



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES 2026

CÓDIGO: A-GTH-PN-005
Versión: 8.0
Fecha de Aprobación: 30/01/2026

San José del Guaviare

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	2 de 25

TABLA DE CONTENIDO

MARCO LEGAL	4
OBJETIVO	5
ALCANCE	5
DEFINICIONES	5
RESPONSABILIDADES	6
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	7
METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS	14
CRONOGRAMA	21
PRESUPUESTO	22
EJECUCIÓN	22
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22
INDICADORES	23
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	23

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	3 de 25

INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales propuesto para ENERGUVIARE S.A. E.S.P., con el cual se busca mejorar la calidad de vida, sentido de pertenencia y motivación de los trabajadores de la empresa, para ello la gerencia encargo al área de Talento Humano en cabeza de la Subgerencia Administrativa el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar el plan de estímulos e incentivos con el fin de garantizar un ambiente favorable en el momento de implementar las actividades laborales.

En este sentido, la gestión de talento humano se convierte en un componente esencial del desarrollo armónico e integral, por tanto, el trabajador es el que hace la empresa a través de su desempeño, sus labores y asumiendo su carga laboral. Para la vigencia 2026 EL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES de ENERGUVIARE S.A. E.S.P., está enfocado en el mejoramiento del clima organizacional, abarcando de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, en interacción permanente con sus entornos sociales, culturales, laborales, familiares de los cuales espera que sean factores influyentes que contribuyan al logro de su crecimiento personal.

Con base en lo anteriormente expuesto, la empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare – ENERGUVIARE S.A E.S.P. presenta EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES 2026, para los trabajadores; con el cual se busca mejorar el clima organizacional, abarcando de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, en interacción permanente con sus entornos sociales, culturales, laborales, familiares de los cuales espera que sean factores influyentes que contribuyan al logro de su crecimiento personal.

El Plan esta soportado en insumos en la medición del clima laboral, como resultado de la encuesta diagnostico de necesidades para Plan de Estímulos e Incentivos Laborales. De la misma manera el Plan permitirá satisfacer las necesidades de los trabajadores y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en el ambiente familiar y social.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	4 de 25

1. MARCO LEGAL

El Plan de Estímulos e Incentivos Laborales, se encuentra elaborado de acorde con lo estipulado en las leyes, decretos, resoluciones e instructivos que se relacionan a continuación:

NORMA	AÑO	EPÍGRAFE
Ley 142	1994	Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. Título III REGIMEN LABORAL Art. 41: Aplicación del Código Sustantivo del Trabajo Título III RÉGIMEN LABORAL Art. 42 Incentivos
Ley 734	2002	Código disciplinario único Art. 33: Derechos - Numerales: 4: Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5: Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Art. 36: Objetivos de la capacitación
Ley 1010	2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1811	2016	Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional. Art. 5: Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.
Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
Decreto Ley 1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los trabajadores Art. 13: Sistema de estímulos para los empleados del estado. Art. 18: Programas de Bienestar Social e Incentivos. Art. 19: Programas Anuales. Art. 24: Área de calidad de vida laboral Art. 26: Programa de Incentivos. Art. 29: Planes de Incentivos.
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Art. 2.2.10.1: Programas de estímulos Art 2.2.10.2: Beneficiarios Art 2.2.10.3: Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales Art. 2.2.10.6: Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar Art. 2.2.10.7: Programas de bienestar de calidad de vida laboral Art. 2.2.10.8: Planes de incentivos
Decreto 1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:	A-GTH-PN-005
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES		Fecha de aprobación:	30/01/2026
			Versión:	8.0
			Página:	5 de 25

Resolución 0312	2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
Circular externa # 11	2017	Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales.
Estatutos de Constitución de ENERGUAVIARE SA-ESP		CAPÍTULO XI RÉGIMEN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS, ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO CUARTO. - Las personas que presten sus servicios a ENERGUAVIARE S.A E.S.P., tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidos a las normas del código sustantivo del trabajo y a lo dispuesto en la ley 142 de 1994.
Convención Colectiva de trabajo vigente, firmada entre SINTRAELECOL y ENERGUAVIARE SA ESP.		

2. OBJETIVO

Objetivo General

Gestionar actividades orientadas a mejorar el desarrollo integral del trabajador y su calidad de vida, fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la organización.

Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida atendiendo las necesidades de los trabajadores en salud, recreación, deporte, cultura y educación.
- Fomentar hábitos saludables mediante el aprovechamiento del tiempo libre para prevenir enfermedades y mejorar la vitalidad del personal.
- Establecer actividades orientadas a la prevención del riesgo psicosocial, abordando el manejo del estrés y la convivencia laboral.
- Generar un clima organizacional basado en la motivación y la calidez humana, asegurando que esto se refleje en un servicio al ciudadano de alta satisfacción.
- Favorecer condiciones laborales que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad corporativa y la participación activa.
- Propiciar un ambiente que satisfaga las necesidades básicas y la motivación, impactando positivamente en la productividad y en las relaciones entre colaboradores.
- Asegurar que el bienestar del talento humano impulse el cumplimiento de la Misión Institucional.

3. ALCANCE

Se beneficiarán de Plan de Estímulos e Incentivos laborales todos los trabajadores y su núcleo familiar, de ser el caso, de conformidad a lo establecido en los artículos 41 y 42 de la Ley 142 de 1994, los recursos financieros que se utilizarán para la ejecución del plan corresponden a los establecidos para el presupuesto de la vigencia 2026.

