EDRU

ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-053-2025
(19 de mayo de 2025)

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA ACTUALIZA DEL PLAN ESTRATÉGICO, PLANES INSTITUCIONALES, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y EL MAPA DE OPERACIÓN POR PROCESOS, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU EICE"

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, expedido por la Presidencia de la República, establece que "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".

Que el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, indica que*: "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 criterio de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional".*

Que conforme al Manual Operativo del MIPG, las entidades deben definir, clasificar y mantener actualizado su Mapa de Procesos, el cual constituye una herramienta fundamental para la planeación, seguimiento y mejora del desempeño institucional.

Que en virtud de la Circular Externa 100-06 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se requiere que el Mapa de Procesos institucional esté actualizado, documentado y disponible para los grupos de interés, como parte de la gestión estratégica y de la transparencia en la administración pública.

Que de conformidad con lo establecido en los artículos 74 de la Ley 1474 de 2011 y 26° de la Ley 152 de 1994, las entidades públicas del orden nacional y territorial deben formular, actualizar y ejecutar anualmente su Plan de Acción Institucional, en concordancia con los objetivos del Plan de Desarrollo y las políticas públicas adoptadas.

Que en ese sentido, resulta necesario actualizar el Plan de Acción institucional para la presente vigencia, incorporando los planes, programas y lineamientos exigidos por el marco normativo vigente, en procura de garantizar la eficiencia administrativa, la transparencia institucional y el cumplimiento de las metas estratégicas.

Que el Decreto 612 de 2018, adiciono al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, Deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año".

Que, en sesión llevada a cabo el 09 de mayo de 2025, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se aprobaron las siguientes actualizaciones:

1. Plan Estratégico
2. Plan Acción Institucional
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Código de Integridad
7. Mapa de Operación por Procesos

EDRU

ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-053-2025
(19 de mayo de 2025)

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA ACTUALIZA DEL PLAN ESTRATÉGICO, PLANES INSTITUCIONALES, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y EL MAPA DE OPERACIÓN POR PROCESOS, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU EICE"

La Gerente General de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. de Santiago de Cali, cargo para el cual fue nombrada mediante el Decreto 4112.010.20.0023 de enero 11 de 2024, con Acta de Posesión N°. 0117 de enero 11 de 2024, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y en especial Decreto 1082 de 2015 y la Resolución de Junta Directiva 20.15.1-001-2024 del 18 de julio de 2024, artículo 23 funciones y facultades de la Gerente General y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1499 de 2017, en su artículo 1°, sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 - Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con el fin de reglamentar el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno de que trata el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, actualizando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Que la EDRU, mediante Resolución No. 10.15-029-2018 adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG2, articulado con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI 2014, y creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según lo estipulado en el Decreto Nacional 1499 de 2017.

Que conforme a lo dispuesto en la Ley 2016 de 2020, se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano como una herramienta de transformación cultural que promueve la ética, la transparencia y la confianza en las instituciones, y se crea el Sistema Nacional de Integridad bajo la coordinación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que el Decreto 1499 de 2017, por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establece que el Código de Integridad hace parte de la dimensión de Talento Humano, siendo de obligatorio cumplimiento su adopción, implementación, divulgación y actualización por parte de las entidades públicas del orden nacional y territorial.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, que señala que *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."*

Que, la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17, señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, indica que*: "Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley".*

Que, el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal c) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción.

EDRU

ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-053-2025
(19 de mayo de 2025)

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA ACTUALIZA DEL PLAN ESTRATÉGICO, PLANES INSTITUCIONALES, CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y EL MAPA DE OPERACIÓN POR PROCESOS, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU EICE"

Que, con fundamento en lo antes expuesto, la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana – EDRU E.I.C.E.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la actualización del Plan Estratégico, Código de integridad, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Mapa de Operación por Procesos y el Plan Acción Institucional , para la vigencia 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO: Estos planes son aplicables a los funcionarios y contratistas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU EICE y tendrán que ser socializados a través de la página web, inducciones y re inducciones que se programen, de acuerdo a las temáticas definidas en su contenido.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Se expide en Santiago de Cali el 19 de mayo de 2025

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

RAQUEL GARAVITO CHAPAVAL.
Gerente General
Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana - EDRU E.I.C.E.

	nombre	Cargo / Actividad	Firma
Proyectó	Karelyn García Gómez	Oficina de Planeación	
Proyectó	Julián Gómez Alarcón	Oficina de Planeación	
Revisó	Jorge Andrés Martínez Zambrano	Jefe Oficina de Planeación	
Revisó	Carolina Soto Flórez	Jefe Oficina Jurídica	
Aprobó	Martha Alexandra Millán Córdoba	Secretaria General	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos para la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa; crear un entorno laboral adecuado, exaltar la labor del servidor e intensificar una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia hacia la Empresa, impactando positivamente en la eficiencia y la gestión de los servidores públicos.

