados en el fallo de cosa juzgada constitucional No. C-577 de 2011 y que constituye línea jurisprudencial y precedente de conformidad con el artículo 10 del CPACA, se hace necesaria la inclusión de los hijastros de los funcionarios para que puedan participar en los programas de Bienestar como Grupo Familiar o familia ensamblada entendida ésta como la constituida por hijos de relaciones anteriores de la pareja.

Que en los numerales 4 y 5 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 se estipula que son derechos de todos los servidores públicos *“4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”*

Que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 estipula. *El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto*

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

*asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

Que, para el buen funcionamiento de la Entidad y desempeño de los funcionarios, se revisaron las necesidades de capacitación y de bienestar social e incentivos y de acuerdo con la capacidad de inversión de la Entidad y la normatividad vigente, el Gerente en conjunto con el comité de bienestar social elaboró la propuesta del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos para el año 2024.

Que corresponde al jefe de cada Entidad adoptar el plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos acorde al presupuesto aprobado por el Confis Municipal y la Junta Directiva de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH – TURBO.

Que se debe cumplir con las normas vigentes sobre la formulación, adopción, ejecución y evaluación del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos para los funcionarios en la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH – TURBO, para la vigencia 2024.

## RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el comité de bienestar social e incentivos dentro de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH – TURBO”, que será conformado por:

CRISTHIAN ARTURO MEDRANO RAMOS	1.128.442.455 de Medellín	GERENTE GENERAL
LILIANA BENITEZ SANCHEZ	1.045.494.979 de Turbo	TEC ADM PLANEACIÓN
CARLOS ANDRES TABORDA MONTOYA	1.028.007.262 de Apartado	P.U TRABAJO SOCIAL

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Adoptar el plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH – TURBO”, para la vigencia 2024 como se encuentra estipulado en el anexo 1, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTICULO TERCERO:** Las fechas de ejecución de las actividades del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos podrán ser modificadas mediante actas del comité de bienestar social, acorde a las necesidades institucionales.

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

**ARTICULO CUARTO:** El responsable de la ejecución y evaluación del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos será del Gerente de LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH – TURBO".

**ARTICULO QUINTO:** Los recursos sobrantes de las actividades del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos que no se puedan ejecutar por circunstancias ajenas a la Entidad, podrán ser destinadas previa aprobación en acta del comité de bienestar social, a otras actividades que se encuentren incluidas dentro del plan aprobado en el presente acto administrativo.

**ARTICULO SEXTO:** Para la vigencia 2024, se adoptará el plan de bienestar mediante la presente resolución, las demás vigencias, deberá discutirse el plan en el comité de bienestar e incentivos.

**ARTICULO SÉPTIMO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

### COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Firmada en el Distrito de Turbo, Antioquia, a los treinta y un (31) días del mes de enero del año de 2024.



**CRISTHIAN ARTURO MEDRANO RAMOS**  
 Gerente General  
 EDUH – TURBO

Revisó: Mónica Valcárcel Palencia  
 Subgerente Jurídica (e) de la EDUH

Proyectó: Carlos Andrés Taborda Montoya  
 P.U. Social

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

## Contenido

<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, PROGRAMA INCENTIVOS Y PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH - TURBO” AÑO 2024</b> .....	7
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	8
<b>MARCO TEORICO</b> .....	12
<b>DIAGNOSTICO DE NECESIDADES</b> .....	14
<b>OBJETIVOS</b> .....	19
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	19
<b>Objetivos Específicos</b> .....	19
<b>BENEFICIARIOS</b> .....	20
<b>ÁREAS DE INTERVENCIÓN</b> .....	20
<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b> .....	20
<b>1. Área de Protección y Servicios Sociales</b> .....	20
1.1. Programas deportivos, recreativos y vacacionales: .....	20
<b>1.2.</b> Programas artísticos y culturales:.....	21
1.3. Programa prevención y promoción de la salud: .....	21
<b>1.4.</b> Programa de vivienda:.....	22
1.5. Programa de educación formal y para el trabajo y desarrollo humano: .....	22
<b>2. Área de calidad de vida laboral</b> .....	22
<b>PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b> .....	23
1. Distinciones por antigüedad .....	23
2. Reconocimiento por logros individuales y trabajo en equipo.....	24
<b>PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR</b> .....	24
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH - TURBO” AÑO 2024</b> .....	25

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

INTRODUCCIÓN .....	26
MARCO NORMATIVO .....	26
<b>PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN</b> .....	28
<b>DIAGNOSTICO DE NECESIDADES</b> .....	29
<b>EJES TEMATICOS</b> .....	30
Gestión del conocimiento y la innovación .....	30
Creación de valor público .....	31
Transformación digital.....	31
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> .....	32
Objetivo General.....	32
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	33
<b>COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> .....	33
Inducción y Reinducción.....	33
<b>NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b> .....	34

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

## ANEXO 1

### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, PROGRAMA INCENTIVOS Y PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH - TURBO" AÑO 2024

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

## INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social Laboral se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

El bienestar laboral es una de las **claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la entidad**. Cuando se hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos y no padecer enfermedades, sino también a un bienestar emocional que haga sentir a las personas que lo que hacen laboralmente se refleja en una cultura de Felicidad.

Por lo anterior, el Talento Humano es el eje central para el desarrollo de un propósito empresarial, por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones labores a efectos de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y fomentar el desarrollo de habilidades en entornos saludables que generen reconocimiento a la labor de sus colaboradores.

El programa de Bienestar Social e Incentivos 2024 está encaminado al logro de las metas transformacionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, sí como la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral, en procura del mejoramiento de los niveles de productividad y dentro del marco de la estrategia de transformación cultural que se tiene prevista.

