

EDUS

Empresa de Desarrollo y Renovación

Urbano Sostenible



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

2025

Versión 6.0

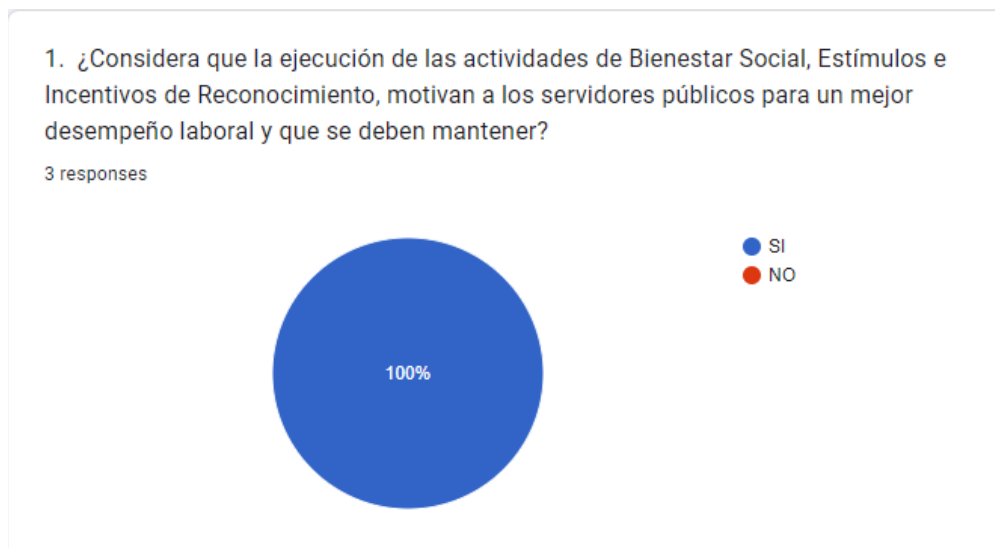
EDUS
Empresa de Desarrollo y Renovación
Urbano Sostenible


ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico


 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

Contenido


1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivos Específicos	4
3. RESPONSABLES	5
4. ALCANCE	5
5. NORMATIVIDAD	5
6. ENTIDADES DE APOYO	6
7. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	7
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	8
9. INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DEL PLAN	9
10. DIAGNÓSTICO	9



11. ACTIVIDADES A DESARROLLAR DE ACUERDO A LA ENCUESTA	10
12. PLANES DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS	13
13. TIPOS DE INCENTIVOS	14
Incentivos no pecuniarios:	14
Incentivos Pecuniarios	14
14. REQUISITOS PARA EL PLAN DE INCENTIVOS	15
15. ACTIVIDADES A DESARROLLAR	15
Equilibrio Psicosocial:	15

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

Factores Psicosociales:	15
Factor equilibrio entre la vida laboral y familiar:	15
Factor calidad de vida laboral	16
Eje de la Salud Mental	16
Factor Higiene mental	17
Eje Diversidad e Inclusión	17
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	17
Prevención de acciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso del poder	17
Eje Transformación Digital	17
Cultura digital para el bienestar	18
Eje Identidad y vocación por el servicio público	18
16. CRONOGRAMA	18
17. BITÁCORA	19

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible está formulado teniendo en cuenta los resultados de la encuesta sobre las necesidades de los servidores de la entidad, las prioridades institucionales, la evaluación de clima laboral de 2024.


Cabe destacar que el Plan de Bienestar e Incentivos está sustentado en las necesidades en cuanto al ambiente laboral, teniendo en cuenta las políticas generales del Gobierno Nacional y Distrital, el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con la finalidad de fortalecer el desarrollo del Talento Humano a través de acciones fundamentales para generar resultados efectivos en la Entidad.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025 se centrará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de los funcionarios, a través del fortalecimiento de competencias, conocimientos y habilidades, basados en el marco de la política de gestión estratégica del Talento Humano y en cumplimiento del pilar número 3, que establece: “El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad”.

Lo anterior busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la EDUS a través de la motivación, compromiso y sentido de pertenencia, acordes con las demandas de la ciudadanía y al aumento de la productividad institucional, orientado a establecer condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral.