Este plan se enmarca en la Ley 909 de 2004 (artículo 36) y el Decreto 1227 de 2005, que establecen la importancia de fomentar programas de bienestar laboral y promover la responsabilidad social empresarial. Con este plan, se busca ofrecer beneficios y oportunidades para el desarrollo personal y profesional de los funcionarios, así como promover prácticas de sostenibilidad empresarial. Además, se espera que este plan contribuya a mejorar la calidad de vida de los funcionarios, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo, y contribuyendo a la construcción de una ciudad más sostenible y justa, cumpliendo con los estándares requeridos por las leyes colombianas.

Igualmente, para la Empresa es fundamental el compromiso de sus servidores con el servicio a la ciudadanía, para lo cual se hace necesario incentivar un gran sentido de compromiso con la misión, la visión, y los valores institucionales, con el firme propósito de lograr la excelencia, de tal forma que el desempeño sea transparente, eficiente, honesto y leal, para generar credibilidad y confianza en la Empresa hacia adentro y hacia afuera.

En este sentido, y dando cumplimiento a la normatividad legal y constitucional; a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y a las expectativas de una Empresa y colaboradores con visión sistemática, protagónica, construida en valores y con constante crecimiento organizacional y profesional, la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU E.I.C.E., presenta el programa de Bienestar Social para el año 2025, que tiene como objeto realizar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y garantizar un ambiente favorable para el desarrollo de las labores en la entidad.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU E.I.C.E. busca comprometerse cada día con la competencia, las habilidades, el conocimiento y la capacidad idónea de cada colaborador en el desempeño de las actividades que realiza para el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Igualmente, garantizar los lineamientos normativos y legales para realizar los procesos de selección, inducción, formación y capacitación de los colaboradores (servidores públicos).

Así mismo, la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU E.I.C.E. se encuentra en la articulación, implementación y creación de la cultura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que cuenta con siete dimensiones, una de estas, la dimensión de Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los colaboradores, para desarrollar competencias; vocación del servicio, promover el mérito y la aplicación de estímulos con un enfoque en los resultados.

MARCO NORMATIVO

El Programa de Bienestar e Incentivos de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU E.I.C.E. responde a diversas prerrogativas legales como el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 que propenden por desarrollar estrategias de bienestar y programas de estímulos, cuyo objetivo principal es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

De esta forma, y entendiendo que las normas citadas se encuentran inmersas en un complejo sistema normativo que coadyuva en la formulación del presente plan, a continuación, se enuncian los mandatos legales más representativos y pertinentes:

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Decreto 2539 de 2005. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.
- Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública”
- Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, por el cual se establece el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
- Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020 – 2022: por medio del cual el departamento Administrativo de la Función Pública, proporciona lineamientos y recomendaciones a las Entidades Nacionales y Territoriales para la implementación de los programas de bienestar social.

LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

Los lineamientos del sistema de estímulos de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E., están regulados por la ley 909 de 2004 y deben cumplir con los principios de ***legalidad, moralidad, eficacia, eficiencia y transparencia.*** Estos estímulos pueden ser económicos o no económicos y deben ser otorgados a las

personas que realizan acciones que contribuyen al desarrollo económico y social del país. Además, el sistema de estímulos debe ser equitativo y no discriminatorio.

Es menester que las entidades organicen un Sistema de Estímulos que motive el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados. La finalidad del Sistema de Estímulos es buscar el *"Bienestar" Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados*[1]*."*

El Sistema de Estímulos, está compuesto por los Planes de Incentivos y los Programas de Bienestar Social.