4. DEFINICIONES

- **Clima Laboral:** Conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la organización. Repercute directamente en el desempeño, satisfacción y comportamiento de los trabajadores.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	6 de 25

- Estímulos e Incentivos Laborales: Factores que promueven una buena calidad de vida y satisfacción del empleado. Surgen del reconocimiento del trabajo y un ambiente agradable, impactando en las esferas personal, familiar y social. Pueden ser:
 - Incentivos: Pecuniarios (económicos) y no pecuniarios.
 - Estímulos: Obsequios o reconocimientos simbólicos.
- Plan de Estímulos e Incentivos: Documento estratégico que establece las actividades para responder a las necesidades de los trabajadores. Busca favorecer la creatividad, la identidad y la eficiencia, promoviendo el desarrollo integral del empleado y su familia.
- Beneficiarios: Trabajadores y su núcleo familiar (cónyuge o compañero (a) permanente, padres, e hijos menores de 12 años o con discapacidad que dependan económicamente del trabajador).
- Eje Desarrollo Humano y Calidad de Vida: Actividades enfocadas en satisfacer las necesidades personales, profesionales y organizacionales, mejorando las condiciones de la vida laboral.
- Eje Promoción y Prevención de la Salud: Acciones destinadas a proteger y mantener la salud física, mental y social en el entorno de trabajo, garantizando condiciones seguras e higiénicas.
- Eje Recreativo y Deportivo: Programas de esparcimiento que incluyen torneos, acondicionamiento físico, vacaciones recreativas, caminatas y jornadas de bienestar familiar.
- Eje Celebración de Fechas Especiales: Acciones orientadas a fortalecer las relaciones laborales y generar espacios de esparcimiento que impacten positivamente en la productividad.
- Preparación para Prepensionados: Estrategias para abordar la jubilación como un proceso de cambio, facilitando la aceptación de nuevos roles, el manejo del tiempo y la planificación económica.
- Encuesta de Necesidades: Mecanismo diagnóstico para identificar las expectativas y requerimientos laborales, personales y familiares de los trabajadores, permitiendo que ellos propongan actividades según sus intereses.
- Actividad: Secuencia de tareas interrelacionadas necesarias para ejecutar el Plan de Incentivos. Abarca desde la planeación y organización hasta la evaluación y control.
- Cronograma: Herramienta de gestión que define las fechas de inicio y finalización de cada actividad programada.
- Lista de Asistencia: Instrumento de control utilizado para registrar la participación efectiva de los trabajadores en las actividades.
- Calamidad: Suceso familiar grave que afecta el normal desarrollo de las funciones del trabajador (fallecimiento, enfermedad o lesión grave de parientes hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil).

5. RESPONSABILIDADES

El área de talento humano será la responsable de la identificación de las necesidades de los trabajadores y los siguientes insumos:

- Encuesta diagnóstica de necesidades para plan de estímulos e incentivos laborales
- Presupuesto de bienestar social de los trabajadores, destinado por ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.

Las actividades para ejecutar serán programadas hasta agotar los recursos presupuestales. Las actividades de promoción y prevención en salud, orientadas en mejorar la calidad de vida y el desarrollo integral del trabajador se desarrollarán con el apoyo de las áreas subgerencia

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	7 de 25

administrativa, financiera, comercial, distribución, secretaria general y jurídica, gerencia y la oficina de Seguridad y Salud – SST o con el profesional en psicología.

6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La construcción del plan de bienestar, estímulos e incentivos laborales se fundamenta en un proceso diagnóstico participativo, estructurado de la siguiente manera:

El insumo principal fue la Encuesta de Satisfacción y Necesidades, la cual permitió capturar las expectativas y preferencias de los trabajadores.

- Modalidad: Aplicación virtual.
- Fecha de recolección: enero de 2026.

El análisis de los resultados se centró en cuatro áreas críticas para el desarrollo del colaborador:

- Entorno Organizacional: Clima y cultura de la empresa.
- Entorno Personal: Crecimiento y metas individuales.
- Entorno Familiar: Espacios de integración y equilibrio vida-trabajo.
- Promoción y Prevención en Salud: Cuidado físico y mental.

A partir de este diagnóstico, se consolidó la estructura técnica del plan y su respectivo Cronograma de Actividades, garantizando que las acciones programadas respondan de manera efectiva a la realidad de la plantilla.

6.1. Resultado encuesta diagnóstico de necesidades

A continuación, se detallan los datos de participación obtenidos durante la aplicación de la encuesta del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales:

- Población Total (Nómina): 107 trabajadores.
- Muestra Alcanzada: 44 trabajadores (incluye personal operativo, administrativo y directivo).
- Porcentaje de Participación: 41%.

Los resultados reflejan exclusivamente la opinión del grupo de trabajadores que atendió el llamado. Sin embargo, desde la gestión de Talento Humano, se identifica un panorama de atención: Nota Crítica: Se evidencia una baja participación en la consulta. Este índice del 41% sugiere una posible falta de interés o apatía frente a los temas propuestos, lo cual representa una situación preocupante para ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., ya que limita la representatividad de las necesidades del personal en la planeación final.

FASE 1 INFORMACION GENERAL SEGÚN LA ENCUESTA

• Grupo Étnico

De acuerdo con la caracterización sociodemográfica de Energuaviare S.A. E.S.P., la organización se destaca por su diversidad cultural, compuesta principalmente por tres grupos étnicos.

Sobre la muestra de 44 trabajadores que reportaron su pertenencia étnica en la encuesta, la distribución es la siguiente:

Distribución por Etnias

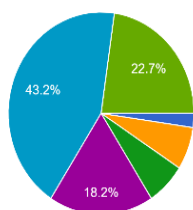
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	8 de 25

- Comunidad Afrocolombiana: Representa la mayoría del personal encuestado con un 40% (correspondiente a 17 trabajadores).
- Pueblos Indígenas: Representan el 1% de la muestra (correspondiente a 1 trabajador).
- Otros Grupos / Sin pertenencia étnica específica: Representan el 58% restante de los encuestados.

ETNIA	N° TRABAJADORES	%
Indígena	1	1%
Afrocolombiano	43	40%
Negros	0	0%

• Nivel Ocupacional

Es de resaltar que el área de Distribución registró la mayor participación con un 43.2%. Donde, esta cifra indica que el personal operativo demuestra un mayor interés en la construcción del Plan de Bienestar, participando activamente en la elección de las actividades propuestas. Donde, El alto volumen de respuestas en este sector permite que el plan tenga una base sólida y alineada con las necesidades reales de quienes ejecutan la labor misional de la empresa.



