

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 6.0
		Página 1 de 11

1. OBJETIVO.

Generar condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral de los servidores de la Alcaldía de Bucaramanga, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de manera que posibilite la identificación del servidor público con las funciones que realiza en la entidad, generando espacios de conocimientos, competencias y habilidades que permitan contribuir a su bienestar y motivación.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Contribuir, a través de actividades de promoción y prevención, en la construcción de una mejor calidad de vida, en las áreas educativas, recreativas, deportivas, y culturales de los Servidores Públicos y su grupo familiar.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, así como la eficiencia, eficacia y efectividad en su desempeño.
- 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.

2. ALCANCE.

Este plan es de aplicación en todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control SIGC de la entidad en los que se identifican las necesidades, para incentivar a los servidores públicos tanto a nivel individual como colectivo, soportados en un talento humano motivado, que busca optimizar la prestación del servicio a partir de espacios donde puedan compartir y afianzar las relaciones interpersonales.

3. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

- 3.1. Estímulos:** Son los programas que se realizan con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos.
- 3.2. Incentivos:** Son los reconocimientos que se otorgan a los servidores públicos 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 la entidad.
- 3.3. Incentivo pecuniario:** Aporte económico que se otorga a un equipo de trabajo como reconocimiento al trabajo realizado en beneficio de la entidad.
- 3.4. Incentivo no pecuniario:** Aporte en especie que se otorga a un empleado o un equipo de trabajo que ha alcanzado niveles de excelencia en el cumplimiento de sus labores.
- 3.5. Compromiso organizacional:** es el compromiso de los Servidores Públicos con la Entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.



3.6. Programa de Bienestar: Compuesto por un conjunto de actividades encaminadas a mejorar y estimular a los servidores públicos, buscando la integración entre los servidores y sus familias.

4. METAS E INDICADORES

4.1. Metas

Se establecen tres (3) metas, así:

1. Ejecutar el 80% de las actividades que se aprueben en el cronograma anual. (Eficacia).
2. Obtener un grado de satisfacción del 80% en las actividades de bienestar por parte de los servidores públicos que participan. (Efectividad).

4.2. Indicadores

Para efectos de la evaluación y control, se definen los siguientes indicadores de gestión:

<u>NOMBRE INDICADOR</u>	<u>OBJETIVO INDICADOR</u>	<u>FORMULA INDICADOR</u>
Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos	Medir el Porcentaje de actividades de bienestar e incentivos realizadas a los servidores públicos de acuerdo con el Plan de Bienestar e incentivos.	(No. De actividades ejecutadas en el periodo/Total de actividades Programadas en el periodo) *100%
Satisfacción actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos	Establecer cuantos servidores públicos aprueban las actividades de capacitación donde participan.	(Sumatoria del número de servidores públicos satisfechos con la actividad / Total de servidores públicos que asistieron a la actividad)*100%

5. RESPONSABLE

Proceso Gestión del Talento Humano y Ordenador del Gasto.

6. CONDICIONES GENERALES

- a) Los programas de Bienestar Social se aplicarán a todos los servidores públicos y se podrán hacer extensivos a su núcleo familiar.
- b) Los programas de Bienestar social se podrán realizar dentro o fuera de la jornada



ordinaria laboral, buscando la participación del mayor número de servidores públicos posible.

- c) Las actividades que se desarrollen deben propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades lúdicas, recreativas, de integración y deportivas.
- d) Se deben establecer nuevos y mejores niveles de confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.
- e) El desarrollo de las actividades debe generar un clima organizacional que manifieste en sus Servidores Públicos, la motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a sus usuarios.

6.1. BENEFICIARIOS: El plan de Bienestar Social y Estímulos, está dirigido a todos los servidores públicos del Municipio de Bucaramanga, vinculados según los parámetros de la Ley 909 de 2004 y puede hacerse extensivo a sus familias, conforme lo establece el Decreto 1083 de 2015.

7. NORMATIVIDAD

Véase Normograma **F-MC-1000-238,37-020** del proceso.

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los trabajadores junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los trabajadores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Así mismo, el **capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998** define 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”.

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los trabajadores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1083 de 2015 Titulo 10 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).



El artículo 32 del Decreto 2929 de 2005, reglamentario del Decreto Ley 775 de 2005, establece la obligación de adoptar programas institucionales de Bienestar, encaminados a la intervención en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, atendiendo necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el objeto de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Día de la Familia: de conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: "Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia".

Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.

Ley 1010 de 2006: adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

8. DESARROLLO Y/O DESCRIPCIÓN

8.1. INTRODUCCION.

El Municipio de Bucaramanga, como Ente Territorial regido por la Ley 909 de 2004 debe brindar a sus Servidores Públicos un Plan de Bienestar Social e Incentivos que contribuyan al desarrollo armónico e integral y al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores públicos, buscando un ambiente laboral favorable.

Al elevar el nivel de vida del servidor público, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y por lo tanto a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la entidad.

