

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL DE LA EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA EDUR E.I.C.E”.**

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL 2025**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El presente Plan Institucional de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social para la Empresa de Desarrollo Territorial Urbana y Rural de Risaralda tiene como objetivo fortalecer las competencias de los funcionarios, fomentar el reconocimiento del desempeño y promover el bienestar integral de los colaboradores. Este plan se enmarca en la normatividad vigente y en las necesidades institucionales, contribuyendo al desarrollo organizacional y a la mejora continua del talento humano.

Por medio de la creación del plan anual se pretende desarrollar políticas y programas de capacitación y bienestar los cuales serán proyectados a través de un cronograma de actividades que vayan de acuerdo con las expectativas presentadas por los funcionarios de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E.

### **2. OBJETIVOS**

- Desarrollar competencias técnicas, estratégicas y operativas en los funcionarios.
- Incentivar el desempeño sobresaliente mediante un sistema de estímulos.
- Promover actividades de bienestar social que contribuyan a la motivación y calidad de vida laboral.
- Garantizar el cumplimiento de la normatividad aplicable en materia de capacitación y bienestar.

### **3. LÍNEAS DE ACCIÓN**

#### **3.1 Capacitación y Formación**

- Identificación de necesidades de formación con base en evaluaciones de desempeño y diagnóstico organizacional.
- Ejecución de programas de capacitación en temas técnicos, administrativos y de desarrollo personal.
- Alianzas estratégicas con entidades educativas para facilitar el acceso a cursos y certificaciones.
- Implementación de metodologías de aprendizaje innovadoras, incluyendo e-learning y talleres prácticos.

### 3.2 Estímulos al Desempeño

- Creación de un sistema de reconocimiento a la excelencia laboral.
- Implementación de incentivos para funcionarios destacados.
- Mecanismos de evaluación del impacto de los estímulos en la productividad organizacional.

### 3.3 Bienestar Social y Calidad de Vida

- Desarrollo de programas de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales.
- Actividades recreativas, culturales y deportivas para fortalecer el clima organizacional.
- Estrategias de conciliación entre la vida laboral y personal.
- Apoyo psicosocial y programas de acompañamiento para los funcionarios.

**4. METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN** El plan se desarrollará en cuatro fases:

1. **Diagnóstico:** Análisis de necesidades y expectativas del personal.
2. **Planificación:** Diseño de las estrategias y acciones a implementar.
3. **Ejecución:** Desarrollo de capacitaciones, entrega de estímulos y ejecución de actividades de bienestar.
4. **Evaluación:** Medición del impacto del plan y retroalimentación para su mejora continua.

### 5. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de funcionarios capacitados.
- Niveles de satisfacción con las actividades de capacitación y bienestar.
- Impacto de los estímulos en la motivación y productividad.
- Reducción de índices de ausentismo y mejora del clima organizacional.

**6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES** El presente plan busca consolidar una cultura organizacional basada en la formación continua, el reconocimiento del desempeño y el bienestar de los funcionarios. Se recomienda la participación activa de todas las áreas y la asignación de recursos adecuados para garantizar su éxito.

**7. RESPONSABLES DE EJECUCIÓN** La implementación del plan estará a cargo del área de Talento Humano, en coordinación con las diferentes dependencias de la entidad y con el apoyo de aliados estratégicos.

**8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES** (Se detallará de acuerdo con las fechas establecidas para cada programa).

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ANUAL, ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL AÑO 2025**

### **JUSTIFICACIÓN**

Las Entidades Públicas están en la obligación de organizar anualmente programas de capacitación y bienestar social para sus funcionarios. Por ello, se hace necesario reglamentar los programas correspondientes con el fin de garantizar claridad, equidad y transparencia al interior de la Entidad.

Es importante que el diseño y elaboración del plan se organice a partir de iniciativas y propuestas de los mismos funcionarios, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, mejorando su calidad de vida y la de su familia. Así mismo, se debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio que presta.

A través de la creación del plan anual se pretende desarrollar políticas y programas de capacitación y bienestar, proyectados a través de un cronograma de actividades alineadas con las expectativas presentadas por los funcionarios de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E.