Cabe resaltar que un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades, y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Para que un estímulo se constituya en un incentivo, según el documento *"Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)"* del DAFP, este debe reunir, como mínimo, las siguientes características:

- ✓ Ser planeado por la Empresa.
- ✓ Ser consecuente con un comportamiento determinado.
- ✓ Satisfacer una necesidad particular del servidor público.

Además, la norma contempla que las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos, como consecuencia, ya sea de la manifestación de comportamientos deseables previamente acordados (por ejemplo: trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, entre otros), o ya sea por el logro de resultados establecidos con anterioridad, con criterios de evaluación: objetivos, medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de oportunidades.
Así las cosas, los principios orientadores para la asignación de incentivos por parte de las entidades deben estar ligados a un comportamiento o a un resultado previamente identificado. Igualmente, no se debe ofrecer un incentivo que la entidad no esté en condiciones de entregar o cumplir. Se entiende que los servidores públicos deben estar en posibilidad de obtener un incentivo, una vez este sea ofrecido; de lo contrario, perderá su poder motivador y en su lugar, puede generar frustración.

Otros aspectos para tener en cuenta al momento de otorgar los incentivos, es que estos sean efectivos, es decir, tengan la capacidad de motivar, sean visibles y no se aplacen, ya que pueden perder su interés. Algo muy importante es que, si la entidad desea que sus servidores sean productivos, debe otórgales los incentivos oportunamente cuando se los ganen, de acuerdo con los criterios establecidos previamente o cuando la entidad considere hacerlo por un comportamiento destacado.
Para el sector público, en la cartilla de lineamiento de política del Sistema de Estímulos, se han propuesto ocho tipos de incentivos que a continuación serán explicados para una mayor comprensión y mejor aplicación:

[1] Documento Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007).

TIPOS DE INCENTIVOS	DEFINICIÓN DEL INCENTIVO	EJEMPLO ASOCIADO
Reconocimientos	Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.	Reconocimiento Verbal • Una frase de aprobación Reconocimiento Gestual o Mímico • Un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento
Recompensas	Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.	Puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado, siempre y cuando no vayan en contra de lo establecido legalmente.
Informales	Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.	En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.
Formales	Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.	Los incentivos otorgados por obtener una evaluación excelente.
Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniarios)	Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.	Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad.	Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas	1. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter

TIPOS DE INCENTIVOS	DEFINICIÓN DEL INCENTIVO	EJEMPLO ASOCIADO
(No pecuniarios)	flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.	institucional o de interés personal. 2. Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación). 3. Día compensatorio. 4. Plan vacacional escogido. 5. Actividades socioculturales y recreativas. 6. Estacionamiento pagado por la empresa. 7. Cena para dos en un restaurante reconocido. 8. Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura). 9. Financiación de investigaciones o de estudios en el Exterior
Intrínsecos	Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.	La posibilidad que tiene el empleado de escoger el proyecto que va a desarrollar, porque con este se siente más a gusto, le genera retos o se relaciona con lo que le interesa.
Extrínsecos	Estímulos tomados del entorno para el servidor público, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales	Consiste en que el servidor recibe beneficios que la entidad otorga por el buen desempeño en el cargo y que garantizan sentirse a gusto con el sitio de trabajo.

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública, tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias, así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir, cada año, las entidades deben elaborar el "Programa de Bienestar Social", con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren, no solo sus necesidades, sino también sus expectativas.

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los funcionarios de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., mediante la implementación de un plan de bienestar e incentivos que promueva la salud física y mental, el desarrollo profesional y el compromiso con la Empresa, a fin de incrementar la productividad y la satisfacción laboral de los empleados

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Establecer un Programa de Bienestar Social para los servidores públicos de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU E.I.C.E., que defina actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida y el clima corporativo de la entidad.

- ✓ Definir un Plan de Incentivos que motiven a los servidores públicos de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU E.I.C.E., hacia el logro eficaz de los objetivos de la entidad.

BENEFICIARIOS

Los servidores públicos de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU E.I.C.E.

RESPONSABLES

Dirección Administrativa de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU E.I.C.E.

FUENTE DE RECURSOS

El Plan Institucional de Capacitación será financiado a través de presupuesto de funcionamiento, de conformidad con el valor aprobado en el Plan Anual de Adquisiciones para la vigencia 2025.

