

PLAN

BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

GESTIÓN HUMANA

2026

Contenido

INTRODUCCIÓN.....3

1. OBJETIVO.....4

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....4

2. ALCANCE 4

3. MARCO NORMATIVO..... 4

4. DESARROLLO DEL PLAN 5

4.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.5

4.2 RESULTADOS ENCUESTA DE PERCEPCIÓN. 5

Para la vigencia 2025, el 84 % de los encuestados manifiesta conocer el Código de Integridad, mientras que el 11 % indica no estar seguro de su conocimiento. En consecuencia, el 84 % de los resultados se ubica en el rango **Bueno**, evidenciando un nivel favorable de apropiación del Código de Integridad.....6

4.3 RESULTADO DE LA ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR.6

4.4 RESULTADO DE LOS EXAMENES PERIÓDICOS. 9

4.6. INCENTIVOS.....15

4.7 SALARIO EMOCIONAL.....15

4.6.3 DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA. 18

4.7 ALIANZAS Y APOYOS.....19

4.8 PRESUPUESTO.....19

4.9 MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL..... 20

4.10 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS..... 20

4.11 APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO..... 22

4.12 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN..... 22

5. CONTROL DE CAMBIOS..... 22

6. CONTROL DE FORMALIZACIÓN..... 22

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: PL-GH- 01
		Versión: 02
		Página 3 de 22

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar tiene como objetivo continuar promoviendo el bienestar integral de los colaboradores de EDESOS, consolidando un ambiente de trabajo saludable y equilibrado que favorezca tanto el desarrollo personal como profesional de nuestros trabajadores. En línea con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los resultados obtenidos del FURAG, este plan busca reforzar la cultura institucional y profundizar en la construcción de un sentido de pertenencia, motivación y productividad, elementos clave para potenciar la eficiencia organizacional.

En cumplimiento con la Ley 1567 de 1998, que establece la creación de programas de bienestar social e incentivos, EDESOS, a través del Grupo de Desarrollo y Transformación, ha diseñado este plan tomando como base las necesidades identificadas en la encuesta de diagnóstico realizada en octubre de 2024 y la encuesta de clima organizacional realizada en esta misma vigencia. Este ejercicio ha permitido ajustar las estrategias y actividades propuestas para abordar de manera más efectiva los intereses y expectativas de nuestros colaboradores y sus familias

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, este plan sigue estructurado en torno a cinco ejes estratégicos, que incluyen actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral, adaptadas a las necesidades de cada etapa de la vida profesional de los colaboradores. Las propuestas de este plan buscan no solo fomentar el bienestar físico y emocional, sino también generar un impacto positivo en la productividad y satisfacción general de los miembros de la entidad.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: PL-GH- 01
		Versión: 02
		Página 4 de 22

1. OBJETIVO

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales) y sus familias de la EDESOS, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos, alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a mejorar la salud física y mental de los servidores públicos y colaboradores mediante estrategias grupales e individuales.
- Desarrollar estrategias y acciones encaminadas a lograr el equilibrio de la vida laboral y familiar, generar sentido de pertenencia institucional y fortalecer la apropiación de valores que deben representar al servidor público.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos está dirigido a los servidores públicos (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales), colaboradores su familia, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

Según el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.2, párrafo 2, "... se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor".


3. MARCO NORMATIVO

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 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias de la EDESOS, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: PL-GH- 01
		Versión: 02
		Página 5 de 22

generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

Decreto 648 De 2017. Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

4. DESARROLLO DEL PLAN

4.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.

Para la formulación del programa y los elementos que lo componen se utilizaron fuentes primarias y secundarias, entre las fuentes primarias de información se encuentra la normatividad vigente en lo relacionado con los programas de bienestar que hacen parte del sistema de estímulos, como lo es el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

En relación con las fuentes secundarias formales de información, se utilizaron diversos diagnósticos, entre los que se incluyen los resultados de la encuesta de percepción, las encuestas de necesidades, la medición del riesgo psicosocial, la medición del clima laboral, los resultados del FURAG, la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las auditorías de gestión realizadas al proceso de talento humano.