Así mismo se busca mejorar la eficiencia y efectividad en el desempeño de los servidores, que incrementen sus competencias funcionales y comportamentales, mejoren su bienestar y calidad de vida, y, al mismo tiempo, contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos responde a los requisitos establecidos por la metodología FURAG del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el objetivo de mejorar los niveles de evaluación y los resultados obtenidos.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025


2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Implementar estrategias encaminadas mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y aumentar su compromiso con la Entidad a través de una serie de programas y actividades que buscan satisfacer las necesidades del Talento Humano en diferentes áreas, como la salud, el desarrollo profesional y personal, el reconocimiento y la recreación.

2.2. Objetivos Específicos

- Fomentar la comunicación, el trabajo en equipo y el respeto entre los servidores de la EDUS
- Promover la responsabilidad social corporativa y el compromiso con la comunidad.
- Fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional, promoviendo un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- Fomentar un ambiente de trabajo saludable: Crear espacios de trabajo ergonómico y seguro, promover la alimentación saludable y ofrecer opciones de transporte sostenible.
- Consolidar un clima laboral satisfactorio en la EDUS, fomentando la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.
- Fortalecer los valores institucionales en función de una cultura de servicio que genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional por el buen servicio público.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

3. RESPONSABLES


Será responsabilidad del Área de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos, servidoras públicas y sus familias para realizar la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

4. ALCANCE

Serán beneficiarios del plan de Bienestar e Incentivos 2025 todos los servidores de la Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible de Santa Marta - EDUS, así como sus familias, que incluye funcionarios libre nombramiento, provisionales y lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

5. NORMATIVIDAD

- Programa Nacional de Bienestar Social “Servidores saludables, entidades sostenibles” 2023-2026” del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece lineamientos para las entidades del orden nacional y territorial en materia de bienestar.
- Guía de estímulos para los servidores públicos: Función Pública – Septiembre del 2018. Recurso de difusión de los lineamientos impartidos por la Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG.
- 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 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1811 de 2016 “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

modifica el código nacional de tránsito”.

- Ley 1857 de 2017 “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1823 de 2017 “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- 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”.
- 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”. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULO

6. ENTIDADES DE APOYO



Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar para funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades promotoras de salud, de fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- SENA.
- ESAP.
- Alcaldía Distrital de Santa Marta.

7. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Plan de Bienestar e Incentivos 2024 de la EDUS, fue formulado tomando como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar.

De acuerdo al Programa Nacional de Bienestar, que contempla 5 ejes fundamentales que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la

 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



- Debido a cambios que se derivaron por el Covid - 19 , se generaron nuevas formas de adaptación laboral y adopción de herramientas que afrontan distintas circunstancias que inciden en la estabilidad laboral y emocional. Este eje se encuentra conformado por: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

SALUD MENTAL



- Este eje comprende actividades dirigidas a la salud mental, con el fin de lograr el bienestar y manejar el estrés inherente al cargo que ocupan, funciones y actividades, incluyendo hábitos de vida saludables para mantener la actividad física, los buenos hábitos saludables y la salud emocional, entre otros.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



- Acciones que se adelantará en diversidad, inclusión y equidad, así como prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y basadas en género, discriminación de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL




- Este eje hace referencia a las transformaciones de la Cuarta Revolución Industrial para migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, información y herramientas que hacen parte del bienestar, facilita la comunicación, agiliza y simplifica los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO



Comprende acciones encaminadas al sentido de pertenencia y vocación por el servicio público, implementando los valores del Código de Integridad y los principios señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, para contribuir en los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés.