8.2. JUSTIFICACION

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del Servidor Público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los Servidores Públicos en los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca mayor cubrimiento de manera eficiente y eficaz de la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar, de los cuales se espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los usuarios, siendo coherente con la misión institucional y generando un



mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los Servidores Públicos y sus familias. Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el deber de brindar un tratamiento preferencial a su talento humano con calidad.

8.3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para promover una atención integral del Servidor Público y propiciar un desempeño productivo que conlleve a mejores resultados y niveles de satisfacción laboral, el Plan de Bienestar Social será enmarcado dentro de dos (2) áreas: Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral. Estas actividades se podrán desarrollar a través de la Caja de Compensación Familiar o a de otras entidades, según disponga la Administración Municipal, con base en sus recursos económicos. En ellas se podrá integrar el núcleo familiar de los servidores público.

Estas dos áreas contemplan los siguientes aspectos:

- a. **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 la entidad. (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 23).

Dentro de este componente, se incluyen programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción prevención de la salud.
- Capacitación formal en artes y artesanías, u otras modalidades.
- Promoción de programas de vivienda.

Los principales aspectos a tener en cuenta en estas áreas son:

1. **Área deportiva, recreativa y vacacional:** El desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento para fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los Servidores Públicos y promover actividades en su tiempo libre. Se organizaran cursos, talleres, actividades dentro de los cuales se brinde posibilidades del desarrollo de destrezas y talentos según las preferencias de los Servidores Públicos. Se podrán realizar actividades como:

- Promover la actividad física y deportiva de los Servidores Públicos.
- Promocionar actividades recreativas y deportivas con organismos públicos y privados.
- Acceso a escenarios deportivos y recreativos
- Gestionar, patrocinar y/o promover programas vacacionales en los cuales pueda participar el servidor público, a través de un descanso efectivo que le permitan recuperarse física y mentalmente, apartándose de sus labores



habituales de trabajo.

2. **Eventos artísticos y culturales:** A través de estas actividades se busca que el servidor público tenga algunas actividades de ocio y esparcimiento y así mismo realice otras actividades que le permitan desarrollarse como persona y que le permitan una mayor integración con sus compañeros de trabajo.
 - Fomento para el desarrollo de grupos artísticos y culturales.
 - Promoción de Encuentros culturales
 - Concursos institucionales para el fomento y desarrollo de habilidades manuales
 - Patrocinio en programas y actividades culturales y sociales.
 - Acceso a eventos artísticos y culturales
 - Celebración de fechas y eventos especiales.

3. **Promoción y prevención de la salud:** Estas actividades se desarrollarán desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales buscan promover entre los servidores públicos hábitos y estilos de vida saludables, con el fin de prevenir, controlar y/o hacer seguimiento de enfermedades comunes y/o laborales y contrarrestar el ausentismo laboral por estos efectos. Desde esta área se podrán realizar actividades como:
 - Promoción de hábitos y estilos de vida saludable
 - Jornadas de promoción de pausas activas
 - Promoción de actividades de higiene postural y levantamiento de cargas, tamizaje visual, entre otros.
 - Jornadas de prevención de riesgo psicosocial
 - Jornadas de promoción de la salud mental
 - Jornadas de crecimiento personal, que promuevan el fortalecimiento de principios y valores y que contribuyan al rendimiento laboral
 - Exámenes periódicos, de ingreso y retiro.
 - Jornadas saludables, donde se promoció todo tipo de actividades que influyen en la salud y el bienestar físico y mental.
 - Cubrimiento de servicios médicos diferentes a los de la EPS
 - Cubrimiento de pólizas de seguros de vida u otros.

4. **Capacitación formal en artes y artesanías, u otras modalidades,** que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que pueden ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Se incluyen en este ítem diferentes cursos de educación no formal, es decir aquellos que no conducen a ningún título académico, pero que contribuyen al desarrollo y afianzamiento de habilidades manuales.

5. Promoción de programas de vivienda, ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar y/o entidades públicas o privadas del Orden Nacional o territorial y trámites para la obtención de subsidios para estos fines.



b. 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. (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 24).

Para el desarrollo de estas áreas de trabajo se podrán realizar actividades así:

1. Medición del Clima Laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio; esta actividad se podrá gestionar a través de la Caja de Compensación Familiar.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

8.4. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos están dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral y se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. Estos están orientados a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Dentro de los incentivos para los empleados públicos se encuentra la Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción, la cual se debe otorgar al empleado que haya sido nombrado en uno de estos empleos, dentro de la Planta del Municipio de Bucaramanga o de otro ente territorial o nacional, en los términos y condiciones que establezca la Ley. La Administración Municipal ofrecerá a sus servidores públicos dos tipos de incentivos:

Pecuniarios: Son reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad, los cuales podrán otorgarse hasta por la suma de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y según el procedimiento que se tenga establecido para ello.

No pecuniarios: Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos



a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Dentro de estos se podrán contemplar traslados, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

Para los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa se seleccionará el mejor de cada nivel con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral.

8.5. METODOLOGÍA.

7.5.1. Diagnóstico de necesidades.

Con el fin de dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos se diseña una herramienta tipo encuesta con la cual se hace el diagnóstico de necesidades de bienestar, para identificar por cada servidor público las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la entidad para el logro de sus objetivos.

