

PLAN EMPRESARIAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2026



CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVO	3
2.1. Objetivos específicos	3
3. ALCANCE	4
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	4
4.1. Definiciones	4
4.2. Marco Normativo	6
4.3. Ejes temáticos	6
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR	7
5.1. Resultados del diagnóstico necesidades de bienestar social e incentivos	7
Resultados de la encuesta:	8
5.2. ESQUEMA DE BIENESTAR SOCIAL	12
5.3. Recomendaciones del FURAG	15
6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	15
6.1. Programa de reconocimiento e incentivos	15
Actividades:	15
6.2. Programa de salario emocional	16
Actividades	16
6.3. Programa de recreación ambiental, deportivo, artístico y cultural	17
Actividades:	17
6.4. Programa fortaleciendo habilidades emocionales	17
Actividades:	17
6.5. Programa entorno laboral saludable	18
Actividades:	18
6.6. Programa convivencia laboral	18
Actividades:	18
6.7. Programa servimos	18
Actividades:	18
6.8. Programa estado joven	19
Actividades:	19
6.9. Programa de educación digital	19
Actividades:	19
7. RECURSOS	20
8. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	20
9. INDICADORES	21

1. INTRODUCCION

Los servidores públicos representan el activo más invaluable de las entidades dedicadas al servicio ciudadano, en consonancia con la política de empleo público y gestión estratégica del talento humano. Para generar un impacto positivo en sus condiciones laborales, las entidades públicas deben adaptarse y ofrecer un portafolio de opciones que verdaderamente contribuyan al bienestar, la felicidad y la identidad de los servidores públicos, fomentando, al mismo tiempo, el crecimiento sostenible de la entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha proporcionado lineamientos para la implementación del sistema de estímulos. Estos no solo promueven el desarrollo integral del empleado y la mejora de su calidad de vida, sino que también exaltan la labor del servidor público.

En este contexto, el área de Talento Humano de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas presenta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para el período 2026. Su objetivo es establecer las condiciones laborales óptimas que impulsen la creatividad, identidad, participación y seguridad laboral de los servidores públicos. Todo esto se alinea con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, a través de programas, acciones y procesos que elevan el nivel de competencias funcionales y comportamentales, mejorando así el bienestar y la calidad de vida de los empleados, lo cual se traduce en el logro de los objetivos empresariales.

Además, se busca fomentar una cultura organizacional que estimule y motive a los empleados públicos y trabajadores oficiales, satisfaciendo sus necesidades e intereses laborales, intelectuales y culturales, entre otros aspectos clave.

2. OBJETIVO

Aumentar el bienestar, felicidad y motivación de los servidores públicos a través del diseño e implementación de un plan de bienestar social e incentivos que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida laboral y fomente un ambiente de trabajo saludable.

2.1. Objetivos específicos

- ☐ Estructurar y ejecutar actividades de bienestar que atiendan de manera efectiva las necesidades individuales y familiares de los servidores públicos.

- ☐ Motivar y estimular el compromiso y sentido de pertenencia de los servidores públicos en cumplimiento a los objetivos empresariales de la entidad.
- ☐ Premiar el desempeño laboral de los servidores públicos a través de incentivos, en cumplimiento de la gestión eficiente de sus funciones.
- ☐ Desarrollar estrategias encaminadas hacia un ambiente laboral positivo, a través de actividades que permitan detectar y solucionar situaciones de conflicto.

3. ALCANCE

Según el Programa Nacional de Bienestar “*se hace necesario que las entidades públicas tengan en cuenta la ruta de implementación establecida en el marco de este programa e inicien con la fase de sensibilización, que consiste en entender y apropiar los ejes del programa; posteriormente, desarrollar la fase de planificación, a partir de la cual se realizará la identificación de las necesidades para continuar con la fase de implementación en la que se dará aplicabilidad a las acciones a adelantar por parte de las entidades; la siguiente será la fase de medición, que logrará evidenciar el cumplimiento de los ejes del programa así como los indicadores asociados a cada uno de ellos y, finalmente, la fase de evaluación, que permitirá obtener el análisis de los resultados, luego de la implementación de los ejes del programa.*”

El desarrollo del presente plan estará orientado a Todos los empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas (en actividades que no impliquen el manejo de recursos monetarios).