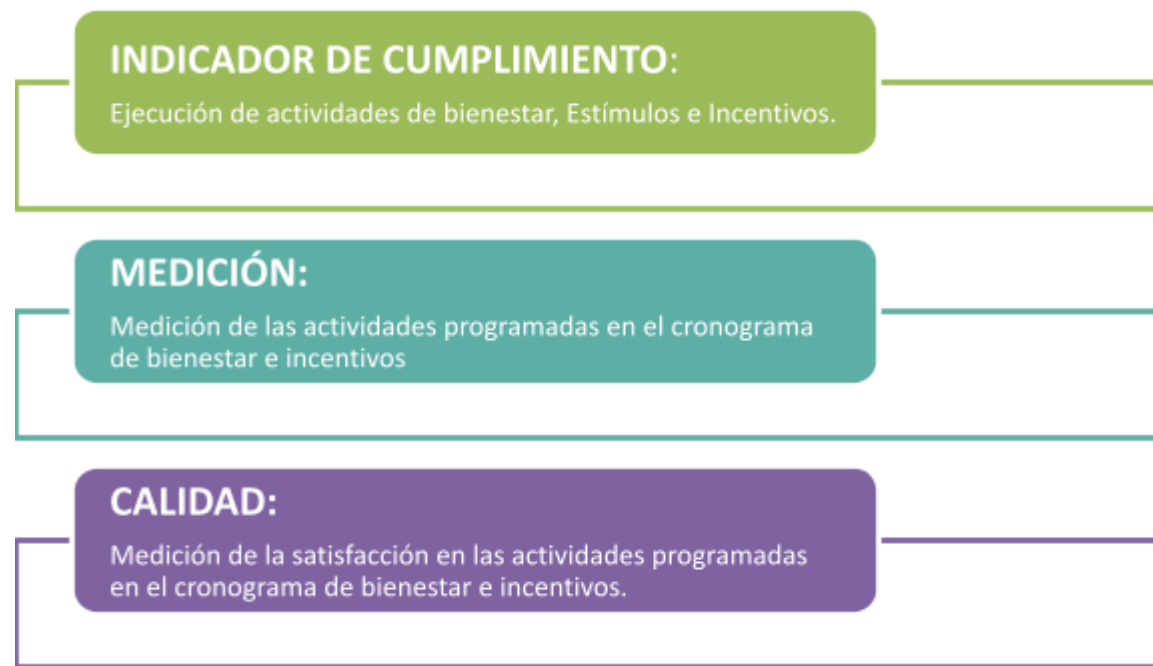
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

El Área de Talento Humano será la encargada de llevar a cabo el seguimiento de las acciones y actividades reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025, a través de los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.


- Número de actividades de bienestar realizadas / Número de actividades de bienestar programadas.
- Número de empleados que asisten / Número de empleados que se pueden beneficiar de las actividades.

9. INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DEL PLAN



10. DIAGNÓSTICO

A través del área de Talento Humano, la EDUS realizó encuesta de percepción para conocer sobre el interés del equipo humano de la para estructurar las necesidades básicas que tienen los servidores y con ello organizar parte de las actividades fundamentales que se llevarán a cabo en la vigencia 2025.

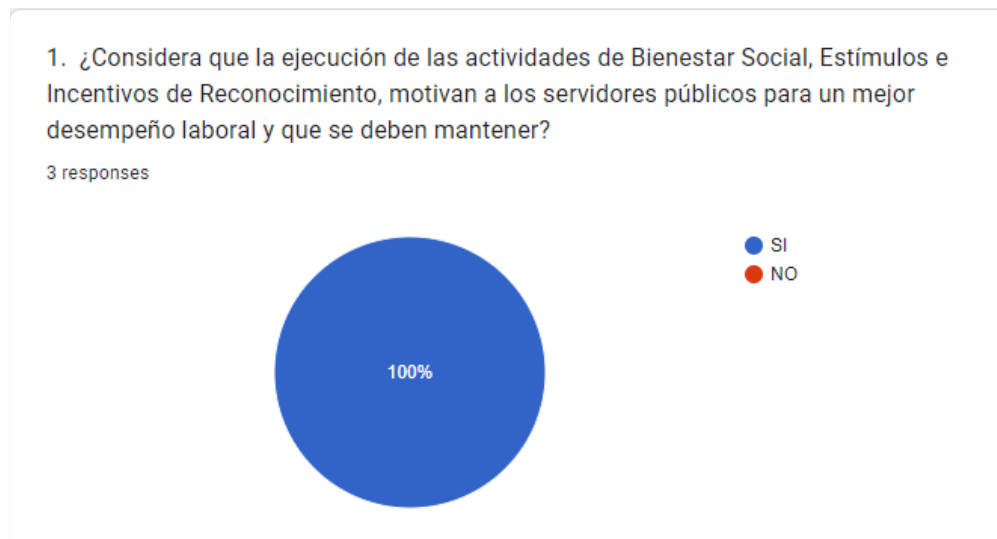
	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025



Dentro de los resultados podemos evidenciar que los servidores de la EDUS buscan diversos programas de capacitación y actividades de bienestar para fomentar el mejoramiento del clima laboral y el desarrollo profesional y personal.

