

PLAN DE **BIENESTAR SOCIAL** **2026**



Versión 1

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		Código: GTH- L-02
			Versión: 01
			Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Página 1 de 12

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. GLOSARIO.....	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. OBJETIVOS	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos	7
5. PROPÓSITO.....	8
6. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES.....	8
Beneficiarios.....	8
Responsables	9
7. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR.....	9
8. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	10
9. EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026.....	10
10. LINEAMIENTOS.....	11
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	12
1. Indicador de participación por actividad:	13
2. Indicador de cumplimiento del plan:	13
12. PRESUPUESTO	¡Error! Marcador no definido.
13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	13
14. CONTROL DE CAMBIOS	13

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Talento Humano presenta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS) de Santa Marta, orientado al fortalecimiento de la calidad de vida laboral de sus servidores y al mejoramiento continuo del clima organizacional, como elementos fundamentales para el cumplimiento eficiente de la misión institucional y el fortalecimiento de la gestión pública. Este plan tiene como propósito promover acciones encaminadas al bienestar integral de los funcionarios, mediante estrategias que contribuyan a disminuir factores asociados al estrés laboral, las cargas emocionales derivadas de las responsabilidades diarias y los hábitos no saludables que pueden generarse en el entorno de trabajo, fomentando prácticas orientadas al equilibrio físico, emocional y social.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos busca fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, reconociendo su labor, incentivando su compromiso institucional y promoviendo una mayor motivación en el cumplimiento de sus funciones. En este sentido, contempla actividades orientadas a responder a las necesidades e intereses identificados dentro del personal, incluyendo espacios de integración, formación, recreación, deporte, cultura y promoción de hábitos saludables. De igual forma, se busca fortalecer el ambiente laboral y las relaciones interpersonales entre los diferentes procesos y dependencias que conforman la entidad, incentivando el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el cumplimiento de metas institucionales, en concordancia con los principios de eficiencia, responsabilidad y servicio a la comunidad.

El presente plan también reconoce la importancia del entorno familiar como componente esencial en el bienestar de los funcionarios, promoviendo acciones que permitan integrar a la familia dentro de actividades institucionales que fortalezcan el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso con la entidad. En este contexto, el objetivo principal es brindar a los servidores públicos de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS) un ambiente de trabajo favorable que contribuya al desarrollo personal, social y laboral, fortaleciendo aspectos fundamentales como la interacción grupal, la identidad institucional y el bienestar integral.

Asimismo, se establece un sistema de estímulos e incentivos conformado por políticas, estrategias, programas y acciones dirigidas a reconocer el desempeño, la dedicación y el compromiso de los servidores, con el propósito de elevar los niveles de satisfacción, eficiencia y productividad, aportando al cumplimiento de los

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		Código: GTH- L-02
			Versión: 01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Fecha: 31/01/2026
			Página 1 de 12

objetivos institucionales. Finalmente, el proceso de Talento Humano, como eje estratégico de la entidad, presenta este Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos dirigido a los servidores públicos vinculados a la empresa, tomando como base las necesidades identificadas internamente y las prioridades institucionales orientadas al fortalecimiento del talento humano.

2. GLOSARIO.

Para efectos del presente plan, se adoptan las siguientes definiciones orientadoras:

Bienestar social: conjunto de programas y acciones dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

Estímulos: estrategias institucionales orientadas a reconocer el desempeño, compromiso y aporte de los servidores al logro de los objetivos institucionales.

Incentivos: reconocimientos pecuniarios o no pecuniarios otorgados conforme a la normatividad vigente y a los criterios definidos por la entidad.

Calidad de vida laboral: condiciones que favorecen el desarrollo integral, la motivación, la salud física y mental y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Servidor público: persona vinculada a una entidad pública que cumple funciones orientadas al servicio del Estado y de la ciudadanía.

Talento humano: conjunto de servidores públicos que integran la entidad y que constituyen un recurso estratégico para el cumplimiento de la misión institucional.

Clima organizacional: percepción que tienen los servidores sobre el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y las condiciones de trabajo.

Cultura organizacional: conjunto de valores, principios, prácticas y comportamientos compartidos que orientan la forma de actuar dentro de la entidad.