### **ESTRUCTURA DEL PLAN**

#### **MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO**

##### **1. MARCO CONCEPTUAL**

La capacitación debe fortalecer las competencias necesarias en los servidores públicos, incluyendo la capacidad de innovar, afrontar el cambio, comprender los requerimientos del entorno, tomar decisiones asertivas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

El bienestar social involucra programas y beneficios estructurados para responder a las necesidades del individuo, influyendo como elementos clave dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece.

Por medio de las capacitaciones se busca preservar e incrementar el mérito de los servidores, garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, permitiendo obtener resultados y responder a las exigencias de una sociedad en constante cambio.

## **2. MARCO NORMATIVO**

El Plan Institucional de Capacitación de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E. se rige por la normatividad colombiana, orientada por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del Estado:

- Decreto Ley 1567 de 1998: Creación del Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004: Regulación del empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.
- Decreto 1083 de 2015: Expedición del Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Ley 1064 de 2006: Normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Decreto 4665 de 2007: Adopción del Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos.
- Decreto 4904 de 2009: Reglamentación de la organización, oferta y funcionamiento del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.

## **OBJETIVOS**

### **1. OBJETIVO GENERAL**

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E., generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar mediante programas y proyectos que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.
- El programa de bienestar social propenderá por mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores públicos permitiendo el desarrollo de sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión, la visión y los objetivos de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E, en pro de la satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad en general.

### **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Elevar el nivel de eficiencia, perfeccionando habilidades para promover el desarrollo del recurso humano comprometido con los objetivos personales e institucionales.
- Capacitar a los servidores públicos en conocimientos específicos que permitan el mejoramiento del desempeño del cargo, conforme a las encuestas realizadas entre los mismos.

### **3. POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL**

Para cumplir con lo propuesto en el plan anual se requiere:

- Participación activa en los programas de capacitación y bienestar social.
- Formación en conocimientos a través de programas de educación no formal.
- Acuerdo previo de las actividades de capacitación y bienestar por el comité de bienestar.
- Asistencia obligatoria a los programas de capacitación por parte de los funcionarios.
- Registro de asistencia a los programas de capacitación y bienestar social.
- Medición del impacto de cada programa de capacitación y bienestar.

### **DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL**

Los programas de capacitación y bienestar social están sujetos a disponibilidad presupuestal, según los rubros establecidos en la vigencia 2025.

### **BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del presente plan de bienestar social todos los funcionarios de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E.

### **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Finalizado el periodo se realizará una validación del impacto de las capacitaciones y actividades programadas para verificar el cumplimiento de los objetivos, evaluar lo que no se pudo cumplir y definir mejoras. Se medirá mediante indicadores de cumplimiento del plan de capacitación y bienestar social, garantizando el seguimiento y control a través de la revisión del plan anual de acción de la dirección administrativa y financiera de la entidad.

## **4. PROGRAMAS**

### **CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

### **CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

TEMA	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
Ciclo de capacitaciones en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Enero - Noviembre	ARL Positiva
Inducción y Reinducción para Funcionarios y Contratistas	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Febrero	Dirección Administrativa
Gestión Documental y Archivos de Gestión	Funcionarios y Contratistas EDUR	Marzo	Gestión Documental - Gobernación - Dirección Administrativa
Capacitación en TICS (Sistema SAIA)	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Abril	Dirección Administrativa
Plan Anticorrupción y Servicio al Ciudadano	Funcionarios y Contratistas EDUR	Abril	Control Interno - Dirección Administrativa
Capacitación en MIPG	Funcionarios y Contratistas EDUR	Junio	Dirección Administrativa
Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo	Funcionarios y Contratistas EDUR	Julio	Dirección Administrativa
Ética y Transparencia en la Gestión Pública	Funcionarios y Contratistas EDUR	Septiembre	Jefe Control Interno - Dirección Administrativa
Gestión Documental - Inventarios y Transferencias Documentales	Funcionarios y Contratistas EDUR	Octubre	Dirección Administrativa
Seguridad Digital y Protección de Datos	Funcionarios y Contratistas EDUR	Octubre	Área de Tecnología
Atención al Ciudadano y Resolución de Conflictos	Funcionarios y Contratistas EDUR	Noviembre	Dirección Administrativa
Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Liderazgo Público	Funcionarios y Contratistas con cargos directivos	Noviembre	Dirección Administrativa

Estas capacitaciones permitirán fortalecer las competencias del talento humano, mejorar la eficiencia institucional y garantizar el cumplimiento normativo.