## MARCO NORMATIVO

El Decreto 1083 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 10. Artículo 2.2.10.8., establece que: “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

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”, en el cual se ratifica lo dispuesto en:

La Ley 909 de 2004, en el Parágrafo del artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la citada Ley.

El Decreto Ley 1567 de 1998, regula el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y los programas de incentivos, estableciendo lo siguiente: “Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Aclarando en un Parágrafo. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo - SGSST.

Artículo 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los 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.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.

El Decreto 1227 de 2005, sobre el tema de bienestar social dispone lo siguiente:

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

“Artículo 69. 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 70. 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:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. 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.

70.5. 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 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Parágrafo 2º. 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 74. 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 y mayor cubrimiento institucional.

Artículo 75. 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:

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. 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.

75.3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 76. 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”.

## MARCO TEORICO

La política de Bienestar Social Laboral deberá responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los funcionarios dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos combinando los fines de desarrollo de la Entidad, los del Estado y los de los funcionarios.

Las entidades del Estado tienen la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de sus funcionarios como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia,

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Bienestar Social de los funcionarios al servicio del Estado debe entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener 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 Administración como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

Así las cosas, el bienestar de los funcionarios se concibe como parte integrante de la gerencia del talento humano y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del talento humano para el logro de los objetivos propuestos.

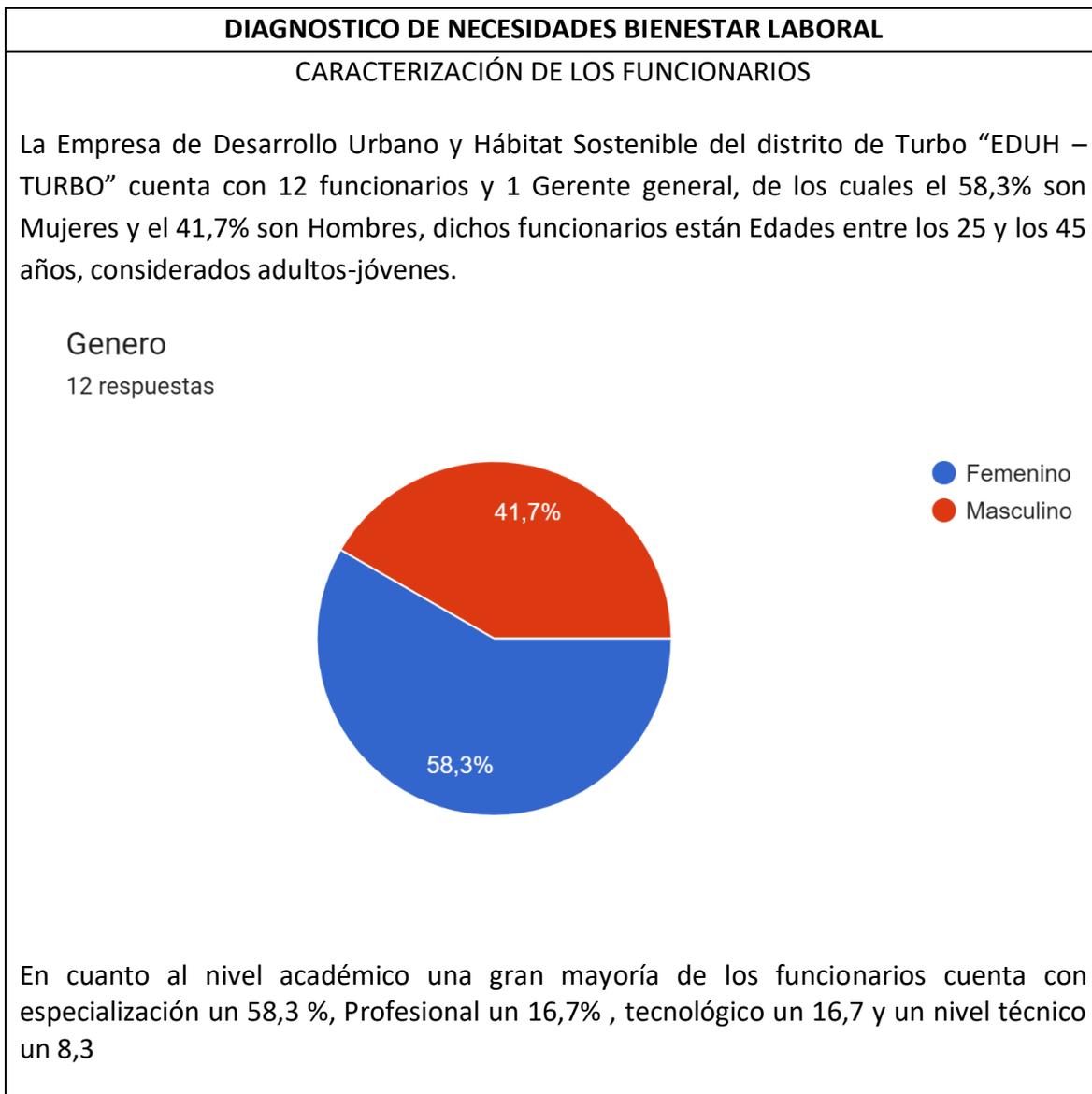
Sobre el concepto de Bienestar Social en las entidades del Estado, se han formulado múltiples definiciones, cada una de ellas vinculada a un marco de políticas, a una concepción social, una cultura, un modelo económico imperante y demás aspectos concernientes al concepto que se tiene en el momento de la naturaleza y funciones del Estado; además de los objetivos que se han perseguido y de los satisfactores que pudieren ofrecerse para las necesidades existentes en ese momento.

Para el presente propósito enmarcado dentro de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH - TURBO". Se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del funcionario público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la Entidad.