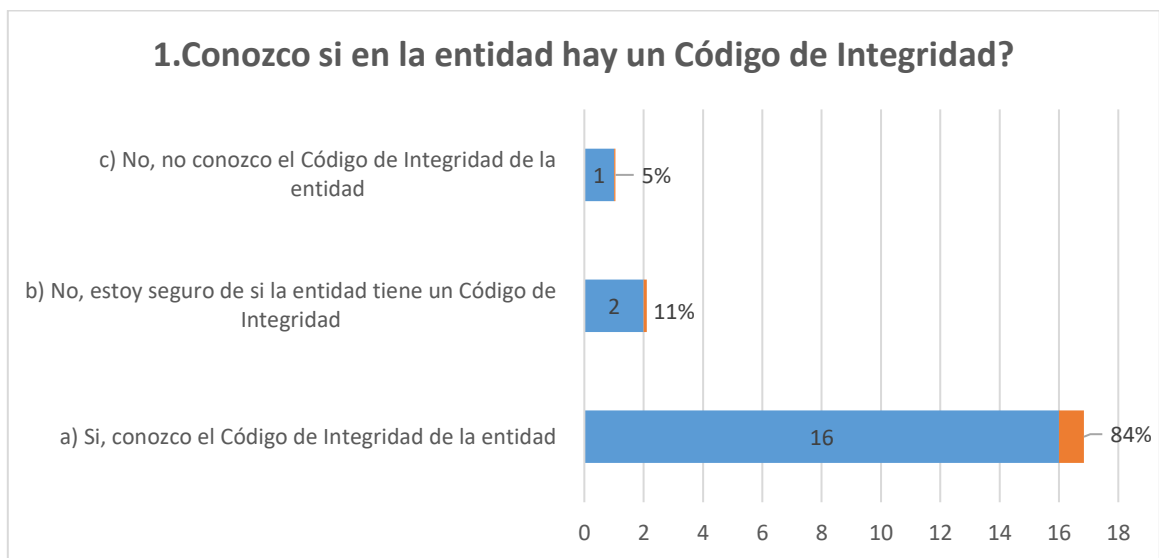
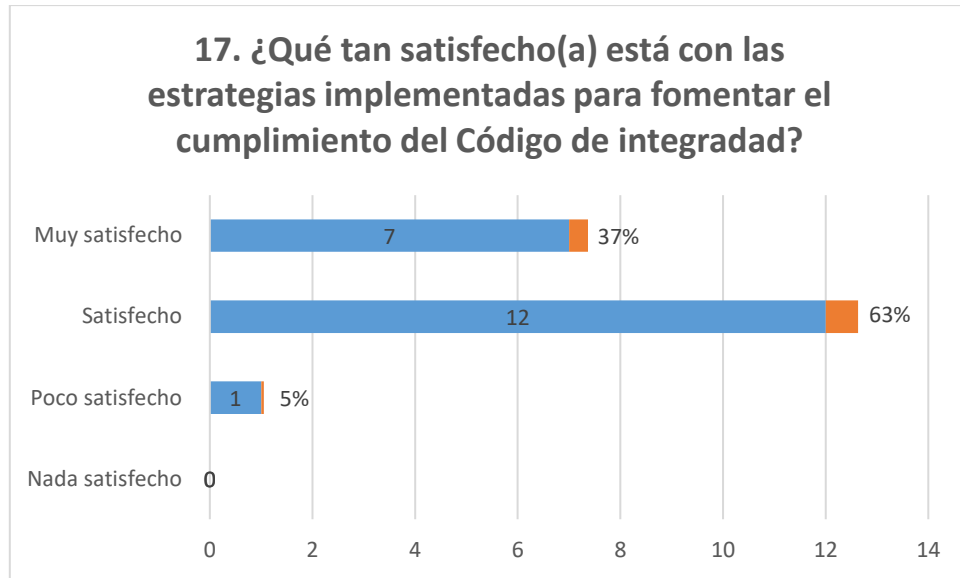
La aplicación de estos instrumentos permitirá identificar las necesidades de los servidores de acuerdo con sus intereses y expectativas, con el propósito de definir, a partir del análisis de los resultados, las estrategias de intervención y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2026.

4.2 RESULTADOS ENCUESTA DE PERCEPCIÓN.

Para conocer las preferencias de las actividades de Bienestar de los Servidores Públicos de la EDESOSO, Talento Humano creó un instrumento “Diagnóstico de necesidades de bienestar “con el fin de diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2026, a partir de sus resultados.

Encuesta de Percepción: La encuesta del diagnóstico de necesidades del plan de bienestar laboral e incentivos fue divulgada por el correo de Talento Humano de la entidad a los 29 servidores públicos activos de la planta de la EDESOSO, participaron de la encuesta (19) personas con un 66% de participación.

El 63% de los encuestados están satisfechos y el 37% Muy Satisfecho con las actividades desarrolladas de bienestar laboral e incentivos en la vigencia 2025, para un total del 100% totalmente satisfecho y satisfecho.

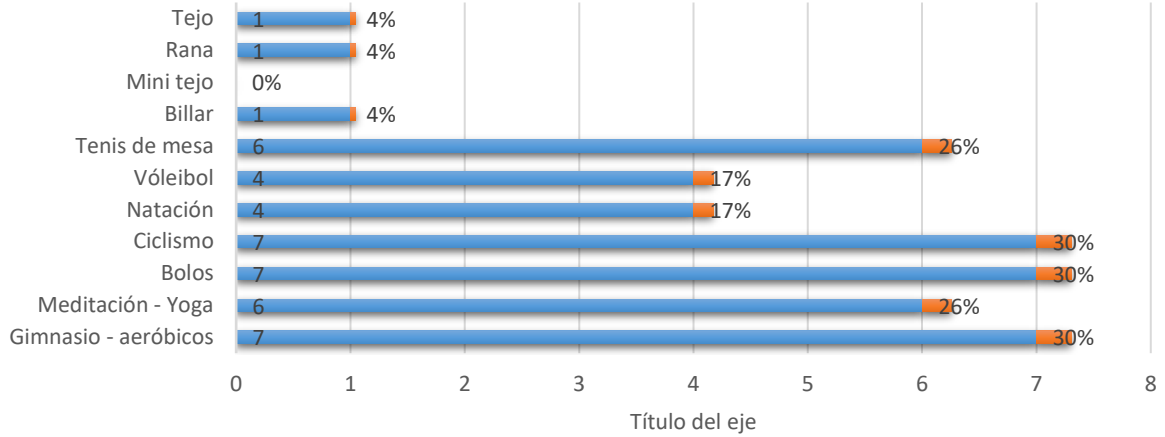


Para la vigencia 2025, el 84 % de los encuestados manifiesta conocer el Código de Integridad, mientras que el 11 % indica no estar seguro de su conocimiento. En consecuencia, el 84 % de los resultados se ubica en el rango **Bueno**, evidenciando un nivel favorable de apropiación del Código de Integridad.

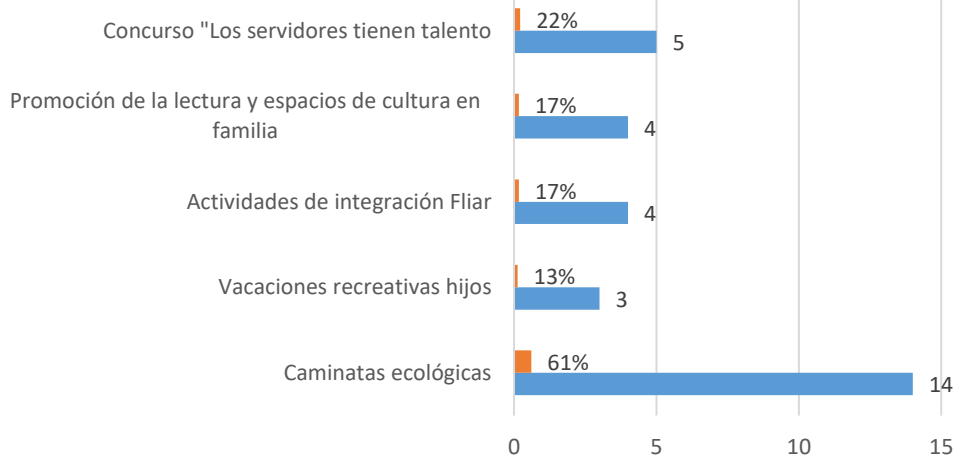
4.3 RESULTADO DE LA ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR.