Partiendo de lo anterior se crea el plan de trabajo para la vigencia 2025 con las actividades a desarrollar de manera presencial mientras las disposiciones lo permitan.

Para la vigencia 2024 en la medida de lo posible y mientras que las disposiciones lo permitan las actividades programadas se realizarán de manera presencial.

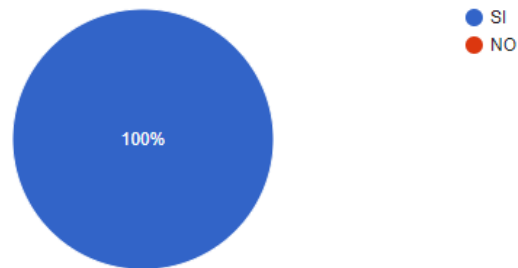
En la encuesta participaron los tres servidores que hacen parte de la Planta de Personal de la EDUS:



 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

2. ¿Considera que la realización de las actividades de Bienestar Social sobre Clima Organizacional, redundan en unas mejores relaciones interpersonales y en un mayor rendimiento laboral de los funcionarios y que se deben efectuar año a año?

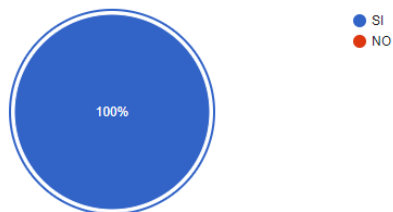
3 responses



El 100% de los servidores encuestados que hacen parte de la entidad consideran que las actividades de bienestar e incentivos motivan a un mejor desempeño laboral y redundan en unas mejores relaciones interpersonales y en un mayor rendimiento laboral de los funcionarios, por lo tanto deben continuar llevándose a cabo.

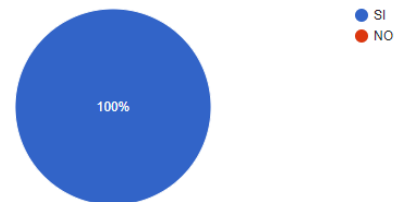
3. ¿Considera usted que las actividades Deportivas generan un mejor bienestar laboral para los trabajadores y se deben continuar realizando?



3 responses



4. ¿Cree que las actividades de Promoción y Prevención de la Salud que ejecute la Entidad, generan conciencia sobre el autocuidado?

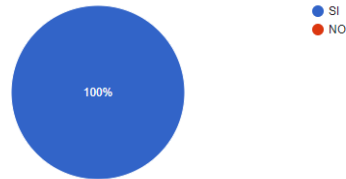
3 responses



 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

5. Piensa que es importante para el desarrollo de las labores motivar a los funcionarios con la ejecución de actividades Recreativas y por tanto se debe continuar con ellas?

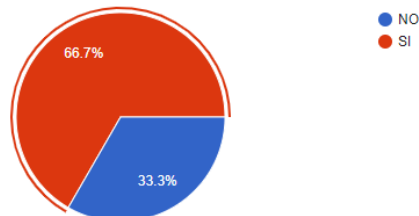
3 responses



El 100% de los servidores públicos afirman que es de vital importancia llevar a cabo actividades deportivas, recreativas y de prevención y promoción en salud para concientizar sobre el autocuidado

7. Participaría usted de todas las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Empresa?



3 responses



El 66,7% está de acuerdo en realizar todas las actividades que se contemplan en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la EDUS.

Así mismo los servidores detallaron las actividades recreativas, deportivas, de autocuidado y celebraciones que desearían se realizaran en el cronograma 2025. Igualmente eligieron que se deben incluir más actividades para mejorar el clima laboral.