Desarrollo integral: proceso mediante el cual se promueve el crecimiento personal, laboral, social, físico y emocional de los servidores públicos.

Salud mental: estado de bienestar emocional, psicológico y social que permite a los servidores afrontar las exigencias laborales, relacionarse adecuadamente y desempeñar sus funciones.

Ambiente laboral saludable: entorno de trabajo que promueve condiciones físicas, psicológicas y sociales favorables para el bienestar y desempeño de los servidores.

Motivación laboral: disposición e interés de los servidores para cumplir sus funciones con compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia.

Sentido de pertenencia: vínculo de identificación, compromiso y orgullo que desarrollan los servidores frente a la entidad y su misión institucional.

Integración institucional: espacios y actividades orientadas a fortalecer las relaciones entre servidores, dependencias y equipos de trabajo.

Recreación: actividades lúdicas, deportivas, culturales o sociales que contribuyen al descanso, la integración y el bienestar de los servidores.

Estilos de vida saludables: hábitos y prácticas orientadas al cuidado de la salud física, mental y social, como la actividad física, la alimentación adecuada y la prevención de enfermedades.

Prevención y promoción en salud: acciones dirigidas a evitar enfermedades, identificar riesgos y fomentar prácticas saludables en los servidores públicos.

Equilibrio vida laboral, personal y familiar: condición que permite armonizar las responsabilidades del trabajo con las necesidades personales, familiares y sociales.

Reconocimiento: acción institucional mediante la cual se valora el desempeño, compromiso, aporte o trayectoria de los servidores públicos.

Incentivo no pecuniario: reconocimiento que no implica entrega directa de dinero, como menciones, diplomas, días compensatorios, actividades formativas o espacios de bienestar, de acuerdo con la normatividad aplicable.

Seguimiento y evaluación: proceso mediante el cual se verifica el cumplimiento de las actividades, indicadores, metas y resultados del plan.

Mejora continua: acciones orientadas a ajustar, fortalecer o corregir el plan con base en los resultados obtenidos y las necesidades identificadas.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión que orienta la gestión institucional y el fortalecimiento del talento humano en las entidades públicas.

3. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANO SOSTENIBLE (EDUS) se fundamenta en las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y lineamientos técnicos vigentes que regulan la gestión estratégica del talento humano, el bienestar laboral, los estímulos, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, la prevención del acoso laboral, el trabajo en casa, el fortalecimiento del clima organizacional y la promoción del trabajo digno y decente en las entidades públicas. Este marco normativo orienta la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan, en

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		Código: GTH- L-02
			Versión: 01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Fecha: 31/01/2026
			Página 1 de 12

concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

* **Constitución Política de Colombia de 1991.** Consagra los principios de la función administrativa, el servicio público, la dignidad humana, el trabajo en condiciones dignas y justas, y la responsabilidad de las entidades públicas en la garantía de condiciones que favorezcan el cumplimiento de los fines del Estado.

* **Ley 1960 de 2019 En su artículo 3°**, modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998, estableciendo el principio de profesionalización del servidor público, permitiendo el acceso de todos los servidores públicos a programas de capacitación y bienestar, conforme a las necesidades institucionales y disponibilidad presupuestal.

* **Ley 909 de 2004 El párrafo del artículo 36** dispone que las entidades públicas deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el ejercicio de sus funciones y contribuir al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

* **Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.** Establece el Código General Disciplinario y regula los deberes, derechos, prohibiciones, responsabilidades y régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos, reemplazando el régimen disciplinario previsto en la Ley 734 de 2002.

* **Decreto Ley 1567 de 1998** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, orientado al fortalecimiento de competencias laborales y al mejoramiento del desempeño institucional.

* **Decreto 1083 de 2015** Compila la normatividad aplicable al sector de función pública y regula aspectos relacionados con la gestión del talento humano, bienestar social, capacitación, incentivos y desarrollo organizacional en las entidades públicas.

* **Ley 1010 de 2006** Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, promoviendo ambientes laborales saludables.

* **Resolución 0312 de 2019** Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo acciones preventivas y de promoción del bienestar laboral.

* **Ley 2088 de 2021** Regula el trabajo en casa como forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, promoviendo condiciones adecuadas para el bienestar del servidor público.