A través de este instrumento, la Subgerencia Administrativa y Financiera – área de talento humano logró identificar las actividades de mayor afinidad para los servidores en el campo deportivo, cultural y semana de la salud. A continuación, se dan a conocer los resultados:

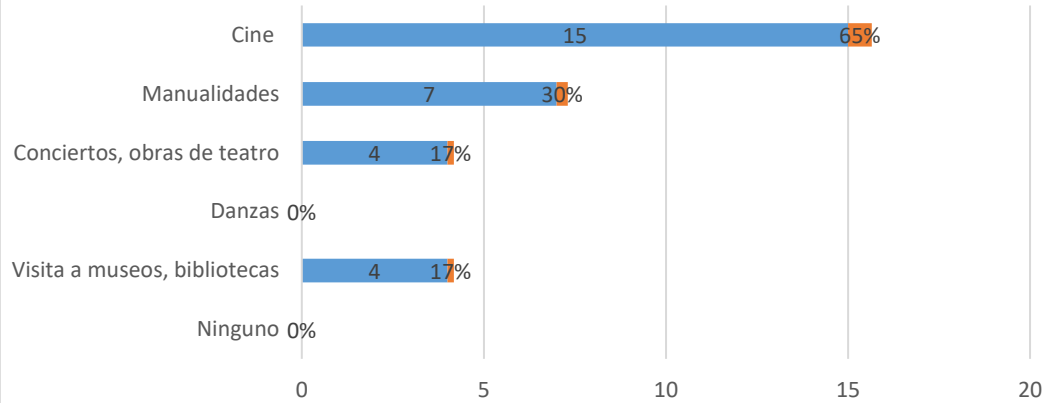
¿Qué actividades de bienestar le gustaría que la Edeso programará en la próxima vigencia deportivos?



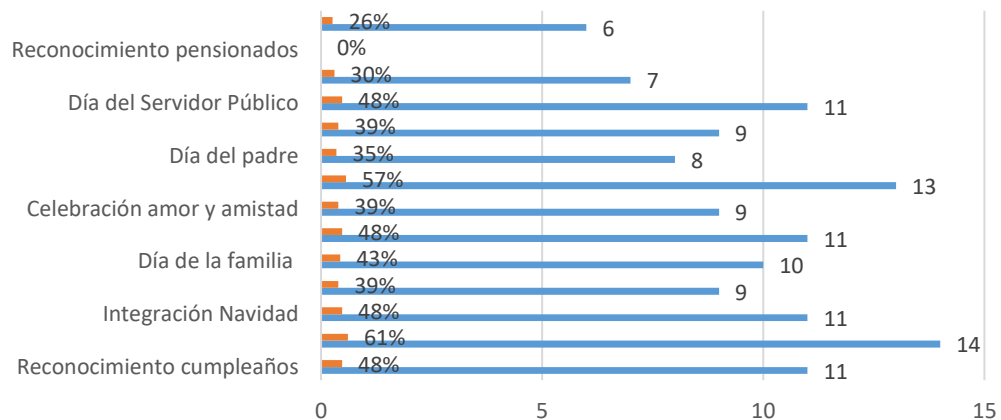
¿Qué actividades de bienestar le gustaría que la Edeso programará en la próxima vigencia recreativos y vacacionales?