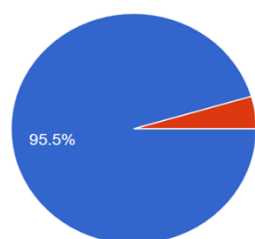
● GERENCIA
 ● OFICINA CONTROL INTERNO
 ● DIRECCION DE PLANEACION
 ● SECRETARÍA GENERAL Y JURIDICA
 ● SUBGERENCIA COMERCIAL
 ● SUBGERENCIA DISTRIBUCION
 ● SUBGERENCIA FINANCIERA
 ● SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA

Area	N° Trabajadores	%
Distribución	19	43.2%
Administrativa	10	22.7%
Comercial	8	18.2%
Financiera	0	0.0%
jurídica	3	6.8%
Planeación	3	6.8%
Gerencia	1	4.5%
C. Interno	0	0.0%
Total	44	100.0%

FASE 2 INFORMACION FAMILIAR

• Hijos

Con respecto al gráfico se puede observar que el 95.5% de los trabajadores de la empresa indican que tienen hijos y dependen económicamente de los ingresos de su progenitor, mientras 4.5% manifiestan que no tienen hijos.



● SI
 ● No

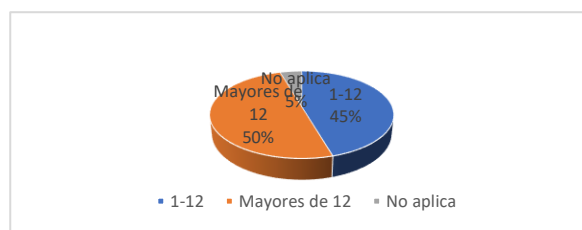
SI	NO	N° Trabajadores	%
X		42	95.5%
	X	2	4.5%
Total		44	100.0%

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	9 de 25

- **N° de hijos por edades**

Frente al número de hijos que dependen económicamente de los trabajadores, se encuentra que los trabajadores tienen hijos a cargo, entre las edades que no superan los 12 años con un 45% el cual equivale a 20 trabajadores, mientras que 22 trabajadores encuestados son hijos mayores de 12 años los cuales equivalen a un 50% y 2 trabajadores que no tienen hijos equivale a un 5%.

Edades	N° hijos	%
1-12	20	45%
Mayores de 12	22	50%
No aplica	2	5%
Total	44	100%



FASE 3 INFORMACION NIVEL PERSONAL

3.1. Participación en las actividades de Bienestar Social

ACTIVIDAD	N° de trabajadores	% participación
Ampliar o fortalecer amistades	25	57%
Desafío y competición	8	18%
Práctica del deporte	11	25%
Práctica de actividad de autocuidado	12	27%
Disminuir estrés	21	48%
Compartir con la familia	12	27%
Fortalecer el clima laboral	20	45%
Aprovechar los beneficios	19	43%

Grafica N° 1 Participación de las actividades

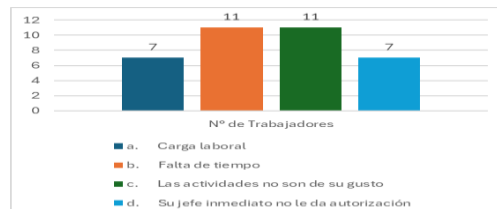
De la muestra encuestada, se identificaron los factores que impulsan a los servidores a integrarse en las actividades. El enfoque principal es social y de salud mental.

- Ampliar o fortalecer amistades: 19% (Interés principal)
- Disminuir el estrés: 15%
- Práctica del deporte: 13%
- Salir de la monotonía: 10%
- Otras actividades: < 8% (Incluye: Fortalecer el clima laboral y aprovechar los beneficios).

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	10 de 25

Por otro lado, un grupo de trabajadores manifestó desinterés o impedimentos para participar en las actividades programadas. Los motivos se distribuyen de la siguiente manera:

ACTIVIDAD	N° de Trabajadores
Carga laboral	7
Falta de tiempo	11
Las actividades no son de su gusto	11
Su jefe inmediato no le da autorización	7



Grafica N° 2 No participación de actividades

Tras analizar las respuestas de los trabajadores, se identificaron los principales obstáculos que impiden su asistencia a las actividades programadas. Los hallazgos sugieren la necesidad de un ajuste en la planificación estratégica de bienestar.

Hallazgos Principales

- Desmotivación y Preferencias: Un total de 11 trabajadores indicaron que las actividades actuales no son de su agrado.
- Limitaciones de Agenda: Otros 11 trabajadores señalaron la falta de tiempo como el impedimento principal para integrarse.

FASE N° 4 ACTIVIDADES A DESARROLLAR

7. TABULACION ENCUESTA DE LAS ACTIVIDADES PLANTEADAS POR LA EMPRESA AL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Las actividades diseñadas en la reciente encuesta de detección de necesidades responden a los desafíos organizacionales, políticos y sociales actuales de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. Este proceso se alinea con las políticas empresariales que buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano, utilizando la integridad y la legalidad como motores de resultados en el sector público.

Para la entidad, el bienestar de sus servidores es la prioridad fundamental. Reconocemos que la correcta implementación de políticas de gestión humana incide directamente en:

- El éxito de la administración.
- El cumplimiento de metas institucionales.
- El incremento del índice de Clima Laboral y Cultura Organizacional.

Liderado por la Oficina de Gestión Humana, este diagnóstico busca establecer condiciones laborales que fomenten:

- Felicidad y Motivación: Crear un entorno que estimule la creatividad y la vocación.
- Sentido de Pertenencia: Fortalecer el concepto de "Familia Energuaviare S.A. E.S.P." mediante eventos que promuevan el compañerismo.
- Desarrollo Profesional: Incrementar competencias y garantizar la seguridad laboral.

La información recopilada ofrece una perspectiva valiosa sobre las motivaciones reales de los trabajadores. Con estos datos, la Entidad se compromete a:

1. Optimizar los canales de comunicación.
2. Diseñar actividades personalizadas y atractivas.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	11 de 25

3. Aumentar la participación efectiva en los programas de bienestar.

7.1. CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES

Las actividades de celebración **son** aquellos eventos que organiza la empresa para fomentar el compañerismo, y que los trabajadores se sientan como Familia ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.

Donde, se les preguntó a los trabajadores ¿Cuál de las siguientes actividades te gustaría que se desarrollaran?