* **Ley 2191 de 2022.** Regula la desconexión laboral, orientada a garantizar el descanso efectivo, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la protección de la salud mental de los trabajadores y servidores públicos.

* **Ley 2294 de 2023.** Expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y establece lineamientos relacionados con la política pública de trabajo digno y decente, relevantes para la gestión del empleo público, el bienestar laboral y el fortalecimiento del talento humano en las entidades del Estado.

* **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.** Define lineamientos para que las entidades públicas formulen e implementen programas de bienestar orientados al desarrollo integral de los servidores, la calidad de vida laboral, la salud mental, la diversidad e inclusión, la transformación digital y la identidad y vocación por el servicio público.

* **Circular Externa 100-006 de 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública.** Imparte orientaciones para la implementación del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y la participación de las organizaciones sindicales en su seguimiento en las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

4. OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar y ejecutar actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS), mediante espacios de integración, recreación, promoción de hábitos saludables, prevención en salud física y mental, fortalecimiento de valores institucionales, desarrollo personal y profesional, con el fin de contribuir al mejoramiento del clima organizacional, la motivación laboral, el sentido de pertenencia y la productividad institucional.

Objetivos Específicos

* Generar espacios de integración, recreación y participación que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los servidores públicos, promoviendo el trabajo en equipo y el mejoramiento del clima laboral, así como la vinculación del entorno familiar en actividades institucionales.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	Código: GTH- L-02
		Versión: 01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2026
		Página 1 de 12

- * Promover acciones orientadas al cuidado integral de la salud física y mental de los funcionarios, mediante estrategias de prevención, promoción y sensibilización que fomenten estilos de vida saludables y ambientes laborales adecuados.
- * Implementar acciones de estímulos e incentivos que reconozcan el desempeño, compromiso y cumplimiento de funciones de los servidores públicos, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la motivación en el ejercicio laboral.
- * Fortalecer continuamente las actividades y procesos liderados por la Oficina de Talento Humano, mediante estrategias alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, orientadas a consolidar el bienestar individual y colectivo dentro de la entidad.

5. PROPÓSITO

El presente Plan de Bienestar Social tiene como propósito contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS) promoviendo el mejoramiento sostenible de su calidad de vida laboral mediante la implementación de acciones orientadas a satisfacer necesidades personales, sociales y laborales, de igual forma, busca fortalecer la gestión institucional y la efectividad en el desempeño de los funcionarios, garantizando igualdad de oportunidades en el acceso y participación en los programas de bienestar social desarrollados por la entidad, conforme a los criterios establecidos para la población beneficiaria y en armonía con los lineamientos institucionales vigentes.

6. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES

Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el Programa de Bienestar Social son todos los servidores públicos vinculados a la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS), quienes podrán participar en las diferentes acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral, desarrollo integral y mejoramiento de la calidad de vida dentro del entorno institucional. Para el caso de las actividades correspondientes al sistema de estímulos e incentivos, serán beneficiarios los servidores públicos vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y período fijo, siempre que su desempeño laboral se encuentre en niveles de excelencia, de

conformidad con los criterios establecidos en la normatividad vigente y los lineamientos institucionales aplicables.

Responsables

El diseño, implementación, ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, será responsabilidad de la Oficina de Talento Humano de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS), en articulación con las demás dependencias de la entidad cuando se requiera.

7. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR

Con el propósito de formular el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos como herramienta fundamental para el fortalecimiento institucional, el mejoramiento de la productividad, el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, se aplicó una encuesta interna orientada a identificar necesidades, preferencias e intereses de los funcionarios de la entidad. Este ejercicio permitió obtener información relevante para la estructuración del plan institucional, garantizando que las actividades propuestas respondan a las expectativas reales de los servidores públicos y contribuyan al fortalecimiento del bienestar individual y colectivo dentro de la entidad. La participación en la encuesta se realizó de manera voluntaria, constituyéndose en un insumo técnico para la definición de estrategias de bienestar, integración, salud laboral, estímulos e incentivos.