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

4.1. Definiciones

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

Calidad de vida laboral: hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente

que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio Organizacional: Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Habilidades blandas: son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. (gestión.pe)

Profesionalización del servidor público: Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Ley 1960 de 2019).

Área de protección y servicios sociales: definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998).

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 (artículo 24, Decreto 1567 de 1998).

4.2. Marco Normativo

NORMA	DESCRIPCION
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, junto con las políticas de Bienestar Social".
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
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 4904 de 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones"
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 d 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Ley 1960 de 2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"
Concepto DAFP 142521 de 2021	EMPLEOS. Bienestar social e incentivos. RAD.: 20219000201222 del 22-04-2021
Resolución 068 de 2022	Por la cual se conforma los comités de COPASST y COCOLA
Concepto 2455 de 2020	Programas de bienestar social e incentivos para empleados del Estado. Educación formal y no formal. Empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional.
Publicación DAFP	Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022

4.3. Ejes temáticos

Eje 1: Equilibrio psicosocial

Este eje hace referencia a la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Eje 3: Convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Eje 4: Alianzas interinstitucionales

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos.

Eje transversal: transformación digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento.

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

5.1. Resultados del diagnóstico necesidades de bienestar social e incentivos

El diagnostico se realizó a través de una encuesta virtual con el fin de conocer la

percepción y necesidades de bienestar a nivel individual y grupal. Del total de servidores públicos que tiene la entidad, se obtuvo una participación del 90%.

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE SERVIDORES	NUMERO DE PARTICIPANTES	% PARTICIPACION
Gerencial	3	3	100%
Asesor	1	1	100%
Profesional	3	3	100%
técnico	2	2	100%
Asistencial	6	6	100%
TOTAL	15	15	

Resultados de la encuesta:

<u>PREGUNTAS</u>	<u>RESPUESTAS</u>
Escriba 3 temas que a usted le gustaría que integraran dentro del programa de bienestar social	• Actividades Lúdico-deportivas • Capacitaciones Psicosociales. • Temas y/o actividades para mejorar la calidad de vida y manejo del estrés • integraciones • Reforzar el aprovechamiento del tiempo libre. • Continuar con los temas de acompañamiento • psicológico
¿Qué actividades considera usted se deben realizar para propiciar un ambiente de trabajo adecuado en la entidad?	• Buena comunicación Organizacional • Talleres de convivencia laboral • Pausas activas en la tarde • Deporte • Integraciones fuera de la oficina

¿ Qué actividades le gustaría dentro del plan de prevención y salud?	• Espacios más seguidos con la psicología • Día deportivo • Caminata • Plan nutricional • Asistencia a masajes de relajación. • Actividad fuera de la oficina • Lograr terapias acuáticas • Primeros auxilios • Pausa activa realizadas por un funcionario de planta para que sea más constantes. • Terapias • Jornadas con la nutricionista, • conocimientos acerca de los problemas con la salud mental, • manejo adecuado del tiempo libre. • charlas con la nutricionista, • deportes • Manejo bajo presión • Lúdica y deportivas • puestos de trabajo (sillas) • examen oftalmológico y odontología • Cita particular con el nutricionista para que genere un plan de alimentación • convenio con algún gimnasio. • talleres y sesiones prácticas para aprender técnicas de gestión del estrés. • Sesiones de mindfulness o yoga para promover la relajación. • Asegurar que los entornos de trabajo estén diseñados ergonómicamente para prevenir lesiones.
---	--