## 5. BIENESTAR LABORAL

La vida laboral de los servidores públicos ocupa hoy un renovado papel en virtud de su aporte al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y de comportamiento que inciden considerablemente en el desempeño y la productividad laboral.

El objetivo fundamental del plan de bienestar ha de ser la búsqueda de la autenticidad, la satisfacción de las necesidades humanas básicas de los servidores públicos, en este sentido es también responsabilidad de cada servidor público trabajar y responsabilizarse de su propio bienestar.

### 5.1. PROGRAMA DE BIENESTAR

Los programas de bienestar en este aspecto van enfocados hacia el mejoramiento de la vida laboral de los servidores y la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E, promoverá el bienestar social de sus funcionarios a través de la ejecución de las siguientes actividades:

### 5.2. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

TEMA	BENEFICIARIOS	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Marzo	Positiva Profesional SST
Resolución de Conflictos	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Abril	Positiva Profesional SST
Higiene Postural y Ergonomía en el Trabajo	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Junio	Positiva Profesional SST
Intervención Integral en Emergencias	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Junio	Positiva Profesional SST

Intervención en Riesgo Psicosocial	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Noviembre	Positiva Profesional SST
Seguimiento a la Implementación del SG-SST	Dirección Administrativa y Financiera	Diciembre	Positiva Profesional SST
Prevención de Enfermedades Laborales	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Septiembre	Positiva Profesional SST
Salud Mental y Manejo del Estrés	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Agosto	Positiva Profesional SST
Pausas Activas y Hábitos Saludables	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Octubre	Positiva Profesional SST
Evaluación de Condiciones de Trabajo	Funcionarios y Contratistas de la Entidad	Mayo	Positiva Profesional SST

### 5.3 DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y NO FORMAL

Esta actividad se realizará de acuerdo con la disponibilidad de recursos en el presupuesto de la entidad previa solicitud de los funcionarios.

### 5.4 PLAN PROGRAMACIÓN DE EVENTOS ESPECIALES

#### PROGRAMA: CELEBRACION DE LAS FECHAS ESPECIALES DURANTE AL AÑO OBJETIVO:

- Crear espacios de integración y adhesión entre los funcionarios de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E.
- Generar espacios donde se pueda celebrar y a la vez lograr que estas actividades sirvan de integración entre los funcionarios.
- Establecer vínculos de afecto y respeto por medio de las celebraciones entre los funcionarios de Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E.

- Celebrar por medio de actividades las fechas especiales durante el año 2025

## **ACTIVIDADES PARA FECHAS ESPECIALES**

- Proponer con anterioridad las actividades para promover la participación de los funcionarios de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E.
- Propuestas en comité de gestión y desempeño para la realización de todas las actividades.
- Celebración del Día del Servidor Público con actividades de reconocimiento y bienestar.
- Organización de encuentros deportivos y recreativos para fomentar la integración del equipo de trabajo.
- Jornadas de bienestar emocional y salud mental, incluyendo talleres de manejo del estrés y pausas activas.
- Actividades culturales y de esparcimiento, como concursos, presentaciones artísticas y cine al aire libre.
- Programas de voluntariado corporativo para fortalecer la responsabilidad social de la entidad.
- Celebraciones institucionales como aniversarios y eventos de cierre de año para fortalecer el sentido de pertenencia.
- Espacios de formación en temas de bienestar, hábitos saludables y equilibrio entre la vida laboral y personal.

## **EN LOS CUMPLEAÑOS**

- Se otorgará a los servidores públicos de la entidad un Día hábil de descanso remunerado por fecha de cumpleaños, el cual deberá ser concertado con el jefe inmediato.
- Publicación de los cumpleaños de funcionarios y contratistas de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E a través de los medios de comunicación internos.
- La frecuencia para la celebración de los cumpleaños será de una vez al mes de acuerdo a fecha de celebración del personal adscrito a la entidad.