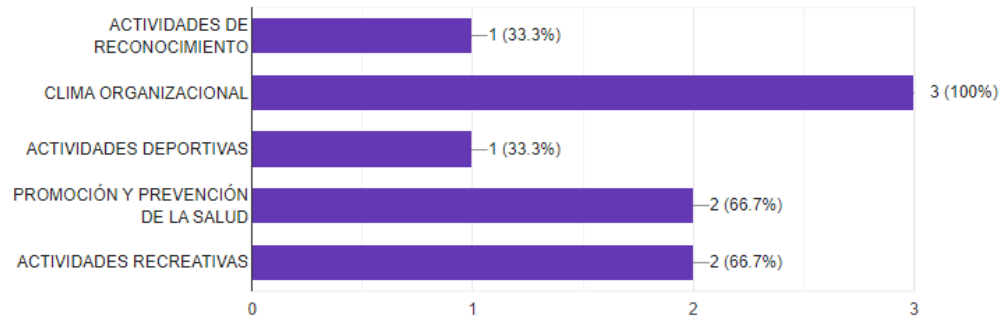
En cuanto al día de compensación, optaron por escoger para la fecha de cumpleaños de los servidores.

 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

8. ¿Cuál de estas actividades deben incluirse en el Plan Anual de Bienestar, Estimulos e Incentivos 2025?

[Copy chart](#)

3 responses



10. ¿Cuál desea que sea compensado con un día no labora?


[Copy chart](#)

3 responses



11. ACTIVIDADES A DESARROLLAR DE ACUERDO A LA ENCUESTA

DEPORTIVAS	RECREATIVAS	CELEBRACIONES	PREVENCIÓN Y PROM EN SALUD
Fútbol	Torneo Juego de Mesa (Dominó)	Día de la Mujer	Semana de Autocuidado
Tenis de Mesa	Rumba Terapia	Día del Hombre	Actividades de Relajación
Padel	Día de la Familia	Día del Servidor Público	Planes Complementarios de

	Macroproceso Estratégico		Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano		Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Fecha: Enero de 2025
			Salud
		Amor y Amistad	
		Novena de Aguinaldo	
		Integración de Fin de Año	

12. PLANES DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS


Con el propósito de cumplir con lo estipulado en la Ley 909 de 2004, la EDUS implementa el Sistema de Estímulos encaminados al bienestar social de los servidores públicos, al igual que el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, que establecen que las entidades deben organizarse para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

Este documento contempla los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de los niveles profesional, técnico y asistencial, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2024, propiciando el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la EDU, a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

De conformidad con la normativa vigente, los contratistas y temporales que lleven a cabo actividades en la EDUS, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no participarán de los programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la Entidad, sin perjuicio de su derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Consideraciones Generales para la asignación de incentivos. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- En todo caso los criterios de selección considerarán los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.
- Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora.
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

13. TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño podrán otorgarse los siguientes incentivos:

Incentivos no pecuniarios:

Estarán conformados por programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia, a través, de actividades de reconocimiento como empleado del mes, entre otras.

Podrían otorgarse

- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Distinción Pública en la cartelera de la EDUS por el término de un mes.
- Participación en proyectos especiales.

Incentivos Pecuniarios


Constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados (Según Decreto 1567 de 1998).

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

14. REQUISITOS PARA EL PLAN DE INCENTIVOS

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la EDUS, no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

postulación o durante el proceso de selección.

- Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

15. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

Equilibrio Psicosocial:

Factores Psicosociales: Se busca promover en los funcionarios un sentido de pertenencia con la Empresa, a través de la realización de actividades que permitan humanizarlo y conciliar sus necesidades de esparcimiento con su bienestar laboral, es por esto por lo que se proponen las siguientes actividades:



- Eventos Deportivos y Recreacionales.
- Celebración de fechas especiales:
 - Día de la Mujer
 - Día del Hombre
 - Día del Amor y Amistad
 - Novena de Aguinaldo
 - Integración Fin de Año

Factor equilibrio entre la vida laboral y familiar: Dirigido a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar de los y lo integran las siguientes actividades:

- Jornada especial para mujeres embarazadas: con el propósito de cuidar a las mujeres en su periodo de embarazo y posterior a él, la EDUS puede conceder, previa solicitud de la interesada, media hora adicional a lo contemplado por la Ley para que salga antes o entre después de la hora laboral normal.
- Integrar a las familias en la celebración de la Novena de Aguinaldo.

Factor calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral será atendida por medio de programas orientados a la satisfacción de las necesidades de desarrollo personal y profesional de los funcionarios de la EDUS, en este sentido se plantearán las siguientes actividades:

- Día nacional del servidor público: la EDUS en conmemoración de este día, ejecutará actividades de capacitación y/o reflexión con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia y satisfacción de los funcionarios.