El Programa de Bienestar Social se apoya en dos bases fundamentales: los lineamientos de la alta dirección y las iniciativas de los servidores públicos, su herramienta (Encuesta de Necesidades de Bienestar, incentivos y Capacitación) se dispuso de la siguiente manera, por áreas:

1. **ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** que incluye 5 áreas a saber
 - Área deportiva, recreativa y vacacional
 - Eventos artísticos y culturales
 - Promoción y prevención de la salud
 - Capacitación formal en artes y artesanías, u otras modalidades
 - Promoción de programas de vivienda, ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar y/o entidades públicas o privadas del Orden Nacional o territorial y trámites para la obtención de subsidios para estos fines.
2. **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:** En donde se proponen las siguientes acciones
 - Medición del Clima Laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.



- 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.
- Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio; esta actividad se podrá gestionar a través de la Caja de Compensación Familiar.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

De igual manera se incluye el programa de incentivos que está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral y se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. Estos están orientados a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

7.5.2. Planificación.

La planificación corresponde al diseño del plan de bienestar social y el desarrollo de actividades a lo largo del año, la correcta definición de los objetivos a llevar a cabo y coordinar y preparar los recursos necesarios.

7.5.3. Ejecución.

La ejecución es el proceso de implementar o poner en marcha el plan, crear los programas de bienestar y del mismo modo solicitar el apoyo de las entidades que se requieran para el desarrollo de las actividades, es también el acompañamiento permanente de las actividades para garantizar el desarrollo de estas de acuerdo con los parámetros de calidad y oportunidad definidos previamente. Para la ejecución del plan cada año se establecerá un cronograma, teniendo en cuenta las necesidades identificadas y priorizadas por los servidores públicos, dependiendo del presupuesto asignado en la vigencia, el cual será aprobado por las instancias que se establezcan en la Ley o en los reglamentos internos de la entidad.

7.5.4. Evaluación y seguimiento del Plan.

Evaluar los resultados finales obtenidos de la implementación del Plan de bienestar social, del mismo modo se analizan los pros y los contras de este con respecto a los objetivos desde la preparación y ejecución del proceso de capacitación, y análisis a través de indicadores que muestren la eficiencia del plan.



9. Plan de acción vigencia 2021

Fases del Plan de Bienestar e Incentivos	Actividades	Técnicas e instrumentos utilizados	Productos	Responsables
Diagnostico	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de encuesta de necesidades. - Aplicación encuesta - Tabulación y Análisis información. - Definición de necesidades. 	Observación, Encuestas	Diagnóstico de necesidades para el bienestar de los empleados.	Subsecretaría Administrativa.
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Analizar el diagnostico de necesidades. ❖ Definir actividades de acuerdo con los resultados de la encuesta. ❖ Documentar la propuesta de bienestar. ❖ Realizar presupuesto para las actividades propuestas. 	Diagnóstico de necesidades, Plan de Acción	Propuestas de bienestar social laboral.	Subsecretaría Administrativa
Socialización y aprobación del Plan de Bienestar e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Socialización y aprobación en el Comité de Gestión y desarrollo de MIPG ❖ Socialización en la Comisión de personal ❖ Socialización con los Sindicatos del municipio. 	Reuniones	Plan de bienestar e incentivos aprobado para la vigencia 2021.	Subsecretaría Administrativa
Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Informar a los servidores públicos de las actividades y su cronograma. ❖ Enviar por correo electrónico la programación de las actividades a los servidores públicos y dar un tiempo prudencial para la inscripción en cada una de las actividades programadas. ❖ Organizar los grupos de acuerdo con la 		Realización de las actividades propuestas	Subsecretaría Administrativa



	<p>disponibilidad de horarios y número de participantes por actividad</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Hacer entrega de los materiales y /o suministros necesarios para la realización de las actividades❖ Ejecutar las actividades en los tiempos previstos y con el presupuesto asignado.			
Evaluación	<ul style="list-style-type: none">❖ Realizar encuesta de evaluación.❖ Aplicar la encuesta.❖ Analizar la encuesta.❖ Realizar planes de mejora.	Formato de encuesta	Resultados de la propuesta de bienestar.	Subsecretaría Administrativa

8. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Original	20 de noviembre de 2008
1.0	Cambia Código Documental según Tabla De Retención	20 septiembre de 2009
2.0	Rediseño del Plan de Bienestar	28 de junio de 2012
3.0	Se ajusta todo el plan y se adiciona el programa de Incentivos; se cambia la denominación a Plan de Bienestar e Incentivos.	3 noviembre de 2017
4.0	Se mencionan los decretos de la parte normativa y se plantea la metodología junto con el plan de acción de la vigencia 2021.	29 de enero de 2021
5.0	Se ajusta el plan teniendo en cuenta el desarrollo del mismo bajo la modalidad virtual y/o presencial por la emergencia presentada por el COVID-19.	10 de mayo de 2021
6.0	Se incluye la sección metas e indicadores, se elimina la definición de modalidad virtual.	31 de enero de 2022