COMPONENTES DEL PLAN

El Plan de Bienestar e incentivos obedece a un programa nacional denominado "Programa Nacional de Bienestar", el cual se diseña y formula dando cumplimiento a los siguientes componentes definidos dentro de los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio

público, que a su vez están orientadas a satisfacer las rutas estratégicas generales del talento humano.

Componente De Salud Mental: Eje salud mental

Este componente del Plan de Bienestar e Incentivos tiene como propósito fomentar un entorno laboral que promueva la calidad de vida de los servidores públicos, a través del equilibrio psicosocial y el fortalecimiento de la salud mental. En un contexto de transformación laboral, caracterizado por la adaptación a nuevas formas de trabajo, el aumento en la carga laboral y la extensión de las jornadas se vuelve fundamental implementar estrategias que humanicen el entorno laboral y fortalezcan el bienestar general.

Se abordan factores intralaborales y extralaborales, propiciando un balance entre la vida personal, laboral y familiar. Este enfoque integral busca generar sentido de pertenencia, conexión con la entidad y compromiso con los objetivos institucionales, mediante actividades que promuevan el esparcimiento, el ocio saludable y el fortalecimiento de los lazos sociales dentro del entorno laboral.

Asimismo, se entiende la salud mental como un estado de bienestar desde el cual los servidores pueden desempeñarse productivamente, gestionar el estrés, contribuir a la comunidad y tomar decisiones conscientes respecto a su salud. Por ello, se implementarán programas orientados a la promoción de hábitos de vida saludables como: actividad física regular, alimentación balanceada, cuidado de la salud física y emocional, prevención del consumo de sustancias nocivas, liderazgo en valores y el diseño de entornos físicos saludables.

Estas acciones, integradas y articuladas, tienen como objetivo generar una cultura organizacional que fomente el bienestar, disminuya los niveles de estrés, aumente la productividad y contribuya al reconocimiento del servidor público como un actor fundamental en la construcción de una entidad sólida, humana y eficiente.

Componente familia y vida personal: Eje equilibrio Psicosocial

Este componente tiene como propósito fortalecer la integración entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, reconociendo que el equilibrio entre estos ámbitos es esencial para el bienestar individual y colectivo, así como para el rendimiento institucional.

Se busca fomentar una cultura organizacional que valore y respete los espacios personales y familiares de los servidores, promoviendo la armonización de sus responsabilidades laborales con su vida privada. Para ello, se implementarán estrategias orientadas al fortalecimiento de los vínculos familiares y al reconocimiento del entorno emocional del servidor público como parte fundamental de su bienestar integral.

Entre las acciones a desarrollar se incluyen: actividades de ocio y recreación en familia, acompañamiento y apoyo psicosocial en situaciones críticas (como enfermedades, duelos o crisis familiares), celebración de fechas significativas (Día de la Familia, cumpleaños, nacimientos, logros personales), así como jornadas de integración que refuercen el sentido de pertenencia y humanicen las relaciones dentro de la entidad.

Este componente también busca promover un entorno empático y solidario, donde el servidor se sienta reconocido y valorado como persona, más allá de su rol profesional. De esta forma, se contribuye no solo al bienestar individual, sino también a la construcción de un clima laboral positivo, cohesionado y con altos niveles de compromiso y motivación.

Cultura y desarrollo humano: Eje de Diversidad e inclusión

Este componente tiene como objetivo promover una cultura organizacional centrada en el respeto, la equidad, el aprendizaje continuo y el crecimiento integral de los servidores públicos, fortaleciendo al mismo tiempo los valores institucionales y el sentido de pertenencia.

Desde esta perspectiva, se reconoce al servidor público como un ser integral, cuyas dimensiones personales, emocionales, sociales y culturales son fundamentales para su bienestar y desempeño. Por ello, se implementarán talleres de crecimiento personal orientados al fortalecimiento de habilidades blandas, la gestión emocional, la comunicación asertiva, el liderazgo ético y el desarrollo del potencial humano.

De igual forma, se desarrollarán actividades culturales y artísticas que fomenten la creatividad, el reconocimiento de la diversidad y la construcción de vínculos positivos entre los servidores como medios para enriquecer la vida laboral con experiencias significativas.