ACTIVIDAD / MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Cumpleaños colaboradores EDUR (actividad por mes)												
Celebración día de la Mujer												
Celebración día del Hombre												
Día de la Secretaria												
Celebración Día de la Madre												
Día del Padre												
Celebración Día del servidor público												
Celebración Día de la Familia.												
Celebración del mes del Amor y la Amistad												
Celebración Día de los niños												
Celebración Novenas Navideñas												
Celebración Despedida de Fin de Año												

## 6. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral en el sector público está orientada a generar condiciones de bienestar que impacten positivamente el desempeño de los funcionarios y la eficiencia de la entidad. En cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia, la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E implementará estrategias alineadas con los lineamientos de la Función Pública.

### Medición del Clima Laboral

El clima laboral se refiere a la forma en que los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo y su impacto en el desempeño institucional. Este será medido al menos cada dos años a través de encuestas aplicadas por la entidad. Con base en los diagnósticos obtenidos, se definirán, ejecutarán y evaluarán estrategias de intervención para mejorar las condiciones laborales y

el bienestar organizacional. Esta actividad se llevará a cabo en el mes de **noviembre de 2025**.

De acuerdo con los resultados del instrumento de medición (encuesta de clima laboral), el presente plan podrá modificarse y ajustarse según las necesidades identificadas y las solicitudes derivadas del desarrollo de las actividades misionales y administrativas de la entidad.

### Actividades de Clima Organizacional

ACTIVIDAD	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
Clima Organizacional y Trabajo en Equipo	Funcionarios	Diciembre	Dirección Administrativa
Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Liderazgo	Funcionarios y Contratistas	Octubre	Dirección Administrativa
Estrategias de Motivación y Compromiso Organizacional	Funcionarios y Contratistas	Julio	Dirección Administrativa
Gestión del Cambio y Adaptabilidad en el Sector Público	Funcionarios y Contratistas	Mayo	Dirección Administrativa
Evaluación del Bienestar Institucional y Plan de Acción	Funcionarios	Noviembre	Dirección Administrativa

### 6.1 PLANES DE INCENTIVOS

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser Satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

### 6.2 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Teniendo en cuenta que la planta de personal de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E, es reducida y que todos sus funcionarios son de libre nombramiento y remoción, se ejecutará los siguientes incentivos:

**ENCARGOS:** Los funcionarios que cumplan los requisitos exigidos para ocupar alguno de los cargos al interior de la entidad, como beneficio a su buen desempeño, podrá ser encargado en algún otro cargo de la empresa, cuando este se encuentre en situación de vacancia temporal o definitiva, por lo tanto, se reconocerá el excedente del encargo a los funcionarios en mención cuando a ello hubiere lugar.

La empresa no otorgará Incentivos pecuniarios, debido a la falta de recursos económicos para ello.

## **FINANCIAMIENTO**

El monto de inversión de este plan será financiado con ingresos propios presupuestados de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR E.I.C.E. Presupuesto asignado para el plan de capacitación y bienestar social correspondiente al año 2025.

## **EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION Y BIENESTAR SOCIAL**

Finalizado el periodo se realizará una validación del impacto de las capacitaciones y actividades programadas en el presente plan para verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos, evaluar lo que no se pudo cumplir y cuáles fueron los factores para que el programa funcionara o las respectivas fallas y las sugerencias de mejoramiento.

Para determinar el logro de los objetivos del Plan de Capacitación y Bienestar se medirán mediante los siguientes indicadores:

**Cumplimiento Plan capacitación:** 
$$\frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$$

**Cumplimiento Plan de Bienestar Social:** 
$$\frac{\text{Actividades ejecutadas} * 100}{\text{Actividades programadas}}$$

El seguimiento y control a los indicadores se realizará mediante la revisión del plan anual de acción de la dirección administrativa y financiera entidad.

Se aprueba la publicación del Plan institucional de capacitación y bienestar social de la Empresa de Desarrollo Territorial y Urbano de Risaralda vigencia 2025, a través **acta de comité de gestión y desempeño No. 001 de 30 de Enero de 2025**