

**EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E**  
**RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026**

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL  
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION  
URBANA EDRU EICE”**

La Gerente General de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. – EDRU E.I.C.E. en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y en especial lo descrito en la Ley 872 de 2003, modificada por el Decreto 1499 de 2017, el Decreto 1083 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución de Junta Directiva No. 20.15.1-001-2024 del 18 de julio de 2024, así como las demás normas que las modifiquen, desarrollen o complementen, 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- MIPG, 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, 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 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.

Que, el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8 numeral 7 consagra, que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin indicar plazo para su adopción.

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 cobertura institucional”*.

**EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E**  
**RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026**

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL  
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION  
URBANA EDRU EICE”**

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 artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, indica que: *“Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

Que, el artículo 2.8.2.5.8 del Decreto 1080 de 2015, reglamenta las Leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos – PINAR; el cual es un instrumento que permitirá planear, hacer seguimiento y articular con los planes estratégicos, la función archivística de acuerdo con las necesidades, debilidades, riesgos y oportunidades.

Que, el Decreto 1122 del agosto 30 de 2024, *“Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”* en su artículo 2.1.4.4.1.1. *Ámbito de aplicación. “Las entidades obligadas del orden nacional, departamental y municipal, cualquiera que sea su régimen de contratación, deberán implementar Programas de Transparencia y Ética Pública con las características, estándares, elementos, requisitos, procedimientos y controles mínimos que para tales efectos establezca la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República”.*

Que, el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) es un instrumento obligatorio de gestión diseñado para prevenir riesgos de corrupción, lavado de activos y soborno en entidades públicas, fundamentado principalmente en la Ley 2195 de 2022 y el Decreto 1122 de 2024. Este programa establece la debida diligencia, gestión de riesgos y la cultura de integridad (antisoborno) como pilares fundamentales para la administración pública, integrándose con el modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Que, el Decreto 1008 de 2018, Establecen los Lineamientos Generales de la Política de Gobierno Digital y se subroga el capítulo 1 del título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Que, dentro de la Política de Gobierno Digital, se encuentra contemplado el Plan Estratégico de Tecnología de la Información - PETI, el cual debe ser adoptado por la entidad, con el fin de garantizar la armonía en la articulación y en el desarrollo de la Política de Gobierno Digital.

Que, de acuerdo con el artículo 2.2.9.1.2.1 del Decreto 1078 de 2015 (DUR-TIC), por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la

**EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E**  
**RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026**

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL  
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION  
URBANA EDRU EICE”**

Información y las Comunicaciones, la política de gobierno digital' será definida por, MinTIC y se desarrollará a través de componentes y habilitadores transversales que, acompañados de lineamientos y estándares, permitirán el logro de propósitos que generarán valor público en un entorno de confianza digital a partir del aprovechamiento de las TIC.

Que, según el numeral 2, del artículo anteriormente citado, los habilitadores transversales de la política de gobierno digital, son los elementos fundamentales de seguridad y privacidad de la información, arquitectura y servicios ciudadanos digitales, que permiten el desarrollo de los componentes y el logro de los propósitos de dicha política.

Que, la Resolución 00500 del 10 de marzo del 2021 *“Por la cual se establecen los lineamientos y estándares para la estrategia de seguridad digital y se adopta el modelo de seguridad y privacidad como habilitador de la política de Gobierno Digital”*

Que, la Resolución 0448 de 2022, por la cual se actualiza la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital y Continuidad de los servicios del Ministerio/Fondo de Tecnologías, de la Información y las Comunicaciones, se definen lineamientos frente al uso y manejo de la información y se deroga la resolución 2256 de 2020.

Que, el Decreto 612 de 2018, adicionó 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”:*

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI

Que, en sesión llevada a cabo el 29 de enero de 2026, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se revisaron y se aprobaron los siguientes planes institucionales que le aplican a la EDRU E.I.C.E.:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación

**EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E**  
**RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026**

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU EICE”**

4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Programa de Transparencia y Ética Publica
7. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI
8. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información
9. Plan de seguridad y privacidad de la información
10. Plan de acción institucional

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

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar los planes institucionales para la vigencia 2026 que se relacionan a continuación:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Programa de Transparencia y Ética Publica
7. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI
8. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información
9. Plan de seguridad y privacidad de la información
10. Plan de acción institucional

**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, capacitaciones, inducciones y reinducciones que se programen, de acuerdo a las temáticas definidas en su contenido.