Actividades Celebración Fechas especiales

Actividades de Mayor a menor de importancia por los trabajadores

ACTIVIDAD	N° RTAS TRABAJADORES
Celebración fin de año – navidad	33
Entrega de bonos para trabajadores/hijos	30
Día del hombre y de la mujer	27
Día del amor y amistad	21
Celebración día del niño	18
Celebración novena navideña	16



De acuerdo con los resultados de la encuesta, los trabajadores han priorizado tres eventos principales. Estas actividades representan las mayores expectativas del personal para la vigencia actual:

Celebración fin de año Navidad

Entrega de bonos para trabajadores y hijos menores de 12 años

Día del hombre y día de la mujer

Existen actividades que, a pesar de registrar una menor votación en la encuesta de detección de necesidades, mantienen su vigencia y ejecución obligatoria. Su realización es imperativa dado que están amparadas por la Convención Colectiva de la empresa:

- Día de Amor y Amistad.
- Día del Niño.
- Novena Navideña.

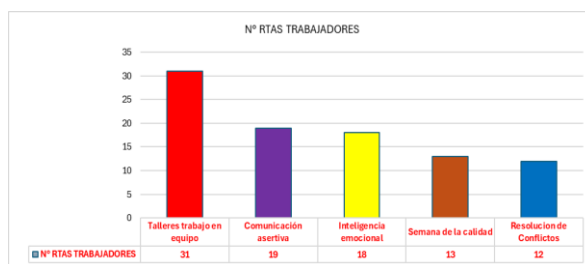
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	12 de 25

Aunque estas actividades cuentan con menor aceptación popular, representan derechos adquiridos y espacios de integración tradicional que deben ser garantizados por la administración

7.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

La realización de las actividades de Bienestar Social sobre Clima Organizacional, fortalece las relaciones interpersonales y un mayor rendimiento en los trabajadores, donde se les preguntó ¿de las siguientes actividades de clima organizacional participarías?

ACTIVIDAD	N° RTAS TRABAJADORES
Talleres trabajo en equipo	31
Comunicación asertiva	19
Inteligencia emocional	18
Semana de la calidad	13
Resolución de Conflictos	12



Los resultados de la encuesta revelan una clara tendencia hacia el fortalecimiento de la cohesión grupal y la interacción efectiva dentro de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.

Existe una disposición positiva de los trabajadores para mejorar el entorno laboral, destacando el interés en herramientas para el desempeño de sus funciones:

- Talleres de Trabajo en Equipo: 31 votos (Preferencia principal).
- Comunicación Asertiva: 19 votos.
- Apertura al cambio: La alta votación en trabajo en equipo y comunicación indica que el personal está dispuesto a mejorar las relaciones interpersonales y a practicar la escucha activa durante su jornada laboral.
- Áreas de baja prioridad: Por el contrario, un grupo de trabajadores (12 votos) manifestó no estar interesado en capacitaciones sobre Resolución de Conflictos.

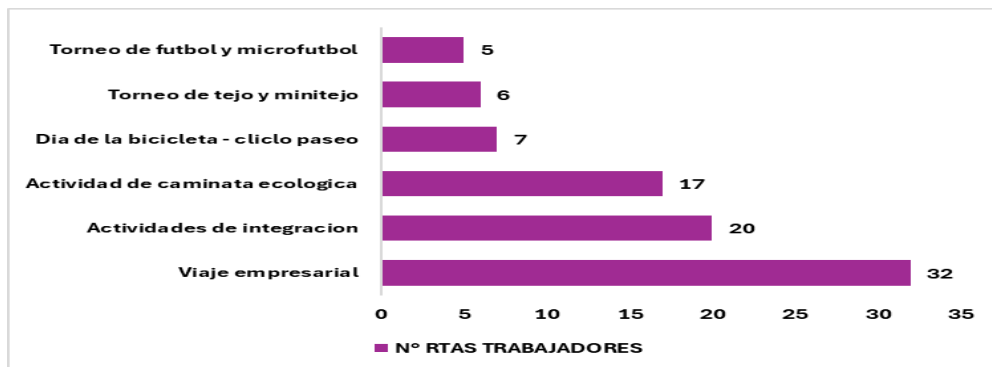
7.3. RECREATIVAS Y DEPORTE

Las actividades deportivas y recreativas generan el sano esparcimiento y competitividad en los trabajadores. Donde se le pregunto a los trabajadores que de las siguientes actividades deportivas y/o recreativas ¿cuál te gustaría participar?

Actividades de Mayor a menor importancia por los trabajadores

ACTIVIDAD	N° RTAS TRABAJADORES
Viaje empresarial	32
Actividades de integración	20
Actividad de caminata ecológica	17
Día de la bicicleta - cliclo paseo	7
Torneo de tejo y mini tejo	6
Torneo de futbol y microfutbol	5

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	13 de 25



En este ítem aparece en primer lugar viaje empresarial con unas 32 respuestas, seguida con actividades de integración y actividad de caminata ecológica.

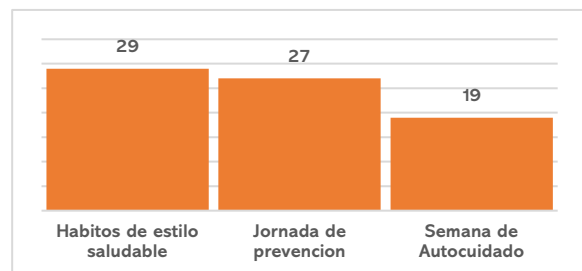
7.4. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD

Las actividades basadas en el autocuidado y autocontrol, dirigidas a todas las personas y familias generan conciencia e identifica riesgos y detecta tempranamente enfermedades para brindar un tratamiento oportuno. De las siguientes actividades:

- ¿Cuál te gustaría que se implementara?

Actividades de Mayor a Menor importancia por los trabajadores

ACTIVIDAD	N° RTAS TRABAJADORES
Hábitos de estilo saludable	29
Jornada de prevención	27
Semana de Autocuidado	19



Los resultados de la encuesta muestran un alto nivel de conciencia por parte de los trabajadores de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. respecto al cuidado personal, situando los temas de salud como unos de los más valorados.

Los trabajadores han manifestado una clara preferencia por las actividades de carácter preventivo, distribuidas de la siguiente manera:

- Hábitos de Vida Saludable: 29 votos (Actividad con mayor preferencia).
- Jornadas de Prevención: 27 votos.

Esta tendencia indica que el trabajador valora los espacios que la empresa brinda para el cuidado de su integridad física y mental. El enfoque se centra en dos ejes principales:

- Promoción: Fomento de estilos de vida que mejoren la calidad de vida a largo plazo.
- Prevenición: Detección temprana y control de factores de riesgo para la salud.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	14 de 25

8. RESUMEN GENERAL DE LAS ACTIVIDADES DE MAYOR IMPORTANCIA PARA DESARROLLAR

1. EJE DESARROLLO HUMANO – CALIDAD DE VIDA-CULTURAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL
1. Celebración fin de año – navidad
2. Entrega de bonos para trabajadores/hijos
3. Día del hombre y de la mujer
4. Día del amor y amistad
5. Celebración día del niño
6. Celebración novena navideña
7. Apoyos (Educativo, calamidad, Escolar para hijos trabajadores, anteojos, Bono reconocimiento de pensión)
8. Talleres trabajo en equipo
9. Comunicación asertiva
10. Inteligencia emocional
11. Semana de la calidad
12. Resolución de Conflictos
2. EJE RECRATIVO Y DEPORTE
1. Viaje empresarial
2. Actividades de integración (Actividad de caminata ecológica, Día de la bicicleta - ciclo paseo, Torneo de tejo y mini tejo, Torneo de futbol y microfutbol, semana de la calidad)
3. EJE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN
1. Jornadas de prevención (salud oral, visual, auditiva, cardiovascular, cáncer, alcoholismo, tabaquismo y vacunación)
2. Hábitos de estilo saludable (masajes, manejo de estrés, relajación, yoga)
3. Semana del Auto cuidado
TOTAL ACTIVIDADES17

9. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS

El presente plan se fundamenta en el Artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual establece que los incentivos deben ser procesos permanentes orientados a:

- Favorecer el desarrollo integral del empleado y su familia.
- Elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia.
- Fortalecer la identificación del trabajador con la entidad.

Este componente es gestionado por la Oficina de Talento Humano y se sustenta en dos pilares fundamentales:

- Clima Laboral: Entendido como las características del medio ambiente de trabajo que repercuten directamente en el comportamiento y desempeño individual.
- Cultura Organizacional: La percepción de un ambiente grato y el fortalecimiento de las relaciones sociales entre compañeros, jefes y subordinados.

El desarrollo humano se centra en el bienestar del individuo como motor de la organización. Al ejecutar este componente, se busca:

1. Centrarse en lo humano: Mejorar las condiciones de vida del servidor.
2. Optimizar resultados: Aumentar la satisfacción laboral para impactar positivamente en la eficiencia de la empresa.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	15 de 25

Las actividades derivadas de la Convención Colectiva y el Pliego de Peticiones son obligatorias y buscan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos programas incluyen:

- Salud: Programas de medicina preventiva y atención.
- Recreación y Deporte: Espacios de esparcimiento para el trabajador y su núcleo familiar.
- Educación y Cultura: Apoyo educativo y eventos culturales.
- Reconocimientos: Incentivos para fortalecer la motivación y el compromiso institucional.

9.1. EJE DESARROLLO HUMANO – CALIDAD DE VIDA -CULTURAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

- **Componentes apoyo psicosociales**

Este componente se enfoca en la gestión de la conducta del trabajador ante situaciones críticas, tanto en el ámbito personal como social. Su objetivo principal es mitigar el impacto negativo en la salud mental y emocional, garantizando un entorno de apoyo integral.

La ejecución de estas actividades no es opcional, ya que responde directamente a los compromisos adquiridos en la CONVENCIÓN COLECTIVA - SINTRAELECOL, reforzando la protección del trabajador como ser biopsicosocial.

- Gestión de Crisis: Brindar herramientas para afrontar situaciones personales o sociales difíciles.
- Bienestar Emocional: Monitorear y mejorar los indicadores de salud mental dentro de la organización.
- Resiliencia Laboral: Fortalecer la capacidad de respuesta del empleado ante el estrés y la presión.

Objetivo: Contribuir con el principio de solidaridad.	
Meta: Apoyo a los trabajadores	
Población: Trabajadores	
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
AUXILIO DE CALAMIDAD: "PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD"	Los trabajadores de ENAGUAVIARE S.A. ESP, tendrán derecho a que se les conceda permiso remunerado, mediante previa solicitud escrita a su jefe inmediato, en los siguientes casos: • Por fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, tres (3) días hábiles, adicionales a los de ley, requiriendo que el trabajador demuestre el fallecimiento mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días hábiles, siguientes a su ocurrencia. • Por fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, el trabajador tendrá un apoyo económico de Un (1) salario Mínimo legal Vigente (\$ 1,750,905) • En caso de grave calamidad doméstica (sentencia C-930 de la Cortes Constitucional), plenamente demostrada, en los

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	16 de 25

		casos de los familiares anotados en el numeral primero, tres (3) días hábiles de permiso. En caso de muerte de un trabajador de LA EMPRESA, ésta concederá permiso a un porcentaje igual o superior al 20% de los trabajadores para asistir al sepelio, siempre y cuando el número que se ausente de su puesto de trabajo no perjudique el funcionamiento de la empresa.
		Objetivo: Este Incentivo busca estimular la educación formal (tales como técnico profesional, tecnológico, pregrado, especializaciones y maestrías) en una institución de educación superior legalmente reconocida con el objeto de especializar el talento humano de la empresa y que propenda por la mejora en la calidad del servicio.
		Meta: participación de un 50% de los trabajadores
		Población: Trabajadores
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	
APOYO EDUCATIVO	Este Incentivo busca estimular la educación formal (tales como técnico profesional, tecnológico, pregrado, especializaciones y maestrías) en una institución de educación superior legalmente reconocida con el objeto de especializar el talento humano de la empresa y que propenda por la mejora en la calidad del servicio. Está estipulado de la siguiente manera según CONVENCION COLECTIVA ¹	
	SALARIO MINIMO \$ 1,750,905	
	Cursos, técnicos, tecnológicos	1 SMMLV por semestre \$ 1,750,905
	Superior	2 SMMLV por evento \$ 3,501,810
	Diplomados	3 SMMLV por evento \$ 5,252,715
	Especialización	4 SMMLV por evento \$ 7,003,620
	Maestrías	5 SMMLV por evento \$ 8,754,525

La asignación de apoyos educativos se rige bajo criterios de equidad y pertinencia institucional. Se priorizará a aquellos trabajadores que no han sido beneficiarios previos y cuyas propuestas se alineen con las necesidades estratégicas de la empresa.

1. Requisitos de Postulación

Para acceder al beneficio, el trabajador debe cumplir con los siguientes criterios obligatorios:

- Vinculación: Ser trabajador de planta de la empresa.
- Antigüedad: Acreditar un tiempo de servicio continuo mínimo de un (1) año.
- Pertinencia: El programa de estudio debe ser afín a las funciones del cargo, procesos internos o al objeto misional de la empresa (factor de prioridad).
- Aval del Área: Contar con la aprobación previa y escrita del jefe Inmediato.
- Nota: En caso de rechazo o falta de respuesta en los términos establecidos, el interesado podrá elevar su solicitud ante la Subgerencia Administrativa.

Todas las solicitudes serán sometidas a una revisión exhaustiva por parte de la Mesa Técnica, la cual está integrada por:

- Gerente o su delegado.
- Subgerente Administrativo.
- Subgerente Financiero.
- Profesional de Talento Humano.

¹ Convención Colectiva

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	17 de 25

- Jefe Inmediato del trabajador solicitante.
- Representante de SINTRAELECOL (para temas educativos).

2. Criterios de Selección y Priorización

La Mesa Técnica basará sus decisiones en los siguientes dos pilares, garantizando la optimización del recurso:

1. Necesidad Institucional: Programas de formación requeridos actualmente por la empresa para mejorar el servicio.
2. Equidad y Acceso: Se dará prelación a los trabajadores que nunca han recibido este apoyo económico o académico.
3. Procedimiento de Apelación: Si el jefe Inmediato desestima la solicitud inicial, la Mesa Técnica actuará como segunda instancia para analizar y aprobar el caso según corresponda.

• Componente Clima laboral u organizacional

El éxito en el cumplimiento de los objetivos institucionales de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. está directamente ligado a la calidad del ambiente de trabajo. Un clima laboral óptimo no es solo un beneficio para el empleado, sino una herramienta de gestión que garantiza la operatividad de la empresa.

Para asegurar un entorno libre de tensiones y con canales de comunicación eficientes, el plan de acción se centra en la motivación constante a través de tres dimensiones fundamentales:

- Dimensión Física: Mejora de las condiciones del entorno y salud corporal.
- Dimensión Mental: Fortalecimiento de capacidades, conocimientos y agilidad cognitiva.
- Dimensión Emocional: Gestión de sentimientos, reconocimiento y apoyo psicosocial.

Al implementar estas acciones, la organización busca:

1. Optimizar la comunicación: Facilitar el flujo de información entre dependencias.
2. Reducir tensiones: Minimizar los conflictos internos y el estrés laboral.
3. Fomentar relaciones positivas: Construir vínculos sólidos entre los colaboradores de todas las áreas.
4. Propuesta de Actividades Programadas
5. A continuación, se detallan los eventos y programas diseñados para alcanzar este equilibrio integral:

Objetivo: Contribuir a un buen clima laboral a través comunicación abierta y constante, liderazgo asertivo, flexibilidad y conciliación, reconocimiento y recompensas, contribuyendo al desarrollo profesional, creación de ambientes cómodos y seguros, todo enfocado en construir un ambiente de apoyo, confianza y valores compartidos para mejorar el compromiso y bienestar del equipo	
Meta: Apoyo a los trabajadores	
Población: trabajadores	
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
CLIMA LABORAL	• Talleres trabajo en equipo • Comunicación asertiva • Inteligencia emocional • Semana de la calidad • Resolución de Conflictos

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	18 de 25

• Componente Calidad de vida

En el entorno laboral moderno, la calidad de vida no es un lujo, sino una necesidad estratégica. ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. reconoce que proporcionar un ambiente saludable impacta positivamente en tres dimensiones clave:

- Bienestar Físico: Prevención de riesgos y cuidado de la salud corporal.
- Bienestar Emocional: Equilibrio mental y manejo del entorno personal.
- Bienestar Social: Fortalecimiento de las relaciones y el sentido de pertenencia.

La implementación de este componente genera un impacto cíclico de beneficios mutuos:

- Aumento de la satisfacción laboral
- Mejora en la salud y bienestar general
- Equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

Objetivo 1: Reconocer la importancia de la preparación al cambio después de la desvinculación de vida productiva como un “Nuevo Amanecer” .	
Objetivo 2: Otorgar un día hábil de descanso remunerado (o compensatorio) a los trabajadores en su mes de cumpleaños con el fin de motivar al trabajador en coordinación con el jefe inmediato para su disfrute efectivo.	
Meta: participación de un 60% de trabajadores	
Población: trabajadores	
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
RECONOCIMIENTO BONO PENSIONAL CUMPLEAÑOS	• Bono Pensional La empresa reconocerá una bonificación extralegal no salarial equivalente a un único pago de (1) SMLMV (\$ 1,750,905) al momento de la desvinculación, por la justa causa consagrada en el numeral 14 del literal "a" del artículo 62 CST, consistente en el reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez, siempre que el reconocimiento de la pensión ocurra mientras esté prestando servicio a la empresa.² CONVENCION COLECTIVA
	• Fecha de cumpleaños y tarjeta de felicitaciones virtual (reconocimiento de día libre por el cumpleaños)
Objetivo: La empresa reconocerá un auxilio escolar extralegal no salarial a los hijos de los trabajadores de la empresa por una suma equivalente a una cuarta parte (1/4) del SMLMV, por cada hijo que tenga	
Meta: participación de un 50% de los hijos trabajadores menores de 18 años	
Población: Hijos trabajadores menores de 18 años	
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
AUXILIO ESCOLAR	La empresa reconocerá un auxilio extralegal no salarial a los trabajadores de la empresa por una suma equivalente a una cuarta parte (1/4) del SMLMV (\$ 437.726), por cada hijo que tenga el trabajador. Este beneficio solo será para aquellos trabajadores que devenguen menos de cuatro (4) SMLMV y que acrediten haber sufragado gastos escolares de educación primaria, básica o secundaria de sus hijos menores de 18 años,

² Convención Colectiva

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	19 de 25

	siempre y cuando acredite que se realizó un gasto en útiles escolares por un valor igual o superior al valor del auxilio. Este auxilio escolar no podrá ser superior a tres cuartas partes (3/4) del SMLMV, es decir, se reconocerá por un máximo de tres hijos. ³ CONVENCION COLECTIVA
APOYO AUXILIO DE ANTEOJOS CORRECTORES	La empresa reconocerá una bonificación extralegal no salarial equivalente a un único pago de doscientos cincuenta mil pesos m/cte (\$250.000 COP) a aquellos trabajadores que presenten y acrediten requerir anteojos, previa la presentación de la formula expedida por la EPS a la que se encuentre afiliado. Este pago se realizará por una única vez en vigencia actual de la presente convención colectiva. ⁴ CONVENCION COLECTIVA

• **Componente Celebración de fechas especiales**

Objetivo: Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y familiar.	
Meta: Participación de un 60% de trabajadores	
Población: trabajadores	
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
ACTIVIDADES FECHA ESPECIALES	Las actividades celebración de fechas especiales es una forma de alinear los valores corporativos con las acciones diarias, no se trata solo de una celebración por cumplir sino de recordar o conmemorar algún acontecimiento u homenajear a una persona en su cumpleaños, una reunión por el aniversario de la entidad entre otras. Estas actividades son; 1. Celebración fin de año – navidad 2. Entrega de bonos para trabajadores/hijos 3. Día del hombre y de la mujer 4. Día del amor y amistad 5. Celebración día del niño 6. Celebración novena navideña 7. Otorgar día libre al trabajador por la fecha de cumpleaños y tarjeta de felicitaciones virtual

9.2. EJE RECREATIVO Y DEPORTIVO

Objetivo: Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los trabajadores, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad , a través del desarrollo de actividades recreativas que pueden aportar a la búsqueda del equilibrio emocional, social y físico.	
Meta: 90 % de trabajadores	
Población: Trabajadores	
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
GIRA TÉCNICA – INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS	Con el fin de intercambiar conocimientos sobre los procesos operativos y administrativos, con lo referente a la prestación del servicio energía, y a su vez fomentar la buena relación interpersonal y de comunicación entre los trabajadores; se

³ Convención colectiva

⁴ Convención Colectiva

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	20 de 25

	realizará visita a una empresa prestadora del servicio de energía ubicada en otro departamento de Colombia, de acuerdo al presupuesto destinado para esta actividad, la empresa financia un porcentaje del valor de la gira técnica cotizada y aprobada por todos los trabajadores. Como requisito para el desarrollo de la gira técnica se tendrá en cuenta lo siguiente: • El personal que se encuentre en vacaciones, incapacidad médica, licencias, permisos, a la fecha de realización de la gira técnica, no podrá participar en esta actividad, • Aportar dentro de las fechas establecidas y acordadas con el agente contratante el saldo para completar el pago del paquete de viaje, en caso de que se requiera y por mutuo acuerdo entre EMPLEADOR- TRABAJADOR • El trabajador que una vez se inscriba para participar en dicha gira no podrá retirarse, salvo en caso de fuerza mayor, una vez contratada la gira técnica no se devuelve dinero.
ACTIVIDADES DE INTEGRACION	Establece actividades basadas en el mejoramiento de la comunicación, la productividad, la competitividad y el trabajo en equipo a través de las siguientes actividades ▪ Actividad de caminata ecológica ▪ Día de la bicicleta - ciclo paseo ▪ Torneo de tejo y mini tejo ▪ Torneo de fútbol y microfútbol ▪ Semana de la calidad

9.3. EJE PROMOCION Y PREVENCION

• **Componente Salud Mental**

Este eje se fundamenta en la implementación de estrategias diseñadas para armonizar la vida laboral y familiar. El objetivo es generar un impacto positivo en los resultados institucionales a través de:

- Eficiencia y Productividad: Trabajadores equilibrados logran resultados más efectivos.
- Satisfacción Laboral: Reducción de la rotación y aumento del compromiso.
- Desarrollo Integral: Crecimiento del servidor no solo como trabajador, sino como individuo.

Se reconoce la salud mental como el estado base necesario para que los colaboradores desempeñen sus funciones de manera óptima. Para proteger este estado, el plan integra hábitos de vida saludables que actúan como mecanismos de prevención y fortalecimiento.

Para asegurar un bienestar completo, se han definido las siguientes líneas de acción en salud:

- Actividad Física: Fomento del movimiento y el deporte para reducir el sedentarismo.
- Nutrición y Peso: Promoción de una alimentación balanceada y el mantenimiento de un peso saludable.
- Prevención de Riesgos: Campañas contra el consumo de tabaco y alcohol.
- Cuidado Sensorial y Estomatológico: Programas de salud bucal y auditiva.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	21 de 25

- Impacto Institucional

La inversión en estos hábitos no solo mejora la calidad de vida individual, sino que asegura que ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. cuente con un equipo humano vital, motivado y capaz de afrontar los retos del sector.

Objetivo: implementar actividades orientadas a la salud mental, que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los trabajadores.	
Meta: participación de un 80% de los hijos de trabajadores.	
Población: Trabajadores/ familia/hijos	
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
ESTRATEGIAS PARA LA SALUD MENTAL	• Conferencias y charlas motivacionales • Diseñar programa de riesgo psicosocial • Realizar charlas direccionadas a la promoción, prevención de suicidios, a jornadas de prevención (salud oral, visual, auditiva, cardiovascular, cáncer, alcoholismo, tabaquismo y vacunación) para el trabajador y núcleo familiar (trabajador/familia/hijos) • Realizar la semana de la salud mental
ESTRATEGIAS PARA EL CONTROL MENTAL	Este eje comprende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los trabajadores, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad. • Hábitos de estilo saludable (masajes, manejo de estrés, relajación, yoga) • Semana del Auto cuidado

10. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	MESES PARA DESARROLLAR											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. EJE DESARROLLO HUMANO												
1. Celebración fin de año – navidad												X
2. Entrega de bonos para trabajadores/hijos												X
3. Día del hombre y de la mujer			X									
4. Día del amor y amistad									X			
5. Celebración día del niño										X		
7. Apoyos (Educativo, calamidad, Escolar para hijos trabajadores, anteojos, Bono reconocimiento de pensión, reconocimiento día de los cumpleaños)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8. Talleres trabajo en equipo									X			X
9. Comunicación asertiva						X						X
10. Inteligencia emocional											X	
11. Semana de la calidad									X			

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	23 de 25

• Evaluación

La Oficina de Control Interno evaluará el cumplimiento del plan con una frecuencia semestral, para lo cual requerirá las evidencias que soportan los resultados obtenidos.

14. INDICADORES

Permite medir los resultados y satisfacción del plan de incentivos laborales para que sirva como fuente de información de mejora en las siguientes actividades

Indicador de cumplimiento del plan

$$\text{Cumplimiento del plan} = \frac{\text{N° actividades de bienestar social realizadas}}{\text{N° total de actividades de bienestar programadas}} * 100$$

15. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

Se utilizará el FORMATO ENCUESTA DE SATISFACCIÓN A-GTH-FO-24. La aplicación de esta encuesta servirá para conocer si los estímulos e incentivos laborales establecidos para la vigencia, fueron los pertinentes y contribuyeron en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su núcleo familiar. Los resultados se analizarán y se tomarán como referentes para establecer acciones de mejora en el desarrollo de las actividades y en la construcción del plan de estímulos e incentivos de la siguiente vigencia.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:	A-GTH-FO-24
FORMATO ENCUESTA DE SATISFACCIÓN		Fecha de Aprobación:	12/12/2024
		Versión:	3.0
		Página:	Página 1 de 3
Objetivo:	La presente encuesta tiene por objetivo recoger la información necesaria para diseñar el Plan de Bienestar Social y los incentivos laborales, programados de acuerdo con el ambiente de trabajo que favorezca su salud física, psicológica, la productividad y el desempeño.		
Finalidad:	Recoger la opinión de los trabajadores de ENERGÜAVIARE SA ESP en su entorno laboral y personal.		
1. FASE N°1 INFORMACIÓN GENERAL			
A continuación, encontrará una serie de preguntas las cuales agradeceremos, responda con la mayor sinceridad y honestidad posible.			
Nombre del trabajador (apellidos): _____			
Nivel ocupacional: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial, Operario, Pasante, Otro.			
¿A qué grupo pertenece? Funcionario, Pasante, Otro.			
¿Pertenece a alguno de los siguientes grupos étnicos? Indígena, Afrocolombiano, Negro.			
¿Se encuentra en una situación de discapacidad permanente? Si, No, Otro.			
Información Familiar: Nombre, Cónyuge o compañero(a) permanente, Hombres de los hijos y/o hijas, Sexo, M, F.			
1.1. Satisfacción			
1.1.1. Satisfacción con el trabajo			
1.1.2. Carga de trabajo, Cultura Corporativa y Clima de Entorno			
1.2. Carga de trabajo, Cultura Corporativa y Clima de Entorno			
1.3. Equilibrio Laboral - Personal			
2. FASE N°2 ACTIVIDADES A DESARROLLAR			
2.1. ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS			
2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL			
2.3. RECREACIÓN Y DEPORTE			

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	24 de 25

16. OBSERVACIONES A LA ENCUESTA

- Se podría crear un espacio semanal en el cual se pueda integrar la empresa para resaltar espantos importantes o evidencia necesidades de los trabajadores.
- Programar con anticipación las actividades que decidan desarrollar para lograr una buena programación.
- El plan de bienestar social es muy importante para oxigenar el clima laboral, por lo tanto, se debe cumplir a cabalidad, no como en los dos últimos años en donde la ejecución de dichas actividades ha sido mínima por parte de la administración.
- Lo importante no es si se quieren más actividades, sino que realmente lo que se establezca se cumpla y se hagan de manera organizada y planeada no a las carreras y de manera improvisada e incluso por la misma presión de los trabajadores. no es así como se hace el trabajo de bienestar social de los trabajadores.
- Tener en cuenta alguna localidad para hacer una actividad, ya que siempre las realizamos en San José. Por ejemplo, El Retorno que está cerca a la sede Central.
- Jornadas de aseo y embellecimiento de las oficinas, esto renueva energías.
- Rotación de puesto de trabajo entre compañeros " secretarias" - cambiar zona de confort "rutina".
- Considero que el viaje de gira técnica no se debe dejar por fuera PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES este es uno de los mejores incentivos con los que contábamos los trabajadores ya que todos podían acceder a él.
- Que estas actividades sean objetivas de acuerdo a las normas legales vigentes y nuestra Convención colectiva de trabajo, se realicen de forma planeada con las partes, se establezcan comités para su ejecución, que incentiven la participación asertiva de todo el personal de la empresa, fortalezcan las opiniones, mejoren el clima laboral de la empresa, el cual ya no tenemos.
- Me gustaría se tuviera en cuenta a la familia en la integración de fin de año
- Es importante retomar los conversatorios entre gerente y trabajadores
- El Viaje Empresarial

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	30/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES	Versión:	8.0
		Página:	25 de 25

17. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
1	29/03/2021	Creación del documento	Acto de Gerencia N° 070 del 29 de marzo del 2021
2	08/03/2022	Se actualiza para la vigencia 2022.	Acta N° 3 del 2022 del Comité de Gestión y Control - CGC
3	09/03/2023	Se actualizo para la vigencia 2023	Acta N°4 DEL 2023 DEL Comité de Gestión y Control - CGC
4	15/03/2024	Se actualizo para la vigencia 2024	Acta N°7 del Comité CGC.
5	27/05/2024	Se actualizan las actividades	Acta N°9 del comité de Gestión y Control- CGC del 27 de mayo de 2024.
6	20/03/2025	Se actualiza para la vigencia 2025.	Acta N°4 del comité de Gestión y Control- CGC del 20 de marzo de 2025.
7	21/08/2025	Se actualiza cronograma de actividades a desarrollar	Acta N°07 del comité de Gestión y Control- CGC del 21 de agosto de 2025.
8	30/01/2026	Se actualiza para la vigencia 2026.	Acta N°001 del comité de Gestión y Control- CGC del 30 de enero del 2026.

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FIRMA	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
		ORIGINAL FIRMADO	
		ORIGINAL FIRMADO	
NOMBRE	Gloria Patricia Arroyave Roldan	Marlon Yohan López Sánchez	Ing. Cristian Andrey Pinto Lozano
		Finia Janeth Useche Niño	
		Eidi Yuliana Peña León	
CARGO	Profesional 02 de Talento Humano	Director de Planeación	Gerente
		Subgerente Administrativa	
		Profesional 01 Gestión de Calidad	