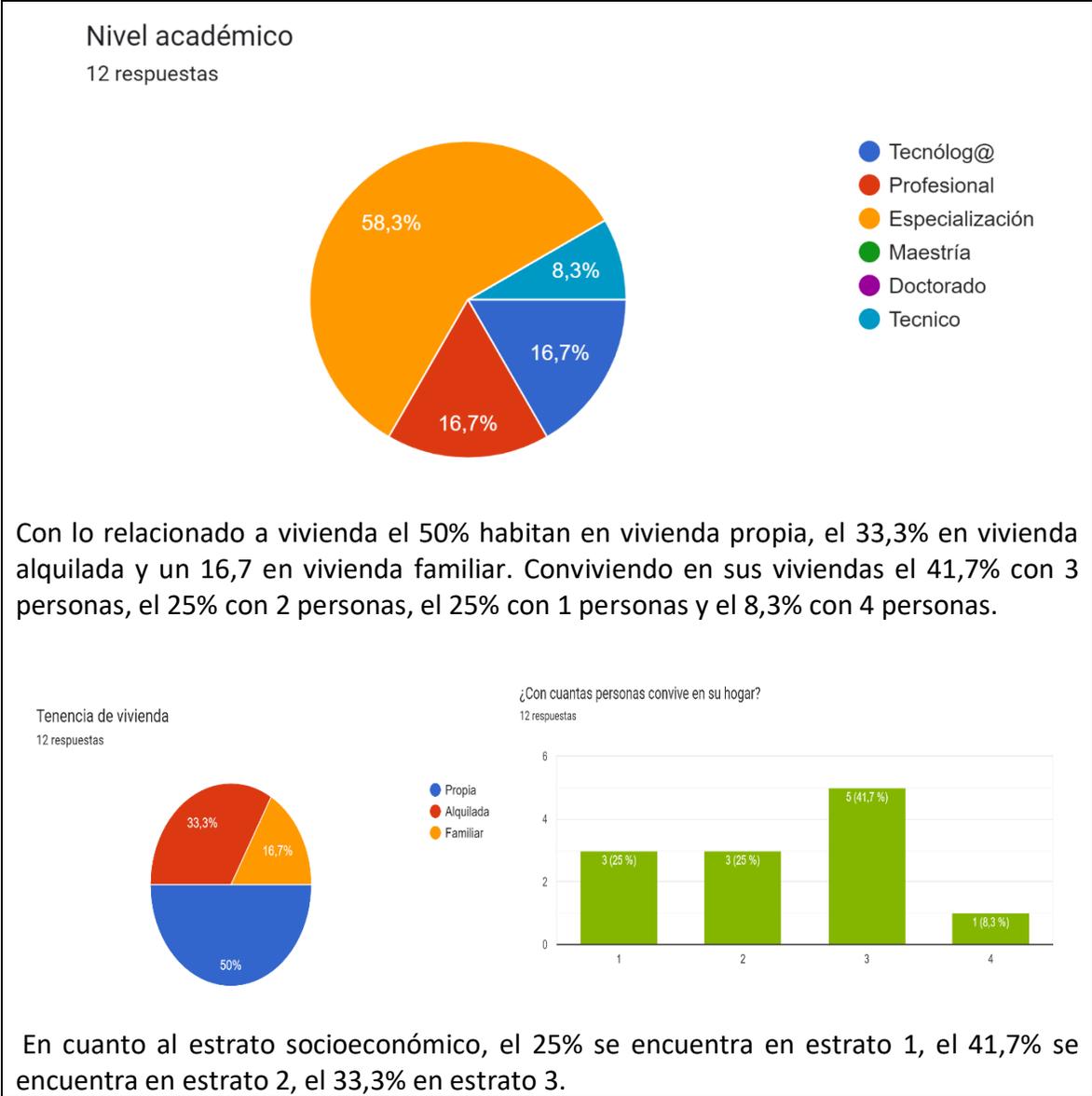
	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

### DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

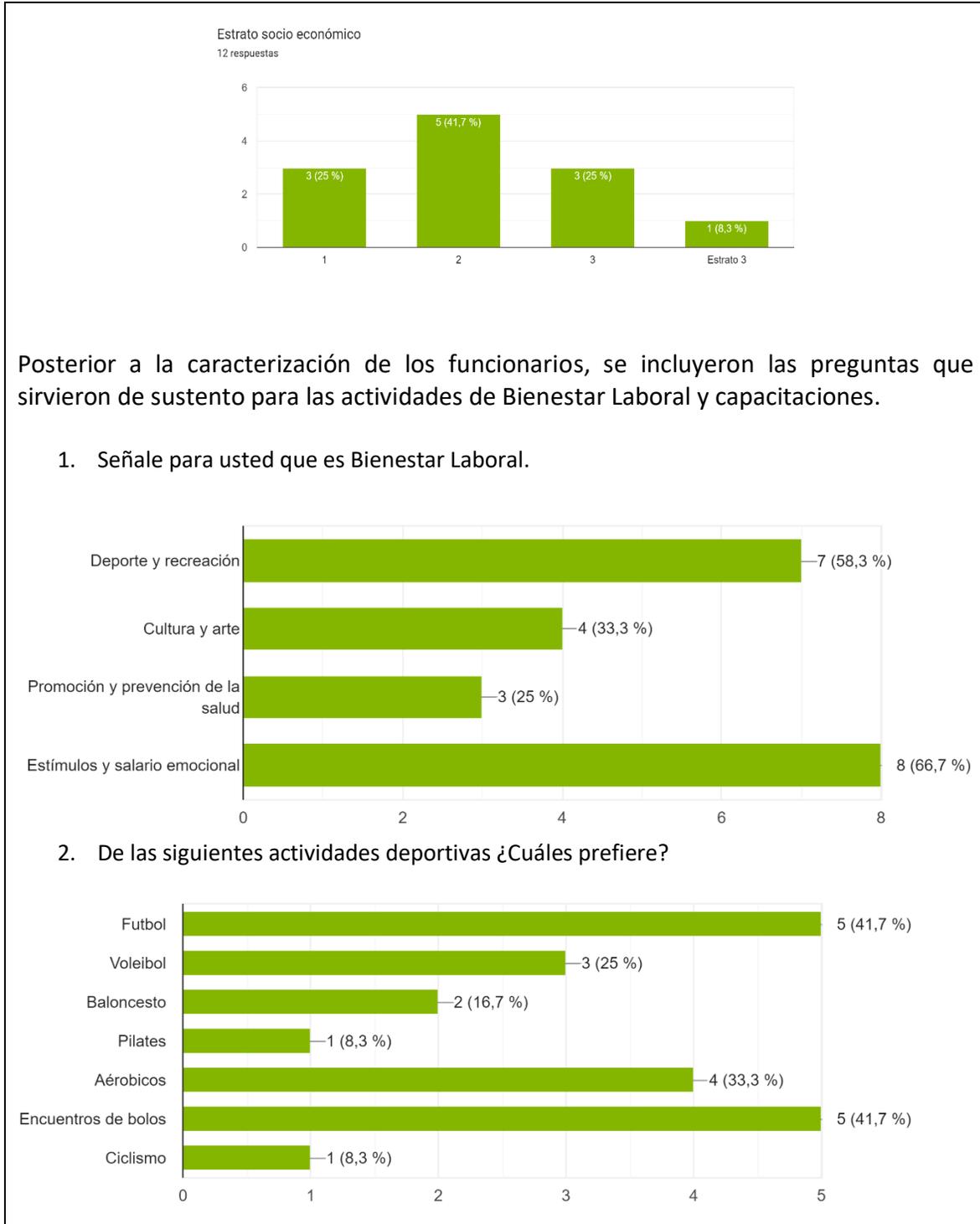
El plan de bienestar 2024 se pretende elaborar a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroje la encuesta de expectativa. Esta encuesta se realizó a los funcionarios vinculados a la **Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible del distrito de Turbo “EDUH – TURBO”**.



	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HABITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

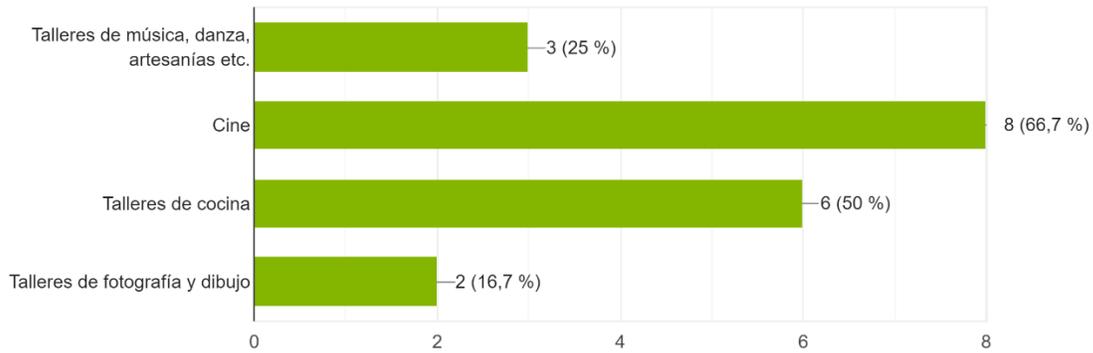


	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO” NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA  CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

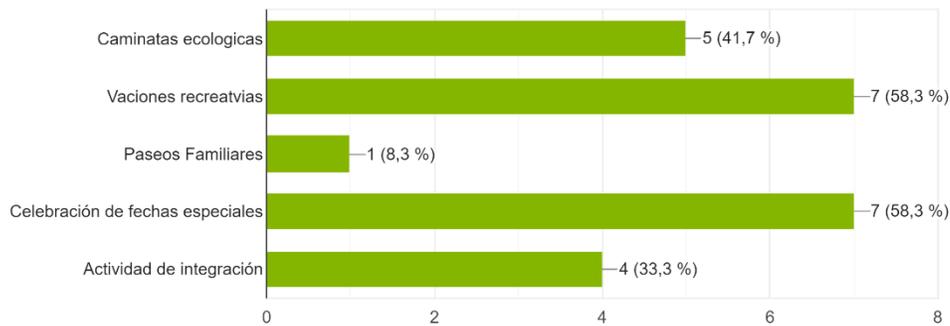


	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HABITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	CODIGO:G- P1-V1  FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

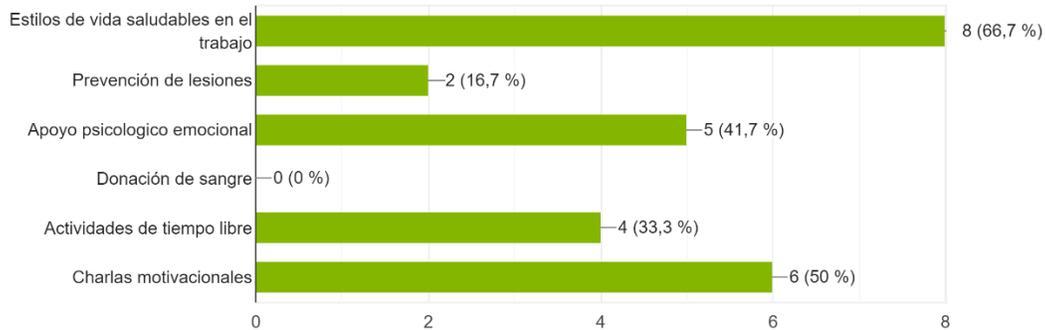
3. De las siguientes actividades culturales y artísticas ¿Cuáles prefiere?



