



## **PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUATAPÉ S.A.S  
E.S.P  
2026**



## INTRODUCCIÓN

La empresa de servicio públicos de Guatapé SAS reconoce que el talento humano es el eje fundamental para el cumplimiento de su misión institucional y la adecuada prestación de los servicios públicos domiciliarios. En ese sentido, adopta el presente plan de bienestar e incentivos, como una herramienta estratégica orientada a mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el sentido de pertenencia, promover la motivación y reconocer el desempeño de sus servidores públicos. El plan se enmarca en los lineamientos del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, la ley 909 de 2004, decreto 1083 de 2015 y las directrices del departamento de la función pública DAFP. Basados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y teniendo en cuenta las necesidades y la percepción de los servidores públicos, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral que a la vez se refleja en una mayor eficiencia en la prestación de los Servicios. Define los programas de Bienestar Social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Administración en la cual labora.

Para el caso de la ESP de Guatapé y con base en el diagnóstico MIPG en la matriz para el Plan Estratégico de Talento Humano PETH, se plantea el siguiente Plan de Bienestar e Incentivos Laborales.



## 1. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

- Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. - Artículo 18°. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

## DECRETO 1083 DE 2015

- Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.



## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL.**

Fomentar las condiciones necesarias y favorables que conduzcan a la motivación y calidez humana de los funcionarios con el fin de alcanzar niveles de satisfacción y por ende un desempeño laboral eficiente en la organización y un clima organizacional óptimo que conlleva el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio, que haga énfasis en los principios del servicio público y la ética pública, así como el sentido de pertenencia.

- Propiciar espacios de recreación y esparcimiento en el marco del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores cumpliendo con los protocolos de bioseguridad.

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.

- Crear cultura laboral para que las y los servidores incorporen identidad y vocación por el buen servicio público



### **3. METODOLOGÍA**

El programa de bienestar laboral en incentivos, se llevará a cabo durante la vigencia 2026; está dirigido a todos los trabajadores y empleados y se elaborará teniendo en cuenta el siguiente esquema metodológico:

#### **3.1 ALCANCE**

Con fundamento en el Decreto 1567 de 1998, el presente plan tiene como beneficiarios a todos los servidores públicos de la entidad quienes tendrán acceso a las políticas, planes y programas de bienestar Laboral. A través de este plan, se busca mejorar significativamente la Calidad de vida de los servidores públicos, promoviendo acciones que favorezcan su crecimiento personal, integración y calidad de vida, y fomentando su desarrollo integral y elevando sus niveles de satisfacción.

#### **3.2 EJECUCION**

La ejecución del programa de bienestar social de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUATAPE SAS ESP, estará en cabeza de Gestión talento Humano, una vez esté autorizado y aprobado por la Gerencia General.

Para el desarrollo de las actividades, se tendrá en cuenta el cronograma vigencia 2026, el cual está basado en los componentes establecidos en este programa, realizando el respectivo proceso contractual cuando se requiera y desarrollando la logística necesaria en los casos que lo amerite.

Cabe señalar que las actividades estarán sujetas a modificación en la medida que las necesidades y los requerimientos así lo ameriten y justifiquen.

#### **3.3 SEGUIMIENTO**

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social, el equipo de Gestión de talento Humano, será el encargado de alimentar y analizar indicadores que midan el grado de cumplimiento del Programa.

#### **3.4 REGISTRO**

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:



- Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE GUATAPE SAS.
- Registro de evaluación del programa de Bienestar: Se efectuará en el mes de diciembre de 2026, el cual busca identificar el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026 En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa. El resultado de dicha evaluación será consolidado en el formato correspondiente y será insumo para la toma de decisiones gerenciales.
- Registros Fotográficos

### **3.5. DIAGNÓSTICO E INSUMOS:**

Para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos Laborales se tendrán como insumos:

1. Normatividad vigente aplicable.
1. Caracterización del talento humano para efectos del PETH.
2. Encuesta de necesidades para actividades de bienestar

### **4. CONTENIDO DEL PLAN**

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos pretende satisfacer las necesidades de los funcionarios de nuestra entidad de forma integral en los aspectos: biológico, físico, intelectual emocional, psicosocial, cultural y espiritual para fortalecer un clima organizacional óptimo buscando alcanzar un alto nivel de satisfacción y un desempeño laboral eficiente en la organización y que conlleva el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

En el artículo 13 de la Resolución No. 0685 del 28 de octubre de 2011, el Plan de Bienestar Laboral y Estímulos deberá enmarcarse dentro de las siguientes áreas de



intervención: 1. Área de protección y servicios sociales 2. Área de calidad de vida laboral En la tabla 2 se identifica cada área con los aspectos a intervenir.

Tabla 1. Áreas de Intervención

AREAS	PROGRAMA
ÁREA DE ACTIVIDADES DE TIPO SOCIAL Y FECHAS ESPECIALES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividades Deportivas</li><li>• Actividades Culturales</li><li>• SGSSST</li></ul>
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"><li>• Clima y Cultura Organizacional</li><li>• Incentivos</li><li>• Bienestar Social</li><li>• Desvinculación Laboral Asistida</li></ul>

## ÁREA DE ACTIVIDADES DE TIPO SOCIAL Y FECHAS ESPECIALES

### Actividades Deportivas

- a. Tardes deportivas

### Actividades Culturales

- a. Caminatas ecológicas
- b. Cumpleaños de los empleados
- c. Fechas especiales (día de la mujer, día del hombre...)
- d. Actividades lúdicas
- e. Salidas de integración

## ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- 1. Clima y cultura organizacional

Desarrollo de Estrategias de la Transformación de la Cultura Organizacional y el clima organizacional fortalecimiento Institucional y transformación del cambio organizacional: Tales como



- Capacitaciones
- Charlas motivacionales
- Conferencias

## 2. Incentivos

- Día del funcionario. Se realizará una actividad cultura en la cual participaran todos los funcionarios de la entidad donde se fomentará los valores del servidor público que van aunados a los valores institucionales

## 3. Bienestar social

- Actividades lúdicas
- Dia de la familia
- Pertenencia Institucional y Reconocimiento por toda una vida de Servicios
- Semana ambiental (Dia del agua, Dia tierra, Dia del servidor público)

## 4. Salud mental

A través de este componente del Plan anual de bienestar laboral, es de considerar la Salud mental de los empleados de la empresa.