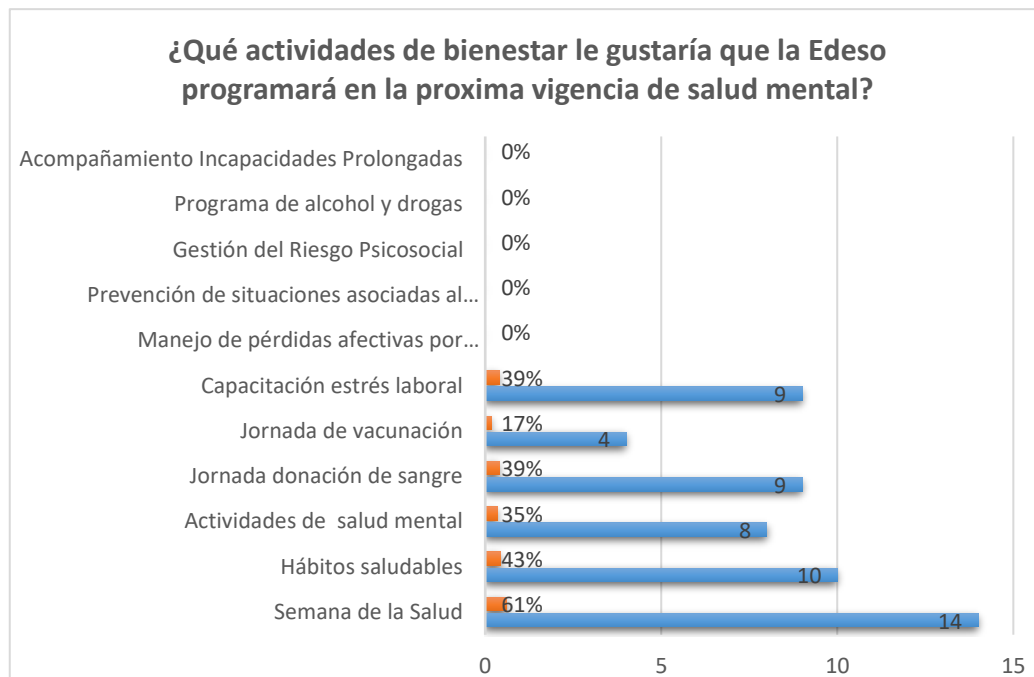
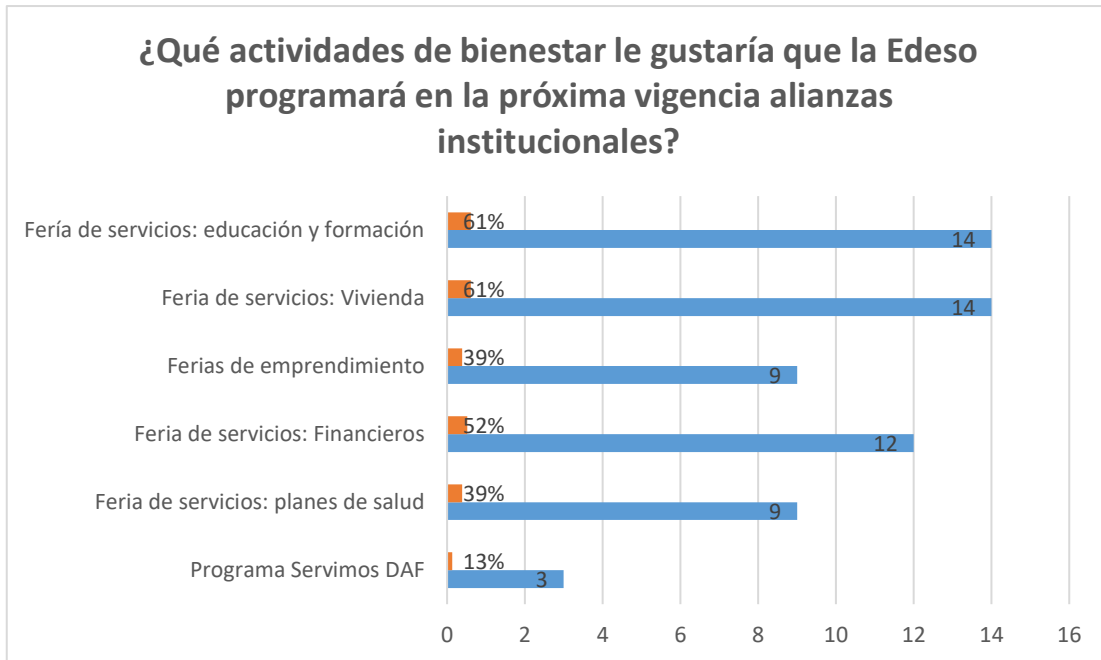


¿Qué actividades de bienestar le gustaría que la Edeso progrmará en la próxima vigencia artísticas y culturales?



¿Que actividades de bienestar le gustaria que la EDESO programará en la próxima vigencia equilibrio psicosocial?






4.4 RESULTADO DE LOS EXAMENES PERIÓDICOS.

Durante la vigencia 2025 se realizaron los exámenes médicos periódicos ocupacionales a veinticinco (25) colaboradores de la entidad. Este proceso evidenció el compromiso permanente de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en el acompañamiento y desarrollo de las evaluaciones médicas.

De acuerdo con los diagnósticos emitidos, las condiciones generales de salud de los colaboradores evaluados se encuentran en buen estado, sin identificarse hallazgos críticos que representen riesgo para el desempeño de sus funciones, lo cual refleja la

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: PL-GH- 01
		Versión: 02
		Página 10 de 22

efectividad de las acciones preventivas y de promoción de la salud implementadas por la entidad.

En conclusión, los resultados de los exámenes médicos periódicos reflejan un estado general de salud favorable entre los colaboradores evaluados, lo cual evidencia la efectividad de las estrategias de prevención, promoción y cuidado de la salud implementadas por la entidad. Estos resultados ratifican el compromiso institucional con el bienestar integral de sus servidores y constituyen una base sólida para continuar fortaleciendo las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.5 PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2026.

Para la vigencia 2026 el diseño del plan de bienestar laboral e incentivos fue desarrollado usando la estructura establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”: Esta herramienta considera cinco (5) ejes o pilares estratégicos a tener en cuenta:



1. Eje de equilibrio psicosocial
2. Eje de salud mental
3. Eje de diversidad e inclusión
4. Eje de transformación digital
5. Eje de identidad y vocación por el servicio público

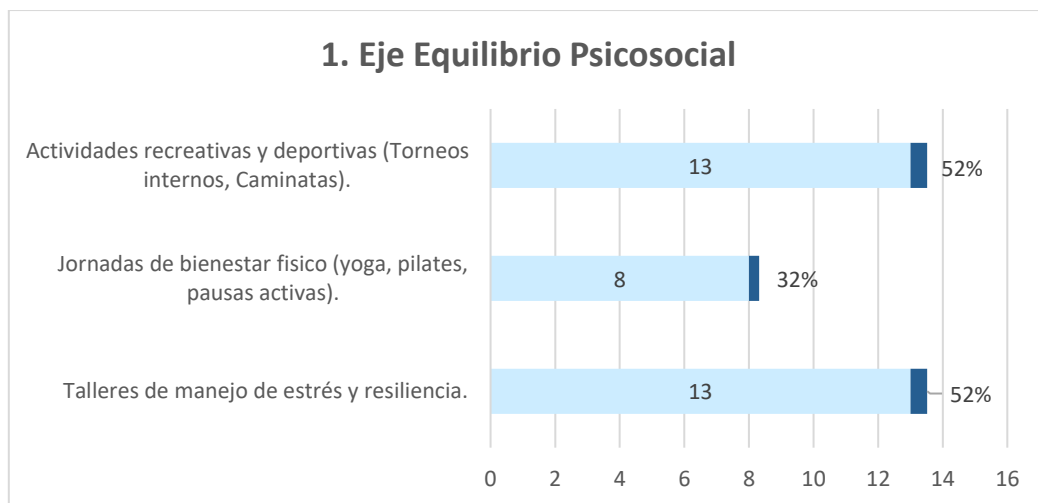
Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores

psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.