4. De las siguientes actividades recreativas ¿Cuáles prefiere?

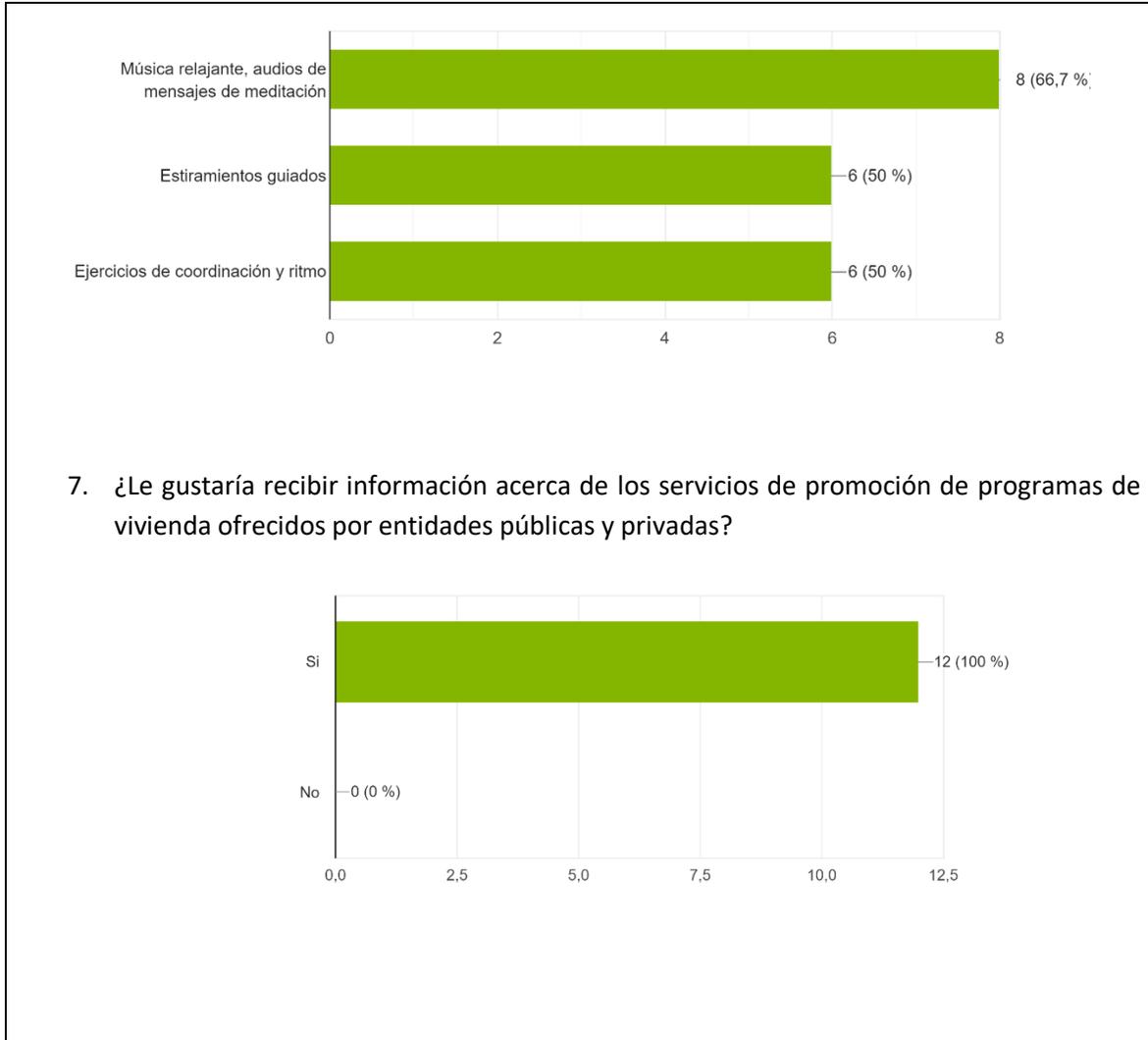


5. De las siguientes actividades de promoción y prevención ¿Cuáles prefieres?



6. ¿Cómo prefieres que se lleven a cabo las pausas activas?

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	



	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones adecuadas y favorables para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del servidor público.

### Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos, tendientes a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de actividades participativas de promoción y prevención que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa, negociación y manejo de conflicto.
- Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, así como que favorezcan la integración del personal recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

## BENEFICIARIOS

Serán beneficiados del programa de bienestar todos los funcionarios de la Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible del Distrito de Turbo, su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca en dos ejes principales:

- **Programa de bienestar social:** Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y de su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- **Programa de estímulos e incentivos:** Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción.

## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

### 1. Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

#### 1.1. Programas deportivos, recreativos y vacacionales:

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

Se llevarán a cabo diferentes actividades encaminadas al libre esparcimiento, al autocuidado y al ejercicio. De esta manera, se promueve el aprovechamiento del tiempo libre y que los funcionarios se integren con sus familias en entornos diferentes a los acostumbrados.

ACTIVIDAD	FECHA
<b>Actividades deportivas:</b> Futbol, Encuentros de Bolos, Voleibol y aeróbicos.	Durante el año
<b>Actividades recreativas:</b> Celebración de Fechas especiales (Día de la mujer, día del padre, amor y amistad entre otras), caminatas ecológicas y actividades de integración.	Durante el año
Día nacional de la familia ( <b>Ley 1361 2009, Art 5ª</b> )	15 de mayo 2024 (Debe ser organizado por entidad o facilitar el espacio a los funcionarios, como estímulo en tiempo concientizándolos de la importancia de la familia y dedicar tiempo)

### 1.2. Programas artísticos y culturales:

Se llevarán a cabo actividades que exalten las capacidades artísticas de los funcionarios en entornos donde se pueda apreciar el valor de cultura a través de la música, las artes plásticas, la danza y el teatro.