Convivencia laboral: Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público

El componente de Convivencia Laboral tiene como finalidad promover un ambiente de trabajo armónico, respetuoso y colaborativo, que favorezca el desarrollo de relaciones interpersonales sanas entre los servidores públicos, basadas en el diálogo, la empatía, la solidaridad y el reconocimiento mutuo.
Este componente parte del entendimiento de que un clima organizacional positivo incide directamente en la motivación, la productividad y el bienestar de los equipos de trabajo. Por ello, se desarrollarán estrategias orientadas a la prevención de conflictos, la resolución pacífica de diferencias, el fortalecimiento de la comunicación efectiva y la construcción de una cultura de paz dentro de la entidad.

Entre las acciones a implementar se contemplan jornadas de sensibilización sobre derechos humanos y laborales, talleres sobre manejo de emociones y resolución de conflictos, espacios de diálogo participativo, encuentros de integración y campañas de buen trato, todo ello con el propósito de fortalecer la cohesión entre compañeros y generar sentido de pertenencia.

Así mismo, este componente promoverá el respeto por la diversidad, la equidad de género, la inclusión y la tolerancia como valores fundamentales para la construcción de un entorno laboral donde todos los servidores se sientan seguros, valorados y escuchados.

Alianzas Interinstitucionales

Es de gran importancia establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se deberá hacer una buena coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social,

contaremos con el apoyo de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías y Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

La EDRU propenderá por facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar a través de las herramientas informáticas que permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilitando la comunicación con ellos y agilizando y simplificando la gestión del bienestar.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025								
COMPONENTE	**ACTIVIDADES**	**DETALLE**	**PERIODO**	**RUTA ESTRATÉGICA**	**RESPONSABLE**	**¿DÓNDE?**	**¿CÓMO?**	**CANTIDAD DE EVENTO**
Salud física y mental **Eje salud mental**	Jornada de salud ocupacional	Tamizajes, control de presión arterial, visual y vacunación	Septiembre	Felicidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU	En alianza con intermediación y caja de compensación, EPS, ARL	1
	Talleres de autocuidado y manejo de estrés laboral	Con apoyo de EPS e intermediación	Semestral	Felicidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU	En alianza con intermediación y caja de compensación, EPS	2
	Eventos deportivos y recreacionales	Torneos internos, pausas activas, caminatas ecológicas	En el curso del año 2025 (campeonato deportivo) Salida recreacional (diciembre de 2025)	Felicidad	Dirección Administrativa	Canchas deportivas - Caja de Compensación Familiar-Centros de Recreación	Realización de campeonatos deportivos y actividades de recreación e integración	1
	Conferencias	Conferencia sobre salud mental, estrategias de trabajo bajo presión, prevención del sedentarismo y manejo de la ansiedad y depresión	Segundo Semestre de 2025	Felicidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU	Contratación de un experto en materia de salud mental para la realización de la conferencia y/o apoyo de la Caja de Compensación Familiar y Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.	1

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025								
COMPONENTE	**ACTIVIDADES**	**DETALLE**	**PERIODO**	**RUTA ESTRATÉGICA**	**RESPONSABLE**	**¿DÓNDE?**	**¿CÓMO?**	**CANTIDAD DE EVENTO**
Familia y vida personal: Eje equilibrio Psicosocial	Celebraciones familiares	Día de la madre, Día del padre, Día de la familia	De acuerdo con cada fecha	Felicidad	Profesional en talento humano	Instalaciones de la EDRU	De acuerdo con cada fecha, día de la familia un día de permiso remunerado por cada semestre junio y diciembre 2025	3
	Dia compensatorio de cumpleaños	Los servidores públicos tendrán derecho a solicitar un (1) día compensatorio con ocasión de su cumpleaños. Para ello, deberán notificarlo previamente mediante el formato “Solicitud de permiso o ausencia servidor público” y garantizar que las actividades a su cargo queden organizadas, de manera que la ausencia no genere perjuicio a la	En el curso del año 2025	Felicidad	Profesional en talento humano	Instalaciones de la EDRU	Celebración mensual	12