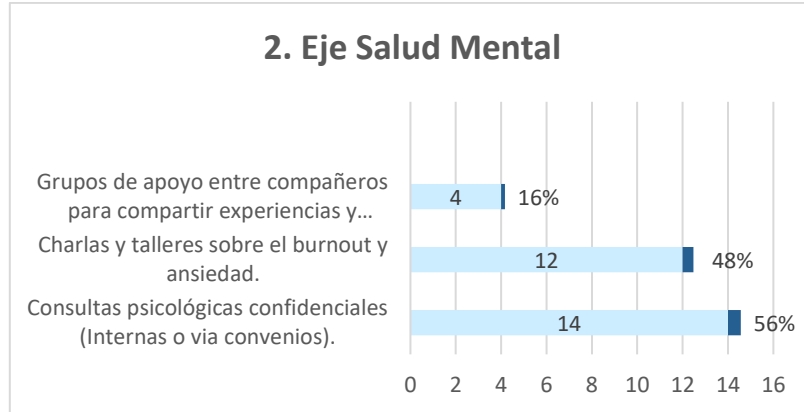
Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

EJE 2. SALUD MENTAL.

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así

como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Previsión de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.



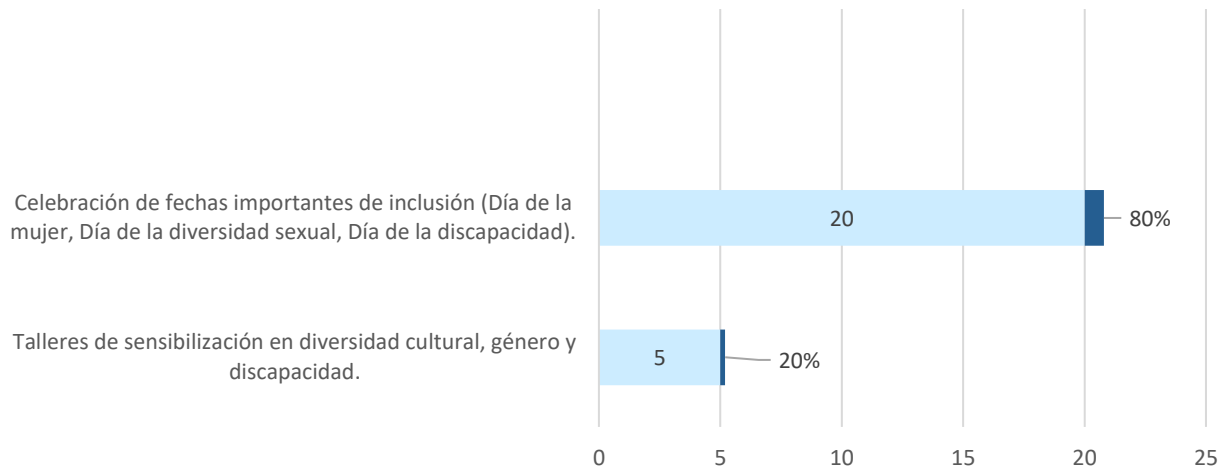
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra Razón.

3. Eje Diversidad e Inclusión



EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

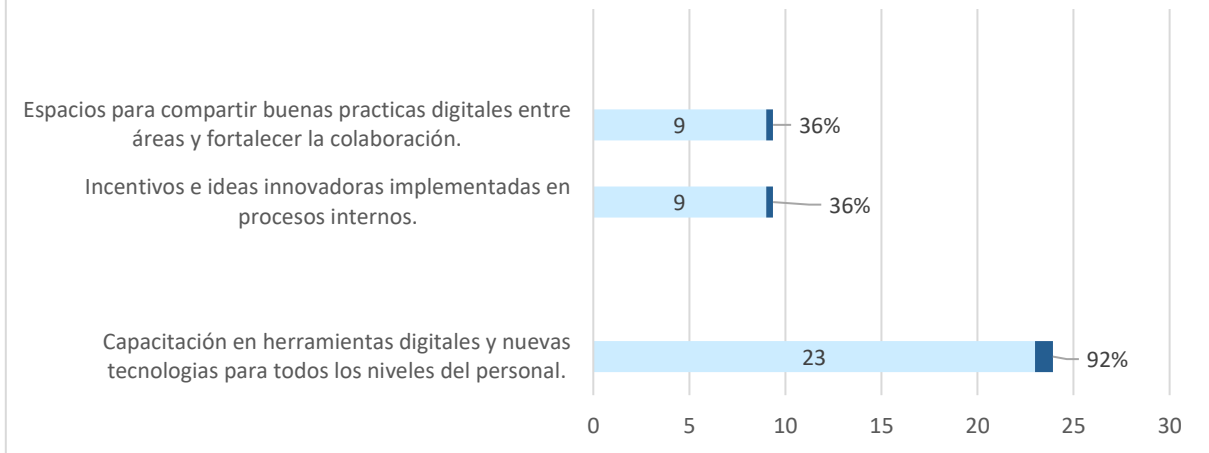
Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