En el análisis de la información recopilada se identificaron características demográficas y sociales relevantes de la población institucional, permitiendo orientar las acciones del plan hacia necesidades concretas relacionadas con integración familiar, salud, recreación, motivación laboral y fortalecimiento del clima organizacional. Entre los aspectos evaluados se incluyeron variables como sexo, estado civil, composición familiar, personas a cargo y antigüedad laboral, información que permite focalizar de manera más eficiente las acciones de bienestar y responder de forma adecuada a la realidad organizacional de la entidad. Asimismo, los resultados obtenidos constituyen una base fundamental para la formulación de actividades alineadas con los principios del bienestar laboral y con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

8. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades aplicada a los funcionarios EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS), se destacan los siguientes aspectos:

Los funcionarios manifestaron un alto interés en participar en actividades orientadas a la disminución del estrés, tales como programas de entrenamiento físico y acceso a gimnasio.

En cuanto a las jornadas de promoción y prevención en salud, los encuestados seleccionó la opción “todas las anteriores”, evidenciando interés en actividades como jornadas de vacunación, tamizajes, semana de la salud, prevención de enfermedades cardiovasculares y promoción de la salud mental.

9. EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

Equilibrio psicosocial	Promover condiciones que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos.	Jornadas de integración institucional, actividades de manejo del estrés, pausas activas, espacios de recreación y actividades con participación familiar.	Servidores públicos vinculados a la EDUS y, cuando aplique, su grupo familiar.	Oficina de Talento Humano, con apoyo de las dependencias participantes.	Número de actividades ejecutadas / número de actividades programadas x 100.	Ejecutar al menos el 90% de las actividades programadas en el eje.	Según disponibilidad presupuestal y programación anual del plan.	Listados de asistencia, registros fotográficos, invitaciones, actas o informes de ejecución.
Salud mental y bienestar físico	Fomentar hábitos saludables y acciones de promoción y prevención que contribuyan al bienestar físico y mental de los funcionarios.	Jornadas de salud, vacunación, tamizajes, semana de la salud, campañas de autocuidado, promoción de actividad física y sensibilización en salud mental.	Servidores públicos de la EDUS.	Oficina de Talento Humano, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y entidades de apoyo.	Número de participantes / número de funcionarios convocados x 100.	Lograr participación mínima del 80% de los funcionarios convocados.	Según asignación presupuestal y apoyo interinstitucional disponible.	Registros de asistencia, soportes de campañas, piezas de comunicación, informes de actividades y encuestas de satisfacción.
Diversidad, inclusión y	Fortalecer una cultura institucional basada en	Charlas de sensibilización, campañas de respeto y	Servidores públicos	Oficina de Talento Humano, Comité de	Número de acciones realizadas / número de	Desarrollar el 100% de las acciones	Según disponibilidad presupuestal y recursos	Actas, listados de asistencia, material

convivencia laboral	el respeto, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la sana convivencia laboral.	buen trato, actividades de prevención del acoso laboral, promoción de valores institucionales y espacios de diálogo.	de la EDUS.	Convivencia Laboral y líderes de proceso.	acciones programadas x 100.	de sensibilización programadas.	institucionales.	pedagógico, comunicaciones internas y registros fotográficos.
Transformación digital para el bienestar	Promover el uso de herramientas digitales que faciliten la participación, comunicación y seguimiento de las actividades de bienestar.	Divulgación de actividades por canales digitales, aplicación de encuestas virtuales, registro digital de participación y socialización de piezas informativas.	Servidores públicos de la EDUS.	Oficina de Talento Humano, con apoyo del área de comunicaciones o sistemas.	Número de instrumentos digitales aplicados / número de instrumentos programados x 100.	Implementar herramientas digitales en el 100% de las actividades que lo permitan.	Con recursos institucionales disponibles.	Formularios virtuales, capturas de publicaciones, bases de registro, informes y resultados de encuestas.
Identidad y vocación por el servicio público	Fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación laboral y el reconocimiento al compromiso de los servidores públicos.	Reconocimientos institucionales, actividades de integración, conmemoraciones, jornadas de fortalecimiento de valores, estímulos e incentivos no pecuniarios.	Servidores públicos de la EDUS que cumplan los criterios definidos por la entidad.	Oficina de Talento Humano y Dirección General.	Número de reconocimientos o actividades ejecutadas / número de reconocimientos o actividades programadas x 100.	Ejecutar al menos el 90% de las actividades de reconocimiento e identidad institucional.	Según disponibilidad presupuestal del plan y criterios institucionales.	Actas, resoluciones o comunicaciones de reconocimientos, registros fotográficos, listados de asistencia e informes de ejecución.