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025								
COMPONENTE	**ACTIVIDADES**	**DETALLE**	**PERIODO**	**RUTA ESTRATÉGICA**	**RESPONSABLE**	**¿DÓNDE?**	**¿CÓMO?**	**CANTIDAD DE EVENTO**
		Empresa.						
	Celebración cumpleaños	Celebración de cumpleaños de contratistas	En el curso del año 2025	Felicidad	Profesional en talento humano	Instalaciones de la EDRU	Celebración mensual	12
Cultura y desarrollo humano: Eje de Diversidad e inclusión	Talleres de crecimiento personal	Finanzas personales, relaciones humanas y gestión del tiempo	Trimestral	Crecimiento	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU	En alianza con EPS, Caja de compensación, ARL	3
	Actividades culturales y artísticas	Exposiciones, concursos, ferias	Semestral	Felicidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	De acuerdo con el evento	Programación de actividades de ministerio de cultura	3
Convivencia laboral: Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público	Encuentros de integración	Jornada de integración para fortalecer el buen trato	Semestral	Felicidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU		1
	Día del servidor publico	Decreto 1083 de 2015, mediante la celebración en acto liderado por la Gerencia, reconociendo la labor del funcionario Público	27 de junio de 2025	Felicidad	Profesional en talento humano	Instalaciones de la EDRU		1
	Estrategias de resolución de conflictos	Talleres de manejo de emociones y resolución de	Trimestral	Servicio	Profesional en talento humano y profesional de	Instalaciones de la EDRU		4

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025								
COMPONENTE	**ACTIVIDADES**	**DETALLE**	**PERIODO**	**RUTA ESTRATÉGICA**	**RESPONSABLE**	**¿DÓNDE?**	**¿CÓMO?**	**CANTIDAD DE EVENTO**
		conflictos y cultura de paz laboral			SST			
Ejecución plan de bienestar 2026	Plan de bienestar e incentivos	Establecer el plan de bienestar que se ejecutara en 2026 de acuerdo con evaluaciones de desempeño y autodiagnósticos	Diciembre 2025	Calidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU		1
Seguimiento de indicadores de gestión 2025	Análisis de gestión realizada	Informe de la gestión de acuerdo con los indicadores y plan de acción	Diciembre	Análisis de datos	Profesional en talento humano	Instalaciones de la EDRU		1

Fuente: Elaboración EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU E.I.C.E. Componente MIPG

COMPONENTE DE INCENTIVOS

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2025						
Tipo de incentivo	**Actividades**	**Descripción**	**Periodicidad**	**Ruta estratégica**	**Responsable**	**Cantidad de evento**
Reconocimiento al merito	Reconocimiento por desempeño destacado	Entrega de certificados y menciones o premios simbólicos	Trimestral Permanente	Calidad	Secretaria General – Gerente General Directivos	4
		Difusión de logros y buenas practicas internas		Calidad	Secretaria General – Gerente General Directivos	
Incentivos por antigüedad o innovación	Premiación por años de servicio	5,10,15 años entrega de diploma y acto simbólico	Anual	Felicidad	Secretaria General – Gerente General Directivos	1
	Reconocimiento a ideas innovadoras	Concurso interno de mejora e innovación	Anual	Análisis de datos	Secretaria General – Gerente General Directivos	1
Flexibilidad laboral (según normatividad)	Implementar acciones concretas para garantizar el derecho a la desconexión y promover un equilibrio entre la vida laboral y personal	Acuerdo de trabajo flexible	Según el caso	Felicidad	Dirección Administrativa	Según el caso
Seguimiento del plan de incentivos	Informe de cumplimiento de plan de incentivos		Noviembre 2025	Análisis de datos	Direccion Administrativa	1
Mejor equipo de trabajo 2025	Análisis de metas, indicadores y su cumplimiento	Seleccionar el mejor equipo de trabajo 2025, según gestión de los procesos.	Diciembre 2025	Análisis de datos	Direccion Administrativa	1

Fuente: Elaboración EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU E.I.C.E. Componente MIPG

INDICADORES DE ÉXITO

INDICADOR	FORMULA	META 2025
Nivel de satisfacción con el plan de bienestar	Promedio de encuesta (escala de 1 a 5)	Mayor o igual a 4
% participación en actividades de bienestar	(Participantes/total planta) x 100	Mayor o igual al 80 %
N.º reconocimientos entregados por desempeño	Entregado / Total planta de personal x 100	Mayor a 70%
% reducción de ausentismo por estrés	Comparativo año anterior	-20%