4. Eje Transformación Digital

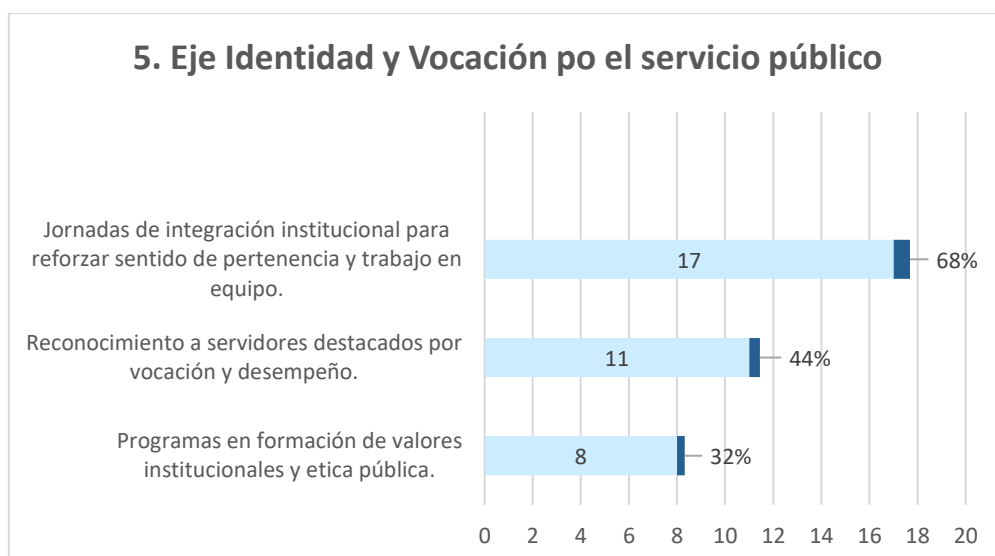


EJE 5: EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

5. Eje Identidad y Vocación po el servicio público



	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: PL-GH- 01
		Versión: 02
		Página 15 de 22

4.6. INCENTIVOS.

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Seleccionar los mejores equipos de trabajo: Estímulo que se otorgará a los servidores públicos que presenten un proyecto cuyos resultados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos para el servicio que ofrece la entidad. Los reconocimientos respectivos se harán en la celebración de fin de año.

Reconocimiento por la persona que mayor representa el código de integridad: La Subgerencia Administrativa y Financiera, realizará cada dos meses un reconocimiento a los servidores públicos y colaborados, sin importar su tipo de vinculación, que, en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno. Este reconocimiento siempre se realizará cada dos meses y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

Reconocimiento por tiempo de servicio: Reconocimiento que se otorgará a los servidores públicos por antigüedad en la Empresa. Los reconocimientos respectivos se harán en la celebración de fin de año.

4.7 SALARIO EMOCIONAL.


Teniendo en cuenta lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de los objetivos y resultados, es necesario que la EDESOS implemente estrategias y actividades encaminadas a fortalecer la calidad de vida de los servidores mediante el reconocimiento de su labor, esfuerzo y compromiso.

La estrategia de Salario Emocional para la Vigencia 2026, será una herramienta efectiva para mejorar la motivación, la implicación y el grado de compromiso de los servidores que hacen parte de los diferentes procesos y procedimientos que permiten cumplir con la misionalidad de la Entidad. Se reglamentará para la aplicación en la EDESOS.

Población: El alcance de los beneficios contemplados en la estrategia será dirigido a los servidores públicos (libre nombramiento y remoción, de período fijo y trabajadores oficiales).

Condiciones y Restricciones:

- No aplica para prestación de servicios o que tengan contratación que no sea directa con la EDESOS.
- Los beneficios son personales, no acumulables ni intransferibles.
- Los beneficios no constituyen salario, ni hacen parte del factor prestacional para ningún efecto.

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS</p>	Código: PL-GH- 01
		Versión: 02
		Página 16 de 22

- Son otorgados por mera libertad de la Entidad.
- Para disfrutar de los beneficios, el servidor debe tener la aprobación de la Gerencia y la Subgerencia Administrativa y Financiera, con VoBo del jefe Inmediato.
- Cuando el beneficio no sea utilizado en el momento o para la ocasión que se indica, éste perderá su validez.
- La vigencia para la utilización de los beneficios será entre el mes de enero y diciembre de 2026.

Se relacionan las actividades que continúan vigentes dentro del componente de Salario Emocional, en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026.

Sigue la vigencia, de la tiquetera emocional equivalente a mil (1.000) puntos, los cuales podrá distribuir libremente en la participación de las diferentes actividades y beneficios disponibles. Cada actividad o beneficio tendrá asignado un valor específico en puntos, que corresponderá al costo de canje, y contará con condiciones de uso previamente definidas.

La Tiquetera Emocional es un beneficio orientado al bienestar de los servidores, que contempla la asignación de tiempos libres para atender situaciones personales y familiares relevantes, en los siguientes casos:

- Un (1) día libre con ocasión del cumpleaños del servidor.
- Media jornada libre por el cumpleaños de un hermano o sobrino.
- Media jornada libre con ocasión del nacimiento de un nieto, hermano o sobrino.
- Un (1) día libre para la organización del hogar, derivado de la adquisición de vivienda nueva.
- Un (1) día libre durante la época navideña, para ser disfrutado entre el 16 y el 30 de diciembre.
- Un (1) día libre para asistir a ceremonias de grado.
- Un (1) día libre en reconocimiento al compromiso con la entidad, en el ejercicio del rol de auditor.
- Un (1) día libre para la celebración de logros familiares, tales como grados, matrimonio o cumpleaños.
- Un (1) día libre para la realización de trámites de visa y/o pasaporte.
- Un (1) día libre para el acompañamiento y cuidado de familiares en procedimientos médicos (cónyuge, hijos, padres o hermanos).
- Un (1) día libre con ocasión de la formalización de la unión conyugal (matrimonio civil, religioso o unión marital de hecho).
- Media jornada libre para los servidores que integren comités institucionales, tales como el COPASST, la Brigada de Emergencias, entre otros.

Así mismo, se proponen nuevas actividades y beneficios para ser incorporados al Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, con el fin de fortalecer el salario emocional, atender las necesidades identificadas de los servidores y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, el bienestar integral y la motivación institucional.