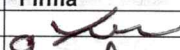
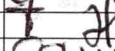

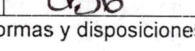


**ARTÍCULO TERCERO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Se expide en Santiago de Cali el 30 de enero de 2026.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

  
**MARÍA ALEXANDRA PACHECO MUÑOZ.**  
Gerente General


Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana - EDRU E.I.C.E.

	nombre	Cargo / Actividad	Firma
Proyectó	Julian Gomez Alarcón	Contratista Oficina de Planeación	
Proyectó	Adriana Millan Azcarate	Contratista Oficina de Planeación	
Revisó	Jorge Andrés Martínez Zambrano	Jefe Oficina de Planeación	
Revisó	Carolina Soto Flórez	Jefe Oficina Jurídica	
Revisó	Sandra Idali Arévalo Peña	Directora Administrativa	
Aprobó	Ana Maria Gil Rodríguez	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.




# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES


 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1 OBJETIVOS .....	5
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	5
2 ALCANCE.....	6
3 RESPONSABILIDAD .....	6
4 TERMINOS Y DEFINICIONES .....	7
5 CONTENIDO .....	8
5.1 Diagnóstico de Necesidades .....	8
5.2 Beneficiarios.....	9
5.3 Lineamientos del Sistema de Estímulos .....	9
5.4 Fuente de Recursos .....	12
5.5 Componentes del Plan .....	13
5.5.1 Componente de salud mental: Eje salud mental .....	13
5.5.2 Componente familia y vida personal: Eje equilibrio Psicosocial.....	14
5.5.3 Cultura y desarrollo humano: Eje de diversidad e inclusión .....	15
5.5.4 Convivencia laboral: Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público .....	15
5.5.5 Alianzas Interinstitucionales .....	16
5.6 Fases para la Ejecución del Plan.....	17
5.6.1 Fase de Planeación .....	17
5.6.2 Fase de Ejecución .....	17
5.6.3 Fase de Seguimiento y Evaluación .....	18

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: <b>PLI-GTH-01-02</b>
		Versión: <b>4</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: <b>30-ene-2026</b>

5.7	Cronograma de ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales...	18
5.8	Indicadores de Éxito.....	19
6	DOCUMENTOS Y REGISTROS.....	19
7	NORMATIVIDAD .....	19
8	CONTROL DE CAMBIOS.....	21
9	ANEXOS.....	21

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


## 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 de Bienestar e Incentivos

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Institucionales 2026, 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.


## 1 OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores públicos y contratistas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., mediante la implementación de un Plan de Bienestar e Incentivos orientado al fortalecimiento del clima laboral, la promoción de la salud física y mental, el desarrollo profesional y el fortalecimiento del compromiso institucional, con el fin de incrementar la productividad y la satisfacción laboral, dejando expresa constancia de que la participación de los contratistas no genera, en ningún caso, vínculo laboral con la Entidad.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover espacios de esparcimiento e integración entre los servidores públicos y contratistas fortaleciendo las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.
- 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.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: <b>PLI-GTH-01-02</b>
		Versión: <b>4</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: <b>30-ene-2026</b>

- Impulsar las buenas prácticas que faciliten la adopción y la generación de hábitos saludables física y mental, sociales, emocionales, que ayuden a fortalecer la cultura organizacional y el cumplimiento de los objetivos de la entidad.


## 2 ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos aplica para todos los funcionarios y contratistas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E – EDRU E.I.C.E, sin que la participación de los contratistas genere o reconozca relación laboral con la entidad.

El plan inicia con el autodiagnóstico de la Matriz GETH, la encuesta de clima laboral, el análisis de la percepción entre áreas y la encuesta de necesidades del personal, y finaliza con el seguimiento y cierre de las actividades, incluyendo la planificación, ejecución, evaluación y medición de resultados de las acciones de bienestar e incentivos, orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer la motivación, el reconocimiento al desempeño y la cultura organizacional.