ACTIVIDAD	FECHA
Cine en grupo	<b>Segundo semestre</b>
Talleres de cocina	<b>2 en el año.</b>
Talleres de música	<b>2 en el año.</b>

### 1.3. Programa prevención y promoción de la salud:

La meta es fomentar el autocuidado de la salud mental y física de los funcionarios para que sean conscientes de la importancia de prevenir enfermedades y logren disminuir el riesgo

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

psicosocial, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

ACTIVIDAD	FECHA
Charla sobre estilos de vida saludable	2 en el año
Charlas motivacionales	4 en el año
Salud física (Pausas activas)	Durante el año
Semana de la salud	Segundo semestre
Apoyo emocional y psicológico	Durante el año
Manejo del Estrés	Primer semestre

#### 1.4. Programa de vivienda:

Está enfocado en favorecer las necesidades de vivienda de los funcionarios públicos, buscando facilitar los planes tendientes a dar solución adecuada a esta necesidad básica insatisfecha.

ACTIVIDAD	FECHA
Indagar oferta de viviendas para funcionarios.	Segundo semestre

#### 1.5. Programa de educación formal y para el trabajo y desarrollo humano:

Con este programa la EDUH apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación formal y para el trabajo y desarrollo humano, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

##### Estrategias

- Promoción del estímulo educativo al que tienen derecho los funcionarios de la entidad.
- Coordinación y gestión ante el comité de capacitación y bienestar laboral de las solicitudes que realicen los empleados en materia de capacitación.

## 2. Área de calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

ACTIVIDAD	FECHA
Exaltar al funcionario recordando su fecha de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, y demás fechas importantes.	Durante el año
Campaña aplicación código de integridad	Primer semestre
Horarios flexibles de trabajo	Durante el año
Teletrabajo	En casos específicos
Charlas motivacionales y actividades de tiempo libre y recreación	Durante el año
Plan de readaptación laboral	Durante el año

## PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

### 1. Distinciones por antigüedad

Se otorgarán escudos como constancia de distinción a los empleados que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado un alto nivel de compromiso con la administración municipal.

Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de cinco (5) años siguientes. Para ser seleccionado para recibir escudos de antigüedad, se observarán los siguientes requisitos:

Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.

- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Haber demostrado un grado de compromiso y eficiencia en su desempeño.

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

## 2. Reconocimiento por logros individuales y trabajo en equipo

Brindar reconocimiento mediante resolución a los empleados por sus logros individuales. Además, los logros grupales dentro de la “EDUH – TURBO” por el logro de actividades significativas.

### Estrategias

- Incentivo en tiempo (un día) posterior a la entrega del reconocimiento mediante resolución.
- Exaltar mediante una jornada de integración día del trabajo (1 de mayo 2024).
- Integraciones de equipo por logros a nivel grupal por el buen desempeño laboral.
- Reconocimiento con estímulos de tiempo por cumpleaños, con día compensatorio mediante resolución.

### PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Para el desarrollo de los programas de Bienestar laboral e incentivos la Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible “EDUH – TURBO” según su capacidad, presupuesto.

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	FECHAS TENTATIVAS	VALOR AÑO 2023
PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	FUNCIONARIOS	DURANTE EL AÑO	\$4,500,000
PROGRAMAS DE SERVICIO SOCIAL Y PROTECCIÓN	FUNCIONARIOS	DURANTE EL AÑO	\$4,500,000
PROGRAMA DE INCENTIVOS	FUNCIONARIOS	DUANTE EL AÑO	\$3,00,000
<b>TOTAL</b>			<b>\$12.000.000</b>

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

ANEXO 2

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH - TURBO" AÑO 2024

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2024 se ha proyectado para fortalecer las diferentes competencias y conocimientos de los funcionarios de la Empresa de Desarrollo Urbano y Hábitat Sostenible del Distrito de Turbo “EDUH – TURBO”, con el fin de contribuir al cumplimiento de su propósito superior establecido en el plan estratégico, enfocando sus esfuerzos al desarrollo del talento humano en el marco del modelo de cultura y transformación de la entidad. Así mismo, este plan de capacitación se articula con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 trazado por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de prestar un mejor servicio a la comunidad.

## MARCO NORMATIVO

Colombia, en su normativa ha generado una serie de directrices que dan reconocimiento a la importancia de la capacitación en las entidades públicas posibilitando el desarrollo del Talento Humano para la atención óptima a las necesidades de la comunidad. Así la **constitución Política de Colombia** establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia

*“Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”*

También está **El Decreto 1567 de agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

*“Artículo 4. Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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 “*

Bajo esta lógica la capacitación al interior de entidades públicas se entiende como el conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos; procesos complementarios y necesarios para que la gestión pública se ajuste a las necesidades de mejoramiento institucional y a las demandas de la sociedad. Por tanto, la capacitación y la actualización en el área donde el servidor desempeña sus funciones se configuran como un deber legal a fin de conllevar a la excelencia en el servicio, este último considerado como uno de los objetivos planteados por la administración.

La Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, dispone:

“(…) ARTÍCULO 3. El literal g) del Artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder a los programas de capacitación y de 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

Dichos programas de capacitación sirven como motivación para que todos los funcionarios continúen con su proceso de formación. Según lo sondeado con los funcionarios se logró identificar la necesidad de capacitación en temas específicos del área tales como: actualización en normatividad vigente, servicio al cliente y actitud de servicio principalmente para el personal administrativo, con el nivel operativo las indagaciones dieron como resultado la necesidad de capacitación en aquellos temas enfocados al ser

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

como trabajo en equipo, servicio al cliente, liderazgo, relaciones interpersonales, finanzas familiares y hacer mucho énfasis en el mejoramiento institucional y organizacional, etc. Los cuáles serán incluidos en plan de capacitaciones.

## PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

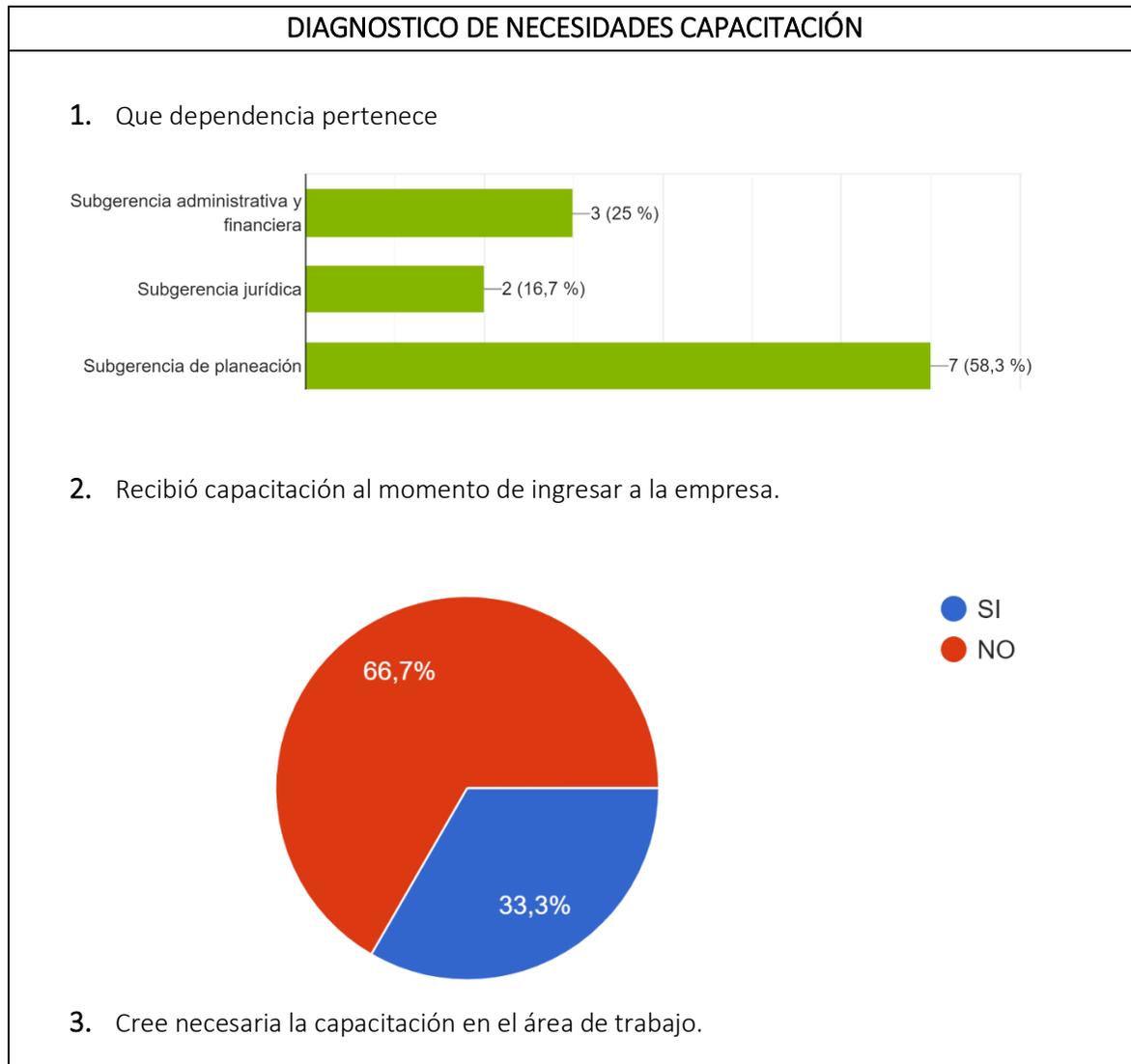
La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