Recomendaciones para el plan de bienestar social e incentivos 2025

Se evidencian diversas propuestas y recomendaciones para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados en el ámbito laboral. Entre las conclusiones destacadas se encuentran:

- ☐ La importancia de promover actividades deportivas y recreativas para fomentar la salud física y mental de los empleados.
- ☐ La necesidad de realizar actividades fuera de la oficina, como caminatas, jornadas deportivas y eventos de integración.
- ☐ La importancia de ofrecer servicios de salud como exámenes médicos, consultas con especialistas y terapias, así como la atención especial a la salud mental.
- ☐ La promoción de pausas activas y prácticas de gestión del estrés para mejorar el ambiente laboral.
- ☐ El énfasis en la ergonomía y en la prevención de lesiones en el lugar de trabajo.
- ☐ La relevancia de capacitaciones y talleres para el desarrollo de habilidades interpersonales, actualización tecnológica y eventos que fortalezcan el trabajo en equipo.
- ☐ El reconocimiento y recompensas como estrategias motivacionales.
- ☐ La importancia de adaptar los métodos de desarrollo a las necesidades individuales de los empleados, solicitando retroalimentación y ofreciendo oportunidades equitativas para el crecimiento profesional.
- ☐ Tener en cuenta a los contratistas.
- ☐ Capacitaciones específicas por cargo.
- ☐ Resaltar verbal y mensualmente al trabajador oficial que más sobresalga.
- ☐ Las actividades que se describen en el plan de bienestar social e incentivos se deben ejecutar en las fechas programadas.
- ☐ Dar a conocer el plan aprobado a los empleados.
- ☐ Tratar de celebrar a todos los días del cumpleaños no a unos y otros no.

En resumen, las propuestas se centran en crear un entorno laboral saludable, promoviendo la salud física y mental, el desarrollo personal y profesional, así como el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.

5.2. ESQUEMA DE BIENESTAR SOCIAL

Bajo los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como instrumento para el desarrollo de estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, estos ejes se desarrollan a través de los siguientes componentes con el objetivo de proporcionar una atención integral y fomentar el buen desempeño laboral. Este enfoque se enmarca en un ámbito macro que abarca las áreas de intervención presentadas por el (DAFP).



A continuación, se presenta la descripción de los componentes del Esquema de

Bienestar Social:

COMPONENTE	ACCIONES
Factores psicosociales	Eventos deportivos
	Eventos artísticos y culturales
	Teletrabajo y trabajo virtual en casa
	Servidores públicos tiene talento (habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones)
	Bienestar Espiritual
	Salud mental
Calidad de vida laboral	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)
	Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)
	Celebración del día del Trabajo Decente (7 de agosto)
	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
	Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño
	Celebración de cumpleaños
Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia	Entorno laboral saludable (campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable)
	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental (Promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.)

Salud Mental	Estrategias de trabajo bajo presión (resolver problemas bajo presión)
	Prevención del sedentarismo (actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.)
	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas
	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciber coso y abuso de poder.
	Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.
Alianzas interinstitucionales	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar
	Creación del banco nacional de experiencias de éxito en materia de bienestar social
	Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas
	Contemplar contar con gestores de felicidad (jefes) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño
Transformación digital	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano
	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar
	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información
	Actualización de redes y sistemas de información
	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

5.3. Recomendaciones del FURAG

En la reciente medición del FURAG realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es relevante informar que el porcentaje de ejecución del eje de talento humano alcanzó un 82.1%.

Esta cifra refleja el nivel de avance en las acciones y estrategias implementadas en el área de talento humano. Aunque no se hayan emitido recomendaciones, es importante revisar y analizar detalladamente los resultados obtenidos para identificar oportunidades de mejora y continuar fortaleciendo la gestión en este aspecto clave para el desarrollo organizacional.

6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Para la creación de este plan de bienestar social e incentivos, el área de Talento Humano de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas se basó en el programa desarrollado por la ESAP, teniendo en cuenta las necesidades de bienestar de los servidores públicos de EDOS.