A continuación, se describen los beneficios propuestos, junto con su propósito y las áreas responsables de su implementación:

Beneficio	Descripción	Propósito	Área Responsable
<p>Prima de Antigüedad</p> <p>Nota: La propuesta del beneficio de Prima de Antigüedad será presentada a la Junta Directiva para su análisis y aprobación. Una vez aprobada, se procederá a su incorporación y reglamentación en el Reglamento Interno de Trabajo, de conformidad con la normativa vigente aplicable. Este beneficio tendrá carácter no salarial, por lo cual no hará parte del salario básico mensual ni constituirá factor salarial para ningún efecto legal.</p>	<p>Reconocimiento económico anual otorgado a los servidores públicos en el mes de diciembre, calculado como un porcentaje del salario básico mensual, en función de los años de servicio continuo en la entidad.</p> <p>Criterios propuestos para la liquidación</p> <p>Base de liquidación: Salario básico mensual vigente del servidor.</p> <p>Periodicidad: Anual (mes de septiembre).</p> <p>Requisito: Tiempo de servicio continuo en la entidad.</p> <p>2 a 10 años: 25 % del salario básico</p>	<p>Contribuir al bienestar familiar en una época de alta demanda económica y fortalecer el sentido de reconocimiento institucional.</p>	<p>Subgerencia Administrativa y Financiera / Jefe Inmediato</p>
<p>Auxilio Escolar para Hijos de Servidores Públicos</p> <p>Nota: La propuesta del Auxilio Escolar para Hijos de Servidores Públicos será presentada a la Junta Directiva para su análisis y aprobación. Una vez aprobada, se procederá a su incorporación y reglamentación en el Reglamento Interno de Trabajo, de conformidad con la normativa vigente aplicable. El Auxilio tendrá carácter no salarial, por lo cual no constituirá salario ni factor salarial para ningún efecto legal.</p>	<p>Otorgamiento de un auxilio anual destinado a apoyar los gastos de matrícula, útiles escolares, uniformes y materiales académicos de los hijos de los servidores en edad escolar.</p> <p>Valor propuesto del auxilio: Hasta \$150.000 por servidor beneficiario, definido anualmente según disponibilidad presupuestal.</p> <p>Destino del beneficio: Matrícula, útiles escolares, uniformes y materiales académicos.</p>	<p>Promover la permanencia educativa, aliviar la carga económica de las familias y reafirmar el compromiso institucional con la educación.</p>	<p>Subgerencia Administrativa y Financiera / Jefe Inmediato</p>

<p>Auxilio de Salud Visual (Auxilio de Gafas)</p> <p>Nota: La propuesta del Auxilio de Salud Visual (Bono de Gafas) será presentada a la Junta Directiva para su análisis y aprobación. Una vez aprobada, se procederá a su incorporación y reglamentación en el Reglamento Interno de Trabajo, conforme a la normativa vigente aplicable. Este beneficio tendrá carácter no salarial, por lo cual no constituirá salario ni factor salarial para ningún efecto legal.</p>	<p>Asignación de un Auxilio para la adquisición de gafas formuladas, lentes de contacto o la realización de exámenes optométricos, con periodicidad y criterios de acceso definidos.</p> <p>Porcentaje propuesto: Hasta el 15 % del salario básico mensual, con un tope máximo definido anualmente por la entidad según disponibilidad presupuestal.</p> <p>Periodicidad: Cada dos (2) años por servidor, salvo recomendación médica que justifique una periodicidad diferente.</p>	<p>Prevenir afecciones visuales, mejorar el desempeño laboral y garantizar condiciones dignas de trabajo.</p>	<p>Subgerencia Administrativa y Financiera / Jefe Inmediato</p>
---	---	---	---


4.6.3 DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA.

En concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la entidad promoverá la implementación de acciones orientadas a la desvinculación laboral asistida, entendida como un proceso de acompañamiento al servidor público que finaliza su relación laboral, ya sea por terminación del vínculo con la entidad o por retiro definitivo de la vida laboral, conforme a la normativa vigente.

Este proceso tendrá como propósito facilitar una transición adecuada, digna y responsable, mediante el fortalecimiento de una cultura de aprendizaje permanente, adaptación al cambio y preparación para nuevas etapas personales y laborales, sin que ello implique reconocimiento de beneficios económicos adicionales a los legalmente establecidos.

Para el desarrollo de la desvinculación laboral asistida, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- **Aspectos emocionales:** Se desarrollarán actividades de orientación y acompañamiento que faciliten la asimilación de la nueva situación laboral, el fortalecimiento de la autoestima, la autoimagen y el bienestar emocional del servidor, respetando su dignidad y trayectoria institucional.
- **Aspectos financieros:** Se promoverán estrategias de educación financiera orientadas a fomentar la cultura del ahorro, la planeación económica personal y el

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: PL-GH- 01
		Versión: 02
		Página 19 de 22

acceso responsable a productos financieros, con el fin de apoyar la estabilidad económica del servidor en la etapa posterior a su desvinculación.

Las acciones de desvinculación laboral asistida estarán a cargo de talento humano y se desarrollarán de acuerdo con la disponibilidad institucional, sin que constituyan factor salarial o prestacional, ni generen derechos adicionales a los previstos en la ley.

4.7 ALIANZAS Y APOYOS.

Para garantizar el adecuado cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la entidad, se establecerán alianzas estratégicas con diversas organizaciones, entre las cuales se encuentran las Cajas de Compensación Familiar, los Fondos de Pensiones y Cesantías, las Administradoras de Riesgos Laborales, los operadores de información y/o el operador logístico, de acuerdo con las necesidades institucionales y en concordancia con el cronograma interno definido.

De igual manera, se desarrollará un trabajo articulado con el área de Comunicaciones orientado a la planeación, diseño y ejecución de estrategias comunicativas efectivas. Este proceso incluirá la elaboración de piezas comunicativas, la definición de medios y canales adecuados, conforme al perfil identificado a través del cuestionario de conocimiento del cliente interno, así como el registro fotográfico y audiovisual para el cubrimiento de los eventos y el suministro de material de apoyo para su adecuada realización.

Adicionalmente, se contará con el acompañamiento de expertos en el diseño y desarrollo de actividades lúdicas y en fortalecimiento del talento humano, quienes, en coordinación con el área de Talento Humano, estructurarán e implementarán programas, tácticas y material de apoyo alineados con los objetivos del presente plan.