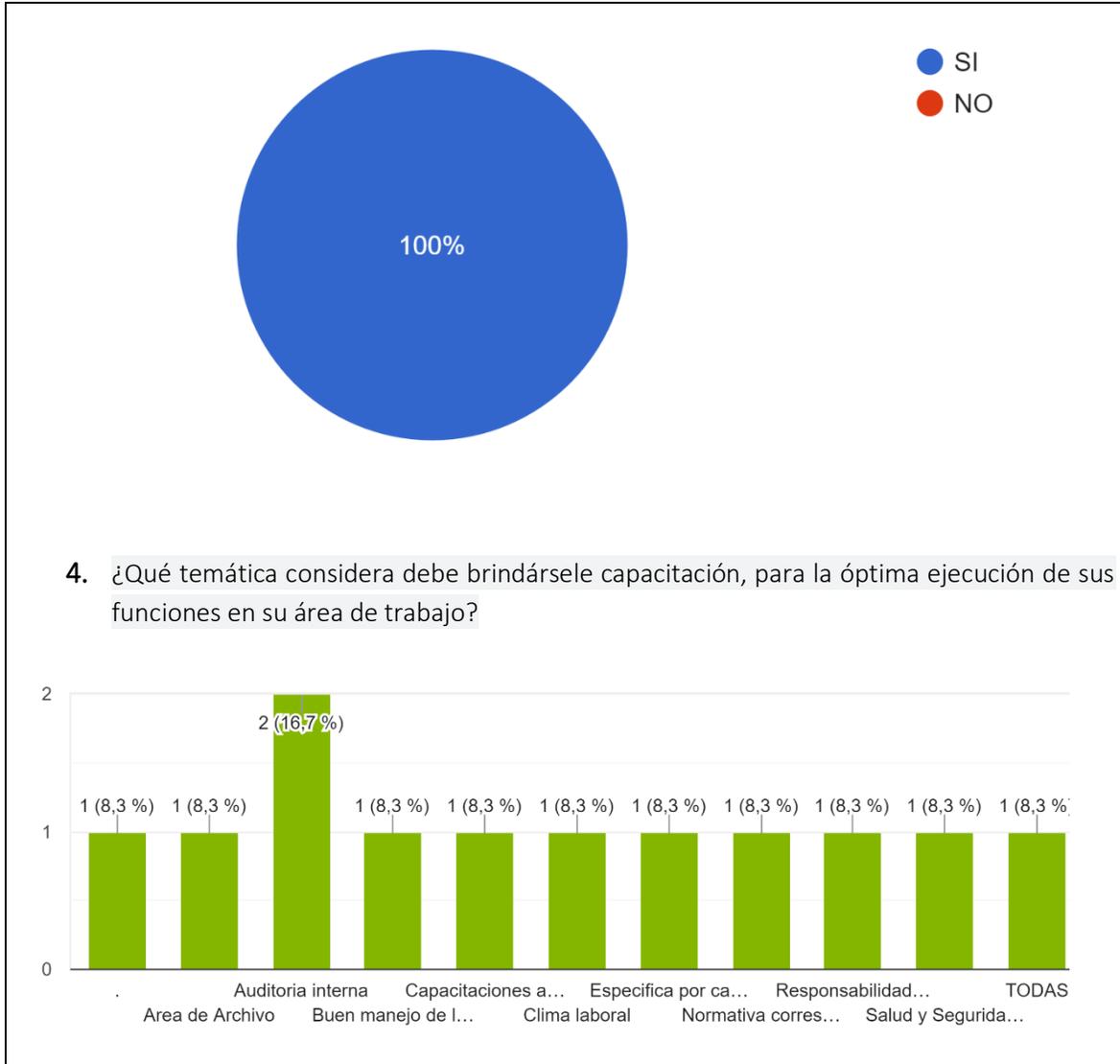
	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HABITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

## DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades pretende servir de fundamento para la generación del plan, el resultado demostró la importancia del plan de capacitaciones para los funcionarios.



	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HABITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	



## EJES TEMATICOS

### Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

En este sentido es necesario abordar diferentes elementos que aporten a una adecuada gestión del conocimiento como son competitividad e innovación, análisis de indicadores y estadísticas, economía naranja y big data, entre otros.

### Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Se busca tener en cuenta aspectos fundamentales que generan valor en lo público como son la participación ciudadana e implementación de políticas públicas, transparencia y gobernanza pública, seguimiento a la inversión pública, seguridad ciudadana y gerencia de proyectos.

### Transformación digital

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

### Probidad y ética de lo público

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO”</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

Se plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Por lo tanto, la cultura organizacional en la gestión pública debe orientarse en la eficacia y la integridad del servicio teniendo en cuenta aspectos fundamentales en los procesos de formación de los servidores tales como, lenguaje claro, comunicación asertiva, ética de lo público, resolución de conflictos de interés, vocación de servicio, diversidad e inclusión y resiliencia y resolución pacífica de conflictos.

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la relación de la Entidad con sus colaboradores, usuarios y demás grupos de interés.

#### Objetivo General

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través del procedimiento establecido para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.

#### Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HABITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- Generar conciencia acerca de la importancia de la gestión del conocimiento y fomentar la cultura de compartir el mismo.

## JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario poner en marcha este Plan Institucional de Capacitación el cual se encuentra enmarcado dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, en atención a los lineamientos y recomendaciones que sobre este tema han establecido el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el fin de brindar una adecuada experiencia y gestión de servicio a la comunidad.

## COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

### Inducción y Reinducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario.

Por otra parte, el programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad, así como afianzar los conocimientos que son de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento para aquellas personas que se vinculan con el Estado. Este programa se realiza cada vez se considere necesario.

INDUCCIÓN

REINDUCCIÓN

Página 33 de 35

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HABITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO "EDUH TURBO"</b> <b>NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	

- 1) Quienes somos: Estructura organizacional
- 2) Código de integridad y Conflicto de intereses
- 3) Planeación estratégica
- 4) Sistema de gestión de calidad
- 5) Gestión documental
- 6) Seguridad y salud en el trabajo

- 1) Quienes somos
- 2) Planeación estratégica
- 3) Sistema de gestión de calidad (procesos y procedimientos)
- 4) Seguridad digital
- 5) Seguridad y salud en el trabajo

## NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta la encuesta anterior, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2024 así:

ACCIÓN FORMATIVA	EJE TEMATICO
Diplomado - Servicio al cliente e inteligencia de negocios	Gestión del conocimiento y la innovación
Actualización, cambios normativos y jurisprudencia en materia de contratación y financiero.	Gestión del conocimiento y la innovación
Formulación de proyectos de cooperación internacional	Gestión del conocimiento y la innovación
Marketing Digital y Estratégico	Creación de Valor Público
Desarrollo Gerencial - liderazgo, valores y desarrollo humano	Creación de Valor Público
Lenguaje claro	Creación de Valor Público
Resolución de conflictos y trabajo de equipo.	Creación de Valor Público
Ciberseguridad y/o ciberdefensa	Transformación digital
Auditoría interna	Probidad y ética de lo público
Relaciones laborales.	Probidad y ética de lo público

	<b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y HÁBITAT SOSTENIBLE DEL DISTRITO DE TURBO “EDUH TURBO” NIT.901465989-2</b>	PROCESO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA  CODIGO:G- P1-V1	
	<b>PROCEDIMIENTO: 01 - DIRECCIONAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA ALTA DIRECCION PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN.</b>	FECHA DE APROBACION: 21-04-2023	