La ejecución del plan se llevará a cabo mediante diversos programas y esquemas, donde se implementarán estrategias destinadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Estas iniciativas tienen como objetivo consolidar un entorno laboral positivo en la entidad.

Adicionalmente, se llevarán a cabo las actividades contempladas en los acuerdos laborales vigentes suscritos entre las organizaciones sindicales y EDOS, especialmente en lo relacionado con Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

6.1. Programa de reconocimiento e incentivos

Estimular a los servidores públicos de EDOS a través de un reconocimiento o incentivo con el objetivo de incrementar el desempeño y mejorar el rendimiento.

Actividades: vigencia 2026

- ☐ Reconocer en el día del servidor público el desempeño de todos los trabajadores de planta de la empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas con un incentivo no pecuniario.
- ☐ Reconocimientos por años de servicios prestados a la Entidad (QUINQUENIO).

6.2. Programa de salario emocional

- ☐ Proporcionar estímulos, beneficios, o retribuciones no económicas, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y la felicidad en el trabajo.

Actividades

- ☐ Reconocimiento y celebración de cumpleaños, socializar el beneficio del día libre al que pueden acceder los servidores públicos.
- ☐ Reconocimiento a servidores públicos y contratistas según su profesión (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras).
Socializar el beneficio que reciben los servidores públicos por el uso de la bicicleta, el cual otorga medio día libre.
- ☐ Día de la familia, se realizará cada semestre.
- ☐ Realizar actividades en conmemoración para el Día Nacional del Servidor Público.
- ☐ Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación (mes abril).
- ☐ Conmemorar el día de la secretaria.
- ☐ Conmemorar el día de la madre.
- ☐ Conmemorar el día del padre
- ☐ Conmemorar el día de la mujer.
- ☐ Conmemorar el día del hombre.
- ☐ Celebración del día del amor y la amistad
- ☐ Celebración del día del Trabajo Decente (7 de agosto).
- ☐ Realizar actividades referentes al día de disfraces.
- ☐ Conmemorar la bienvenida de la navidad.
- ☐ Novenas navideñas
- ☐ Actividad fin de año para personal de planta

6.3 Programa de recreación ambiental, deportivo, artístico y cultural

Fomentar y estructurar acciones que atiendan a las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Actividades:

- ☐ Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales una (1) campaña al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre.
- ☐ Actividad para mascotas
- ☐ Realizar caminata ecológica.

1.1. Programa fortaleciendo habilidades emocionales

Promover el bienestar emocional para enfrentar y superar las diferentes circunstancias que atraviesan los servidores públicos de EDOS producto de enfermedades comunes y situaciones familiares, laborales o personales.

Actividades:

- ☐ Formación y capacitación en habilidades blandas y comportamentales, se realizarán como **mínimo 1** de las siguientes actividades:
 - Comunicación asertiva y escucha activa
- ☐ Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental, se realizarán como **mínimo 1** las siguientes actividades:
 - Síntomas y manejo del estrés.
 - Código de integridad

1.2. Programa entorno laboral saludable

- Promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

Actividades:

- ☐ Promoción de hábitos y estilos de vida saludable.
- ☐ Las actividades complementarias del plan de SST
- ☐ Campañas orientadas a prevenir el sedentarismo.
- ☐ Prevención, identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, también socializar la ruta de denuncia de EDOS.
- ☐ Desarrollar la semana de la salud en el mes de septiembre que incluyan actividades como: Charla sobre Postura, charlas con Nutricionista y Oftalmología.

1.3. Programa convivencia laboral

El propósito de este programa es fomentar el comportamiento integral de los servidores públicos.

Actividades:

- ☐ Promover la apropiación del código de integridad.

1.4. Promover el programa servimos

El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Actividades:

- ☐ Socializar el programa servimos de la Función Publica

1.5. Programa estado joven

Es un programa liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que facilita a jóvenes estudiantes, el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público.