## 3 RESPONSABILIDAD

- Gerencia General
- Secretaría General
- Dirección Administrativa

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

#### 4 TERMINOS Y DEFINICIONES


**INCENTIVOS:** Los incentivos son estímulos, beneficios o recompensas (monetarias o no monetarias) diseñados para motivar, impulsar la productividad, mejorar el rendimiento y fomentar comportamientos específicos en personas o empleados. Buscan alinear los objetivos individuales con los de la organización, aumentando la satisfacción y el compromiso.

**VOCACIÓN DE SERVICIO.** Es la inclinación, pasión y compromiso genuino de ayudar a los demás, priorizando el bienestar colectivo con empatía y sin esperar recompensas materiales. Se considera una virtud y una actitud de vida que agrega valor humano, profesional y ético en cualquier ámbito, especialmente en el servicio público, para mejorar la calidad de vida de las personas.

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.** es el marco de referencia en Colombia (Decreto 1499 de 2017) que guía a las entidades públicas para dirigir, ejecutar y controlar su gestión con enfoque en el servicio al ciudadano y la integridad. Busca mejorar la eficiencia y desempeño institucional a través de 7 dimensiones y 19 políticas.

**CALIDAD DE VIDA LABORAL.** Es el conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales que determinan el bienestar, satisfacción y motivación de un empleado en su entorno de trabajo. Abarca un equilibrio entre la vida laboral y personal, reconocimiento, seguridad, y un ambiente saludable, siendo clave para mejorar la productividad y reducir la rotación.

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - DAFP.** En Colombia. Es una entidad técnica y estratégica del gobierno nacional, parte de la Rama Ejecutiva,

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: <b>PLI-GTH-01-02</b>
		Versión: <b>4</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: <b>30-ene-2026</b>

encargada de mejorar la gestión de los servidores públicos y las instituciones del Estado, promoviendo la transparencia y eficiencia en la administración pública.


**DIVERSIDAD:** Se refiere a tener una fuerza laboral con diferentes orígenes (género, edad, etnia, discapacidad, etc.) y crear un entorno donde todos se sientan valorados, respetados y con igualdad de oportunidades para participar y alcanzar su potencial, no solo estando presentes, sino siendo escuchados y empoderados, lo cual beneficia a la empresa con innovación y mejor rendimiento.

## 5 CONTENIDO

### 5.1 Diagnóstico 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.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

## 5.2 Beneficiarios

Los servidores públicos y contratistas sin que este último genere, en ningún caso vínculo laboral con la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU E.I.C.E.

## 5.3 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<sup>1</sup>.*”

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

<sup>1</sup> Documento Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007).

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: <b>PLI-GTH-01-02</b>
		Versión: <b>4</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: <b>30-ene-2026</b>

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


	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

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, pero la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E-EDRU E.I.C.E decide adoptar los siguientes porque considera que son los más relevantes en su cultura organizacional:

Tabla 1: Tipos de incentivos adoptados por la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E.

INCENTIVO	CRITERIOS DE EVALUACION
Reconocimiento x merito (habilidades y competencias)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Propone ideas o soluciones que optimizan procesos, recursos o servicios</li> <li>2. Se actualiza de manera constante y aplica nuevos conocimientos a su labor</li> <li>3. Se expresa con claridad, respeto y empatía, promoviendo relaciones efectivas.</li> <li>4. Mantiene una actitud positiva y contribuye a un entorno laboral armónico.</li> </ol> <p><b>Esencia que Inspira”</b> – Reconocimiento al ser, a la coherencia y al ejemplo humano que fortalecen la cultura y el propósito institucional</p>
Reconocimiento por Antigüedad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia de sentido de pertenencia y orgullo por hacer parte de la Entidad</li> <li>2. Disposición constante para apoyar a la organización y a los equipos de trabajo</li> <li>3. Respeto y trato digno hacia compañeros, ciudadanía y superiores</li> </ol> <p><b>Consigna:</b> Constancia y compromiso</p>
Mejor equipo de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motiva, guía y apoya a otros en el logro de metas comunes.</li> <li>2. Fomenta la cooperación y la construcción conjunta de soluciones.</li> </ol> <p>Destacar la lealtad, el compromiso y la contribución sostenida de los colaboradores que han permanecido durante varios años al servicio de la Entidad</p>

 <b>EDRU</b> <small>Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana</small>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


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.