10. LINEAMIENTOS

Para el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS), se establecen los siguientes lineamientos:

- Las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos deberán estar alineadas con el marco normativo vigente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, los objetivos institucionales y las necesidades identificadas en la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANO SOSTENIBLE (EDUS).
- La formulación, priorización y ejecución de las actividades deberá sustentarse en el diagnóstico de necesidades de bienestar aplicado a los servidores públicos, así como en los resultados de participación, satisfacción y evaluación obtenidos en vigencias anteriores, cuando estos existan.
- Cada actividad programada deberá contar, como mínimo, con objetivo, eje estratégico asociado, población beneficiaria, responsable, fecha estimada de

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		Código: GTH- L-02
			Versión: 01
			Fecha: 31/01/2026
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Página 1 de 12

ejecución, indicador, meta, presupuesto asignado o fuente de financiación y evidencia de cumplimiento.

- La participación en las actividades de bienestar se realizará bajo criterios de igualdad, inclusión, oportunidad, transparencia y no discriminación, garantizando el acceso de los servidores públicos conforme a la naturaleza de cada actividad, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos internos definidos por la entidad.
- La ejecución del plan estará sujeta a la disponibilidad presupuestal aprobada para la vigencia 2026 y deberá garantizar el uso eficiente, responsable y transparente de los recursos asignados.
- La Oficina de Talento Humano liderará la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, la Dirección General, las dependencias de apoyo y las entidades externas que puedan contribuir al desarrollo de las actividades.
- Las actividades deberán ser divulgadas de manera anticipada a través de los canales oficiales de comunicación de la entidad, indicando objetivo, fecha, lugar o modalidad, población convocada, requisitos de participación y responsable de la actividad.
- El seguimiento del plan se realizará mediante indicadores de participación, cumplimiento, satisfacción y demás mecanismos que permitan verificar la eficacia de las actividades y su aporte al bienestar integral, al clima organizacional y al sentido de pertenencia institucional.
- La Oficina de Talento Humano deberá conservar las evidencias de ejecución de las actividades, tales como listados de asistencia, actas, registros fotográficos, piezas de comunicación, informes, encuestas de satisfacción y demás soportes que permitan demostrar el cumplimiento del plan.
- Los resultados del seguimiento y evaluación deberán servir como insumo para la mejora continua del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, permitiendo ajustar actividades, metas, estrategias y recursos de acuerdo con las necesidades institucionales y de los servidores públicos.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Con el fin de medir el desempeño y cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se definirán indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, facilitando la toma de decisiones y la implementación de acciones de mejora continua.

El seguimiento se realizará de manera anual, permitiendo la actualización y fortalecimiento progresivo del plan. Para el control, medición y evaluación de las actividades, se establecen los siguientes indicadores:

1. Indicador de participación por actividad:

Indicador de participación por actividad = (Número de funcionarios participantes en la actividad / Número total de funcionarios convocados o habilitados para participar) x 100.

2. Indicador de cumplimiento del plan:

Cumplimiento del Plan=

(Numero de actividades ejecutadas/Numero total de actividades programadas) x 100

Este último indicador permitirá evaluar el nivel de ejecución y eficacia del Plan de Bienestar Social.

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma de actividades, construido con base en el diagnóstico de necesidades y los insumos recopilados en el presente documento, se desarrollará durante la vigencia 2026 e incluye acciones orientadas al bienestar integral de los funcionarios de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANO SOSTENIBLE (EDUS).

13. CONTROL DE CAMBIOS

No.	Fecha	Descripción del cambio	Responsable
1	31/01/2026	Elaboración inicial del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026.	Oficina de Talento Humano

Elaboró <i>David Vergara</i> <i>Contratista Apoyo Planeación</i> <i>Gina Mendivil R</i> <i>Contratista Gestión de Calidad</i>	Revisó <i>LISBETH RESTRPO</i> <i>Secretaria General EDUS</i>	Aprobó <i>LISBETH RESTRPO</i> <i>Secretaria General EDUS</i>
--	---	---