Participan Jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, estudiantes de programas de formación normalista, técnico laboral y profesional, tecnólogo, universitario de pregrado o de formación integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, que dentro de sus planes académicos tengan como requisito el desarrollo de prácticas empresariales para su titulación.

Actividades:

- ☐ Participación de las convocatorias del DAFP y permitir el desarrollo de prácticas laborales en los servicios y actividades que ofrece EDOS.

1.6. Programa de educación digital

La finalidad de este programa es dar a conocer a los servidores públicos las diferentes herramientas tecnológicas de las que pueden hacer uso para el óptimo desempeño en el lugar de trabajo.

Actividades:

- ☐ Creación de cultura digital para el bienestar:
 - Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo y el servicio al ciudadano.

2. RECURSOS

Para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, que abarca aspectos de bienestar social e incentivos, capacitaciones, seguridad y salud en el trabajo y pliegos de negociación sindical la Empresa tiene prevista una inversión para la vigencia 2026 de SETENTA Y DOS MILLONES DE PESOS MCTE (\$72.000.000). Esta asignación presupuestaria se destinará a garantizar el desarrollo integral de los empleados, promover su bienestar y motivación, así como fortalecer sus habilidades y competencias mediante programas de capacitación. La inversión refleja el compromiso de la Empresa con el crecimiento y el desarrollo de su capital humano, reconociendo la importancia estratégica que este tiene en el logro de los objetivos institucionales.

Así mismo, se ejecutará con apoyo interinstitucional, con recurso humano y tecnológico interno y con contratación de terceros en caso de ser necesario.

Tal como indica el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998:

“(…) ...Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia (…)”

Así mismo se cuenta con los siguientes recursos:

- ☐ **Humanos:** EDOS contará con personal interno que apoye con el desarrollo de las actividades de bienestar.
- ☐ **Tecnológicos:** EDOS cuenta con la plataforma MEET de Google para llevar a cabo el desarrollo de las actividades de manera virtual.
- ☐ **Infraestructura:** EDOS cuenta con sala de juntas y televisor para llevar a cabo el desarrollo de actividades que lo requieran de manera presencial.

A su vez, se gestionará apoyos interinstitucionales con entidades como Cajas de compensación familiar, Eps, Arl, Afp, entre otros.

3. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

El seguimiento de las acciones del presente plan se realizará de manera cuatrimestral ante la oficina de control interno y se presentará su avance ante el comité de gestión cada que se requiera con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia.

4. INDICADORES

El cumplimiento del presente plan se hará con base al siguiente indicador:

PROGRAMAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO DEL PAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
Programa de reconocimiento e incentivos	(Total Porcentaje de cumplimiento de los programas y actividades del plan de bienestar/ 8 programas) * 100	(Total Porcentaje de cumplimiento de los programas y actividades del plan de bienestar/ 8 programas) * 100
Programa de salario emocional		
Programa deportivo, artístico y cultural		
Programa entorno laboral saludable		
Programa de Convivencia Laboral		
Programa servimos		
Programa estado joven		
Programa de educación digital		

Se incorpora dentro del plan de bienestar social e incentivos bajo la resolución N°063 del 09 de julio de 2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LOS ACUERDOS EN LA NEGOCIACION SINDICAL ENTRE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE DOSQUEBRADAS Y SINTRAEMDOS", pero se requiere en el mes de enero de 2026 nuevamente mesa de negociación por ello puede cambiar los acuerdos y lo se estipula en el título IV del bienestar social y laboral lo siguiente:

ARTÍCULO 19: FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. - EDOS, *Acuerda asignar la suma de VEINTE SALARIOS MINIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (20 SMMLV).*

Recursos que serán ejecutados según de acuerdo a la distribución que realice las Organizaciones sindicales, según su número de afiliados y se destinarán y distribuirán de la Siguiente forma:

- BIENESTAR EDUCATIVO: *Esta Línea de acción contará con el veinte por ciento (20%) de los recursos asignados al programa, y serán destinados a estudios, TÉCNICOS Y/O TECNOLÓGICOS PROFESIONALES, UNIVERSITARIOS DE PREGRADO Y POSGRADO, para los empleados públicos beneficiarios del acuerdo colectivo y su familia dentro del primer grado de consanguinidad, de acuerdo a reglamentación que expida la organización sindical al respecto.*

- CAPACITACIONES Y FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DEL TALENTO HUMANO: *Se financiarán con quince por ciento (15%) de los recursos*



del programa de Bienestar Social e Incentivos y se destinarán a la promoción de capacitaciones de educación no formal que promuevan aptitudes especiales, incluido el aprendizaje de idiomas, el fortalecimiento de las relaciones laborales, liderazgo del personal y fortalecimiento de las competencias laborales y personales en aras de lograr un ambiente laboral óptimo en la prestación del servicio de la función pública, para los empleados públicos beneficiarios del acuerdo colectivo y su familia dentro del primer grado de consanguinidad, de acuerdo a reglamentación que expida la organización sindical al respecto

- INCENTIVOS: *Se financiará con cinco (5%) por ciento de los recursos del programa de Bienestar Social e Incentivos, y se destinarán a la entrega de beneficios o reconocimientos especiales a los Empleados Públicos vinculados a la Alcaldía de Dosquebradas, beneficiarios del acuerdo colectivo que cumplan quinquenio o que demuestren actividades que fomenten el Desarrollo y reconocimiento Institucional, de acuerdo a reglamentación que expida la organización sindical al respecto.*

-BIENESTAR EN RECREACION, CULTURA Y DEPORTE: *Esta línea se financiará con el diez por ciento (10%) de los recursos asignados al programa y serán destinados a actividades recreativas y deportivas, escuelas deportivas, torneos y/o campeonatos internos, interinstitucionales de carácter municipal, departamental o Nacional, para los afiliados a las organizaciones sindicales y su núcleo familiar. Para tal efecto se reconocerá un subsidio de un (1) salario diario legal vigente de manera mensual para aquellos afiliados a SINTRAEMDOS cubran el pago de una mensualidad en un Gimnasio de su preferencia, para tal efecto el afiliado deberá entregar el soporte del pago para que sea reembolsado en la nómina siguiente,*

-DEMÁS ACTIVIDADES DE BIENESTAR: *Se financiarán con cincuenta por ciento (50%) de los recursos del programa de Bienestar Social e Incentivos y se destinarán a la ejecución de las demás actividades de bienestar de los empleados públicos beneficiarios del acuerdo colectivo y su grupo familiar, de acuerdo a reglamentación que expida la organización sindical al respecto.*

ARTÍCULO 20: AUXILIO INCAPACIDADES, LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE DOSQUEBRADAS *entregará un auxilio correspondiente al 33.34% del salario devengado por el servidor público afiliado a SINTRAEMDOS, cuando su incapacidad sea de quince (15) días o más y sea generada por la respectiva EPS, el presente auxilio se otorgará a partir del tercer (34) día de incapacidad del servidor público, y se pagará en la respectiva nómina para no afectar el salario percibido por el funcionario durante todo su periodo de incapacidad. Dicho Auxilio no hará parte del salario ni se computará como carga prestacional.*

ARTÍCULO 21: INCENTIVO POR PERMANENCIA. – NO ACORDADO

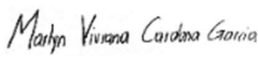
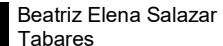


Nota: este plan de bienestar social e incentivos vigencia 2026 fue aprobado mediante acta No 001 por medio del comité institucional de gestión y desempeño el día 29 de enero del 2026 y está sujeto a cambios o reajustes.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE.



MANUEL ALBERTO RAMIREZ URIBE
Gerente General

PROYECTÓ		REVISÓ		APROBÓ	
	Viviana Cardona García				