Para ello se solicitará un acompañamiento por parte de la ARL Sura para la aplicación y actualización de la batería de riesgos psicosociales con el fin de diagnosticar tempranamente rasgos mentales de los colaboradores de la empresa tanto como en el componente misional, como de apoyo administrativo con el fin de evitar patologías tales como el síndrome de burnout y otras patologías que se puedan suscitar a este respecto.

Todo lo anterior basado en la Resolución Min Trabajo 2764 de 2022.

- 5. conocer el entorno familiar de los colaboradores es muy importante para el bienestar social de los colaboradores de la ESP de Guatapé.

Tener en cuenta el número de hijos, Escolaridad de los conyugues, tienen personas mayores de edad a cargo, si son Madres solteras o Padres Solteros Etc. Lo anterior con el fin de comprender los aspectos sociodemográficos de nuestro Colaboradores lo cual nos permite la efectividad del desarrollo de los profesiogramas de cada uno de los empleados.



### Actividades propuestas:

- Actividades deportivas tales como baloncesto, futbol Entre otras.
- Actividades Lúdicas, tales como: tardes de Ajedrez, Juegos de Cartas, parques entre otras.
- Jornadas de meditación; tales como Yoga, Meditación profunda.
- Jornada de Capacitación en alimentación Sana.



Tabla 2.

AREAS	ASPECTOS	ACTIVIDADES PROPUESTAS	PROGRAMACION TENTATIVA
ÁREA DE ACTIVIDADES DE TIPO SOCIAL Y FECHAS ESPECIALES	Actividades deportivas	Tardes deportivas	trimestral
		Cumpleaños de los empleados: <ul style="list-style-type: none"><li>• Decoración de su puesto de trabajo al área administrativa y en área operativo entrega de torta y detalle.</li><li>• Celebración semestral de los que cumplen años durante enero a junio y julio diciembre.</li></ul>	Junio - Diciembre
		Actividades lúdicas	Trimestral
		Dia de la mujer: reconocimiento con un pequeño detalle a cada una de las mujeres de la empresa.	marzo
		Dia del hombre: Reconocimiento con un pequeño detalle a cada uno de los hombres de la empresa	Junio
		Dia del amor y la amistad: actividad enfocada a integrar y a mejorar las relaciones de los funcionarios en la entidad.	Septiembre



		<p>Salida de integración: se realiza dos salidas al año con el fin de realizar integración y paseo institucional</p> <p>En el mes de junio integración y celebración de cumpleaños del primer semestre de cada vigencia.</p> <p>En la salida de bienestar del mes de diciembre se realiza evento de integración con todos los empleados, por motivo de celebrar la navidad (compartir, bono, almuerzo y rifas entre los empleados)</p>	junio - Diciembre
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Clima y cultura organizacional	Capacitaciones	Trimestral
		Charlas Motivacionales	Semestral
		Conferencias	Semestral
	Incentivos	Día del funcionario.	Junio
		Actividades lúdicas	Semestral
	Bienestar social	Pertenencia Institucional y Reconocimiento por toda una vida de Servicios	Enero - Diciembre
		Semana ambiental (Dia del agua, Dia tierra)	Abril
ENTORNO LABORAL SALUDABLE	Bienestar laboral	Jornada de pausas activas	Una vez por semana
		Realizar exámenes médicos	Anual



## BENEFICIOS LEGALES Y PECUNIARIOS

Considerando lo que expone la normatividad vigente, se hace necesario aplicar los siguientes aspectos en la entidad, entre otros:

- **Descanso remunerado en época de parto:** En Cumplimiento a lo establecido en la Ley 1822 del 04 de enero de 2017, “Por la cual se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones”, las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho a una licencia remunerada de Diez y Ocho (18) semanas.
- **Licencia por luto.** En consonancia con la Ley 1635 de 2013, los Funcionarios Públicos, tendrán derecho a una licencia remunerada de cinco (05) días hábiles, ante el fallecimiento de su cónyuge, compañero y/o compañera permanente o, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.
- **Día Compensatorio por ser Jurado de Votación.** Se concederá a los funcionarios que participen en los diferentes comicios electorales en calidad de jurados de votación, conforme a lo establecido en el Código Electoral artículo 105, Inciso 2, que contempla disfrutar un (1) día compensatorio por haber prestado este servicio.

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El Cronograma de Bienestar Social, consiste en la agenda de actividades a desarrollar por la Empresa de Servicios Públicos de Guatapé SAS, como eventos recreativos, culturales y actividades de promoción y prevención, formulados conforme a las necesidades de la entidad. La formulación, evaluación, seguimiento y control de los programas de Bienestar Social, de los empleado de la empresa, estará a cargo del responsable de Talento Humano, el cual propenderá por su desarrollo



## SEGUIMIENTO

Corresponderá al Grupo de Bienestar y talento humano a realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera semestral, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026.

**PRESUPUESTO:** La inversión programada para este plan de bienestar e incentivos para el año 2026 en la E.S.P de Guatapé, es por la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30.000.000).