- Realizar el proceso de evaluación y selección para la entrega de incentivos no económicos, asociados al reconocimiento por mérito, mejor equipo de trabajo u otras categorías definidas en el Plan.
- Poner en marcha las jornadas, talleres y espacios de sensibilización asociados a la salud física y mental, en especial los relacionados con el eje de salud mental, conforme a lo detallado en el cronograma del Plan.
- Surtir acercamiento con empresas del sector deporte y educativo para la generación de alianzas interinstitucionales, etc.

#### **5.4 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 2026.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: <b>PLI-GTH-01-02</b>
		Versión: <b>4</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: <b>30-ene-2026</b>

## 5.5 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.

### 5.5.1 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

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

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.


### **5.5.2 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 y contratistas, 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

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

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.

### **5.5.3 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.

### **5.5.4 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

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: <b>PLI-GTH-01-02</b>
		Versión: <b>4</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: <b>30-ene-2026</b>

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.

### **5.5.5 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
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales
- Empresas que fomenten la actividad física y el deporte
- Entidades de Educación superior y educación continua
- Entidades que fomenten el turismo y el descanso de los servidores públicos y contratistas
- Convenios con demás entidades que fortalezcan el bienestar laboral

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

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 servidores y contratistas, facilitando la comunicación con ellos y agilizando y simplificando la gestión del bienestar.

## **5.6 Fases para la Ejecución del Plan**

### **5.6.1 Fase de Planeación**


Definir las categorías, criterios y requisitos para la evaluación y selección de los incentivos no económicos, asociados al reconocimiento por mérito individual, mejor equipo de trabajo y demás categorías contempladas en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.

- Diseñar el cronograma anual de jornadas, talleres y espacios de sensibilización en bienestar, con énfasis en salud física y mental, especialmente en el eje de salud mental, de acuerdo con el diagnóstico institucional.
- Realizar el acercamiento y gestión inicial con empresas, entidades y organizaciones de los sectores deportivo, educativo, cultural y recreativo, con el fin de identificar posibles alianzas interinstitucionales y convenios de apoyo al Plan.

### **5.6.2 Fase de Ejecución**

Realizar el proceso de evaluación y selección para la entrega de incentivos no económicos, garantizando criterios de transparencia, objetividad y equidad, conforme a lo establecido en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.

Poner en marcha las jornadas, talleres y espacios de sensibilización orientados a la promoción de la salud física y mental, de acuerdo con el cronograma aprobado y la modalidad definida (presencial, virtual o mixta).

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: <b>PLI-GTH-01-02</b>
		Versión: <b>4</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: <b>30-ene-2026</b>

Implementar las alianzas interinstitucionales y ejecutar las actividades conjuntas con las empresas y entidades vinculadas, conforme a los acuerdos o convenios suscritos.

Desarrollar las actividades de bienestar social, recreativo, cultural y deportivo dirigidas al personal de la entidad.

### **5.6.3 Fase de Seguimiento y Evaluación**

Realizar el seguimiento al cumplimiento del cronograma y a la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.

Evaluar el nivel de participación y satisfacción de los servidores y colaboradores frente a las actividades desarrolladas, mediante instrumentos de medición.


Verificar el cumplimiento de los criterios y procedimientos aplicados en la entrega de incentivos no económicos.

Participar en el seguimiento y evaluación que permitan identificar logros, dificultades y oportunidades de mejora realizada por la oficina de planeación y propios de talento humano, los cuales servirán como insumo para el ajuste del Plan y la planeación de la siguiente vigencia.

### **5.7 Cronograma de ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales**

A este plan se anexan el cronograma de actividades y los resultados de los diferentes informes que sirvieron como insumo para la elaboración de este.

Las fechas de ejecución y la modalidad de las actividades podrán estar sujetas a cambios, de acuerdo con los convenios interadministrativos que se suscriban.

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

## 5.8 Indicadores de Éxito


Los indicadores definidos para el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2026 se encuentran diligenciados en el formato FICHA TÉCNICA PARA LA FORMULACIÓN DE INDICADORES – FOR-GAC-08. El seguimiento y control de los avances se realizará de manera cuatrimestral y articulada entre Talento Humano o quien haga sus veces y la Oficina de Planeación, permitiendo medir el nivel de ejecución y cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2026, los cuales constituyen componentes fundamentales para el logro de los objetivos y el progreso integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

## 6 DOCUMENTOS Y REGISTROS

- FOR-DPI-02-01 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES
- MANUAL OPERATIVO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG. V-6.


## 7 NORMATIVIDAD

El Plan 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.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: <b>PLI-GTH-01-02</b>
		Versión: <b>4</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: <b>30-ene-2026</b>

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.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

- 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.

## 8 CONTROL DE CAMBIOS


FICHA CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	28-ene-2025	Versión Inicial. Aprobado en acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.001.2025 Resolución de Adopción No. 10.15.-014-2025 de enero 31 de 2025.
2	19-may-2025	Se realiza revisión del documento y se alinea con el Plan Institucional para la vigencia 2025, se actualiza versión y fecha de entrada en vigencia – Aprobado por el acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.003-2025 y Resolución de Adopción No. 10.15.053-2025 del 19 de mayo de 2025
3	05-ago-2025	Se realizó actualización del encabezado del documento, codificación, versión y fecha de entrada en vigencia – Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.004-2025 y Resolución de Adopción No. 10.15-084-2025 del 5 de agosto de 2025.
4	30-ene-2026	Se realiza revisión y actualización para la vigencia 2026 en cumplimiento al Decreto 612 de 2018. Aprobado a través de acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.001-2026 del 29 de enero de 2026. Resolución de adopción No. 10.15-013-2026 del 30 de enero de 2026.

## 9 ANEXOS

(...)


Página 21 de 26

Elaborado por:	Revisado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Resolución de Adopción	
Eliana Patricia Hurtado López Contratista Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	-Sandra Idalí Arévalo López – Director Administrativo -Adriana Millán Azcárate – Contratista – Aseguramiento de la Calidad – Oficina de Planeación -Jorge Andrés Martínez Zambrano – Jefe Oficina de Planeación	No Acta.  10.2.001-2026	Fecha:  29-ene-2026	No.:  10.15-013 -2026	Fecha de expedición:  30-ene-2026

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2026							CRONOGRAMA											
ACTIVIDADES	RUTA ESTRATÉGICA	RESPONSABLE	¿DÓNDE?	OBSERVACION	CANTIDAD DE EVENTO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
<b>Salud física y mental: Eje Salud mental</b>																		
Jornada de salud ocupacional	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	Felicidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU	En alianza con intermediación y caja de compensación, EPS	1													
Salud Mental	Felicidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU	En alianza con intermediación y caja de compensación, EPS	1													
Trabajo bajo presión	Felicidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU	En alianza con intermediación y caja de compensación, EPS	1													



 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Apoyo en eventos críticos	Felicidad	Profesional en talento humano	instalaciones de la EDRU	Según el caso y está sujeto a presupuesto autorizado y aprobación de la Dirección Administrativa y Secretaria General	Depende del Caso														
<b>Cultura de desarrollo humano: Eje de Diversidad de inclusión</b>																			
Finanzas personales	Crecimiento	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU	En alianza con EPS, Caja de compensación, ARL	1														
Gestión del tiempo	Crecimiento	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU	En alianza con EPS, Caja de compensación, ARL	1														
Actividades culturales y artísticas	Felicidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	De acuerdo con el evento	Programación de actividades del ministerio de cultura	1														
<b>Convivencia laboral: Eje de identidad y Vocación por el servicio público</b>																			



 <b>EDRU</b> Empresa de Desarrollo y Planeación Urbana	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	Código: PLI-GTH-01-02
		Versión: 4
Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Ejecución del plan de bienestar																			
Plan de bienestar e incentivos 2027	Calidad	Profesional en talento humano y profesional de SST	Instalaciones de la EDRU	Establecer el plan de bienestar que se ejecutara en 2027 de acuerdo con evaluaciones de desempeño y autodiagnóstico	1														

Elaborado por:	Revisado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Resolución de Adopción	
Eliana Patricia Hurtado López Contratista Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	-Sandra Idalí Arévalo López – Director Administrativo -Adriana Millán Azcárate – Contratista – Aseguramiento de la Calidad – Oficina de Planeación -Jorge Andrés Martínez Zambrano – Jefe Oficina de Planeación	No Acta.  10.2.001-2026	Fecha:  29-ene-2026	No.:	Fecha de expedición:
				10.15-013-2026	30-ene-2026