 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión: con el objetivo de enaltecer y reconocer la valiosa labor que, de los funcionarios de la EDUS, se realizará un reconocimiento y/o felicitación según el día asignado a su carrera profesional.
- Acciones de preparación frente a la desvinculación asistida: entiendo la dificultad que pueden sentir los funcionarios al momento de enfrentar cambios en su estilo de vida laboral, sea por cumplir su edad de pensión o cambios de puesto de trabajo, la EDUS decide plantear el “procedimiento de desvinculación asistida” anexo a este plan.
- Programa de Incentivos – reconocimiento por buen desempeño: Un servidor público motivado, refleja su sentido de pertenencia y bienestar en su buena disposición de trabajo, es por tanto que la EDUS dentro de su cronograma anual, propone la elección de empleado del mes, sometido a votación, los últimos días de cada mes del 2024.
- Celebración de cumpleaños: Dentro del cronograma anual de Bienestar e Incentivos la EDUS y con el objetivo de hacer sentir especiales y tenidos en cuenta a los colaboradores, al final de cada mes se celebran sus cumpleaños.
- Entorno laboral saludable: se realizarán las siguientes actividades a lo largo del año:
 - Actividad de promoción y prevención en salud.
 - Hábitos de Vida Saludable
- Promoción de uso de la bicicleta como medio de transporte: La EDUS entendiendo la importancia ambiental y para la salud física y mental de sus funcionarios con el uso de medios de transporte alternativos, como la bicicleta, otorga a sus colaboradores media jornada laboral libre por cada 30 veces que este certifique haber llegado a su sitio de trabajo por este medio.

Eje de la Salud Mental

Este eje promueve la salud mental como factor fundamental para el desarrollo laboral y personal, a través de estrategias que abarcan la importancia de la actividad física, prevención de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol, etc. Este eje tendrá acompañamiento de muchas actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y comprende el siguiente factor:

Factor Higiene mental: Se implementarán estrategias que permitan mejorar la salud general de los funcionarios a través de las siguientes actividades:

	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

- Actividades recreo deportivas y acciones articuladas con las EPS y ARL.

Eje Diversidad e Inclusión

Hace referencia a las acciones que promueven la inclusión social, equidad, representatividad y diversidad, ejecutado a través de los siguientes componentes:

Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: incluye las siguientes actividades:

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad: la EDUS dentro de su cronograma de actividades contempla el reconocimiento y exaltación del día mundial de la diversidad cultural y el orgullo LGTBI, como fomento al respeto de las diferencias.
- Acciones para prevenir y proteger a los pueblos indígenas: dentro de las acciones a tomar por parte de la EDUS para la promoción de la protección de las etnias indígenas se reconocerá y conmemorará el día nacional de protección de los pueblos indígenas.



Prevención de acciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso del poder: La EDUS busca promover acciones y campañas que permitan evitar situaciones de acoso entre sus colaboradores, siguiendo los protocolos y procedimientos establecido en la Ley 1010 de 2006, y en conjunto con el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- Socialización del Protocolo de Atención y Prevención del Acoso Laboral.

Eje Transformación Digital

Las nuevas tecnologías son un eje fundamental en la generación de bienestar de los servidores, esto dado que son una herramienta vital y útil para la comunicación y facilitación de procesos en su vida laboral, en este sentido, la EDUS desarrollará las siguientes actividades:

Cultura digital para el bienestar: Las EDUS en su deber de fomentar la cultura digital como parte de su oferta de bienestar, desarrollará capacitaciones en temas relacionados al uso de herramientas digitales dentro de su cronograma establecido.

 	Macroproceso Estratégico	Código: MCO-G01
	Gestión de Talento Humano	Versión: 6
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Fecha: Enero de 2025

17. BITÁCORA

Versión	Fecha	Descripción	
01	Marzo de 2020	Primera elaboración para implementación	
02	Marzo de 2021	Actualización del plan vigencia 2021	
03	Enero de 2022	Actualización del plan vigencia 2022	
04	Enero de 2023	Actualización del plan vigencia 2023	
05	Enero de 2024	Actualización del plan vigencia 2024	
06	Enero de 2025	Actualización del plan vigencia 2025	
	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	Jorge De La Hoz	Carlos Marchena	JORGE LUIS SARMIENTO
Cargo:	Contratista	Jefe de Control Interno	Gerente General
Firma:			