En relación con el seguimiento y control de la participación, se llevará un registro de asistencia, tanto presencial como virtual, para lo cual los participantes deberán diligenciar el formato dispuesto por la entidad.

Así mismo, se aplicará la evaluación inmediata de cada actividad desarrollada. Para tal fin, una vez finalizadas las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos, se remitirá a los participantes el instrumento de evaluación correspondiente, ya sea por medio electrónico y/o en formato físico, con el fin de recopilar información que permita medir su impacto y nivel de satisfacción.

Finalmente, el ejecutor, ya sea interno o externo, de cada actividad realizada en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos deberá entregar los registros y evidencias correspondientes, que permitan soportar la ejecución y participación en las actividades desarrolladas.

4.8 PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2026, la entidad cuenta con un rubro presupuestal denominado “**Plan de Bienestar Laboral**”, el cual se encuentra debidamente incluido en el Plan Anual de Adquisiciones. Dicho rubro está destinado a financiar las actividades de bienestar dirigidas a los servidores públicos, así como los demás recursos que le sean asignados para el cumplimiento de los objetivos del plan.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: PL-GH- 01
		Versión: 02
		Página 20 de 22

4.9 MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, será evaluado de manera semestral según lo aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño través de las siguientes actividades:

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Plan de Acción Institucional	Semestral	Primera Línea de Defensa: Subgerencia Administrativa y Financiera/P.U. Talento Humano, realizarán las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de las actividades. Segunda Línea de Defensa – Profesional quien hace las veces de planeación - monitoreo Tercera Línea de Defensa - jefe de Control Interno. Responsabilidad de verificar el cumplimiento del plan.
Seguimiento de indicadores de gestión	Anual	Profesional Universitario de Talento Humano

Al finalizar cada vigencia el área de Talento Humano elaborará un informe acerca del desarrollo y cumplimiento del Plan de Bienestar laboral e Incentivos y sus actividades con destino al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, teniendo en cuenta los indicadores establecidos, a efecto de que el mismo sirva de insumo para la toma de decisiones respecto de ajustes que se requieran al plan.

Contar con los registros y evidencias para la ejecución de las actividades propuestas:

- Registro de Asistencia
- Registro de evaluación de la actividad
- Registros Fotográficos cuando aplique


Todos los Servidores podrán hacer uso del plan de bienestar, sin embargo, deberán cumplir con la siguiente obligación al hacer uso de este:

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas.
- Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

4.10 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.

TRIMESTRE	TEMA
	Bienestar Espiritual (Miércoles de Ceniza)
	Presencia y acompañamiento en situaciones de vida especiales de los servidores públicos y colaboradores
	Reconocimiento por cumpleaños

I TRIMESTRE	Reconocimiento día de la mujer
	Reconocimiento día del hombre
	Programa Pausas Activas
	Divulgación de la política de alcohol y drogas (prevención de consumo de sustancia psicoactiva)
II TRIMESTRE	Presencia y acompañamiento en situaciones de vida especiales de los servidores públicos y colaboradores
	Conmemoración Día de la familia (Art. 11 AC) y Ley 1857 del 2017
	Semana Santa
	Reconocimiento por cumpleaños
	Reconocimiento Día de la secretaria
	Reconocimiento día de la madre
	Reconocimiento día del padre
	Semana de la Salud (Hábitos saludables, estrés laboral, salud visual, salud cardiovascular, vacunación, donación de sangre, actividades de salud mental, Tamizaje de mama, tamizaje capilar, estrategias trabajo bajo presión, ambiental)
	Realizar de Exámenes Periódicos Ocupacionales
	Salud Mental
	Manejo del estrés
	Divulgación de Rutas de Atención Externas ante posibles situaciones que afecten la integridad de los colaboradores/as en acoso laboral y sexual.
	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.
	prevención de la Violencia física y sexual basadas en género
Cultura digital	
Semana de la Integridad:1. Socialización los cinco valores del código de integridad. 2. Mural con los valores (Huellas)3. Concurso Marco Temático de la integridad	
III TRIMESTRE	Presencia y acompañamiento en situaciones de vida especiales de los servidores públicos y colaboradores
	Reconocimiento por cumpleaños
	Feria de Educación, vivienda, turismo, planes exequiales y otros, Divulgación de beneficios y programa Servimos
	Actividades deportivas
	Celebración Amor y Amistad
IV TRIMESTRE	Presencia y acompañamiento en situaciones de vida especiales de los servidores públicos y colaboradores
	Reconocimiento por cumpleaños
	Evento Cultural (Promoción de la lectura en familia)
	Vacaciones Recreativas (media jornada libre semana de receso)
	Celebración Aniversario EDESOS
	Feria de Emprendimiento
	Reconocimientos: A grupos de apoyo: (Brigada de Emergencias, Auditores SGC, Líderes MIPG, Control interno, COCOLA y COPASST)
	Sorpresa navideña para Servidores, hijos y colaboradores
	Novenas Navideñas
	Celebración Navidad

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Código: PL-GH- 01
		Versión: 02
		Página 22 de 22

	Medición Clima Laboral y Plan de Intervención
--	---

4.11 APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

La aprobación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos se realiza posterior a la revisión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el mes de enero de cada vigencia; podrá ser modificado o actualizado debidamente justificado con base en los cambios y necesidades que surjan en la ejecución y el desarrollo del Plan suscrito por el líder del proceso de la entidad.

4.12 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia respectiva serán divulgadas por la Subgerencia Administrativa y Financiera a través de reuniones generales, procesos de inducción y reinducción, correo electrónico, grupo de WhatsApp, página web y/o carteleras ubicadas en las diferentes dependencias de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESO.

5. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
01	Creación del documento	28/01/2025
02	Actualización del documento Vigencia 2026	28/01/2026

6. CONTROL DE FORMALIZACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
P.U. Talento Humano	Subgerente Administrativa y Financiera	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
FECHA: 15/01/2026	FECHA: 23/01/2026	FECHA: 29/01/2026

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo