



# **PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES**

**CÓDIGO: A-GTH-PN-005**

**Versión:6.0**

**Fecha de Aprobación: 20/03/2025**

**San José del Guaviare**

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	2 de 32

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. MARCOL LEGAL</b> .....	4
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	6
<b>3.1. Objetivo General</b> .....	6
<b>3.2. Objetivos Específicos</b> .....	6
<b>4. ALCANCE</b> .....	6
<b>5. DEFINICIONES</b> .....	7
<b>6. RESPONSABILIDADES</b> .....	9
<b>7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES</b> .....	9
<b>7.1. Resultado encuesta diagnostico de necesidades</b> .....	9
<b>9. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS</b> .....	21
<b>EJE DESARROLLO HUMANO Y/O CALIDAD DE VIDA</b> .....	21
• <b>Componentes psicosociales</b> .....	21
• <b>Componente clima laboral u organizacional</b> .....	23
• <b>Componente Calidad de vida</b> .....	24
<b>EJE CELEBRACIONES DE FECHAS ESPECIALES</b> .....	25
<b>EJE RECREATIVO Y DEPORTIVO</b> .....	25
<b>EJE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN</b> .....	26
<b>Componente salud mental</b> .....	26
<b>9.CRONOGRAMA</b> .....	27
<b>10.PRESUPUESTO</b> .....	29
<b>11.EJECUCIÓN</b> .....	29
<b>12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	30
• <b>Seguimiento</b> .....	30
• <b>Evaluación</b> .....	30
<b>13.INDICADORES</b> .....	30
<b>Indicador de cumplimiento</b> .....	30
<b>14.ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b> .....	30
<b>15. OBSERVACIONES DE LA ENCUESTA</b> .....	31
<b>16. CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	32

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	3 de 32

## 1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES propuesto para ENERGUAVIARE 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 programa 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 convierten 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 2025 el Plan de Estímulos e Incentivos Laborales de ENERGUAVIARE 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 – ENERGUAVIARE S.A E.S.P. presenta EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES 2025, 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.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-005
		<b>Fecha de aprobación:</b>	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	6.0
		<b>Página:</b>	4 de 32

## 2. MARCOL 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	EPIGRAFE
<b>Ley 142</b>	1994	Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. <b>Título III REGIMEN LABORAL</b> <b>Art. 41:</b> Aplicación del Código Sustantivo del Trabajo <b>Título III RÉGIMEN LABORAL</b> <b>Art. 42</b> Incentivos
<b>Ley 734</b>	2002	Código disciplinario único <b>Art. 33:</b> 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.
<b>Ley 909</b>	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. <b>Art. 36:</b> Objetivos de la capacitación
<b>Ley 1010</b>	2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
<b>Ley 1811</b>	2016	Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional. <b>Art. 5:</b> Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.
<b>Decreto 614</b>	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
<b>Decreto Ley 1567</b>	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los trabajadores <b>Art. 13:</b> Sistema de estímulos para los empleados del estado. <b>Art. 18:</b> Programas de Bienestar Social e Incentivos. <b>Art. 19:</b> Programas Anuales. <b>Art. 24:</b> Área de calidad de vida laboral <b>Art. 26:</b> Programa de Incentivos. <b>Art. 29:</b> Planes de Incentivos.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	5 de 32

<b>Decreto 1083</b>	2015	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</p> <p><b>Art. 2.2.10.1:</b> Programas de estímulos</p> <p><b>Art 2.2.10.2:</b> Beneficiarios</p> <p><b>Art 2.2.10.3:</b> Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales</p> <p><b>Art. 2.2.10.6:</b> Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar</p> <p><b>Art. 2.2.10.7:</b> Programas de bienestar de calidad de vida laboral</p> <p><b>Art. 2.2.10.8:</b> Planes de incentivos</p>
<b>Decreto 1072</b>	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
<b>Resolución 0312</b>	2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
<b>Circular externa # 11</b>	2017	Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales.
<b>Estatutos de Constitución de ENERGUAVIARE SA-ESP</b>		<b>CAPÍTULO XI RÉGIMEN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS, ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO CUARTO.</b> - 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.
<b>Convención Colectiva de trabajo vigente, firmada entre SINTRAELECOL y ENERGUAVIARE SA ESP.</b>		

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	6 de 32

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

Gestionar y desarrollar actividades orientadas a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo Integral del trabajador, el nivel de calidad de vida, mediante la ejecución de actividades recreativas, deportivas culturales entre otras, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el fin de general sentido de pertenencia con la empresa.

#### 3.2. Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los trabajadores en cuanto a niveles de salud, calamidad, recreación, deporte, cultura y educación.
- Generar un clima organizacional que brinde a los trabajadores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.
- Favorecer condiciones en el ambiente laboral que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los trabajadores.
- Fomentar hábitos de estilo de vida saludable a través de actividades para aprovechamiento del tiempo libre.
- Propiciar un ambiente laboral, en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la empresa, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Establecer actividades orientadas a prevenir el riesgo psicosocial (salud mental, estrés, convivencia laboral).

### 4. 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 2025.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	7 de 32

## 5. DEFINICIONES

- **CLIMA LABORAL:** Es un aspecto importante para una empresa, se define como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los trabajadores
- **ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES:** Conjunto de factores que inciden en el goce y obtención de una buena calidad de vida, existencia tranquila y un estado de satisfacción que fortalece la cultura organizacional a través de actividades que integran al trabajador en su esfera familiar, personal y laboral.

Los incentivos pueden ser pecuniarios y no pecuniarios, los estímulos serán a través de obsequios o reconocimiento simbólico.

El término Estímulos e incentivos laborales hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social

- **PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES:** Documento donde se establecen las actividades que se llevaran a cabo para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores, EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES propicia condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los trabajadores de la empresa, así como la eficacia y la eficiencia en su desempeño, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.
- **EJE DESARROLLO HUMANO Y/O CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Son actividades que se ocupan de problemas y condiciones de la vida laboral de los trabajadores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- **EJE CELEBRACION FECHAS ESPECIALES:** El objetivo de este eje es el de generar acciones que contribuyan a que los trabajadores, relaciones labores y espacios de esparcimiento, a través de acciones y actividades que conlleve a mejorar los estándares de productividad laboral.
- **EJE RECREATIVO Y DEPORTIVO:** Comprende el desarrollo de actividades como torneos deportivos, preparación y acondicionamiento físico, vacaciones recreativas, caminatas, ciclo paseos o días de bienestar en familia, entre otros.
- **PREPARACIÓN A PRE PENSIONADOS:** Comprende el desarrollo de actividades estratégicas para abordar la jubilación como situación de

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-005
		<b>Fecha de aprobación:</b>	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	6.0
		<b>Página:</b>	8 de 32

cambio, la aceptación de nuevos roles, manejo de tiempo disponible y planificación económica.

- **CALAMIDAD:** Todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero o compañera permanente.
- **ENCUESTA DE NECESIDADES:** Mecanismo que ayuda a determinar cuáles son las necesidades laborales, personales y familiares de los trabajadores, la cual tiene como propósito:
  - ✓ Determinar las actividades que los trabajadores proponen de acuerdo con sus necesidades.
  - ✓ Medir el grado de satisfacción de los trabajadores.
- **EJE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.** Se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los trabajadores en los puestos de trabajo y en la empresa en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas.
- **BENEFICIARIOS:** Trabajadores y sus familias, se entiende por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del trabajador y los hijos menores de 12 años o discapacitados que dependan económicamente del trabajador.
- **ACTIVIDAD:** Secuencia de tareas interrelacionadas que deben cumplirse para lograr el cumplimiento del cronograma del Plan, en las condiciones de tiempo y calidad previamente definidas. Las actividades están presentes en todo el proceso de planeación, organización, ejecución, evaluación y control EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES y son las que se detallan en este procedimiento.
- **LISTA DE ASISTENCIA:** Herramienta de gestión y control de la asistencia y participación de los trabajadores a las actividades programadas.
- **CRONOGRAMA:** Herramienta de gestión y control, mediante la cual se definen las fechas de inicio y terminación de todas las actividades programadas para el cumplimiento del plan.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	9 de 32

## 6. 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 del área de Seguridad y Salud – SST o con el profesional en psicología.

## 7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales se formula a través del análisis del diagnóstico de necesidades conforme a la encuesta de satisfacción, expectativas y preferencias con relación al bienestar social, para el entorno organizacional, personal, familiar y de promoción y prevención en la salud; realizada de forma virtual en mes de enero del 2025, siendo esta uno de los insumos para la elaboración del plan y su respectivo cronograma de actividades.

### 7.1. Resultado encuesta diagnostico de necesidades

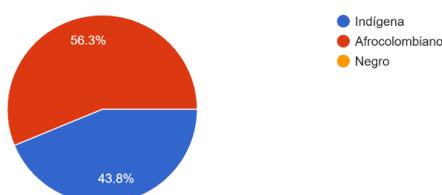
A continuación, se presentan los resultados obtenidos al aplicar la encuesta del PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES, dichos resultados reflejan la opinión de los encuestados.

Los siguientes resultados son provenientes de la encuesta aplicada a 59 trabajadores de 105 que son de nómina, que hacen parte del área operativa y administrativa de la empresa ENERGUAVIARE S.A ESP para un porcentaje de encuestados del 56%.

### FASE 1 INFORMACIÓN GENERAL

- **Grupo Étnico**

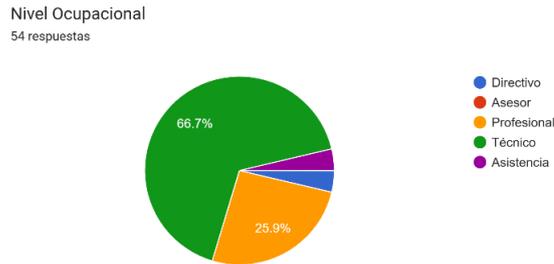
Grupo Étnico  
16 respuestas



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	10 de 32

ENERGUAVIARE SA ESP se caracteriza por ser la mezcla de tres grupos principales Indígena, afrocolombiano, y negros, se cuenta con la mayoría afrocolombianos con un 43.8% de los 59 trabajadores que respondieron la encuesta.

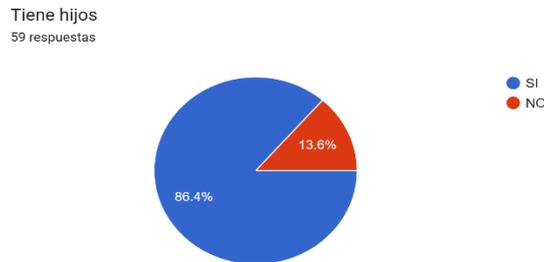
### NIVEL OCUPACIONAL



De acuerdo con el grafico, se observa que 54 trabajadores están distribuidos en nivel jerárquico, el 66.7% de los trabajadores pertenece al nivel técnico y el 25.9% al nivel profesional. Por lo tanto, el mayor número de trabajadores se encuentra en un nivel técnico.

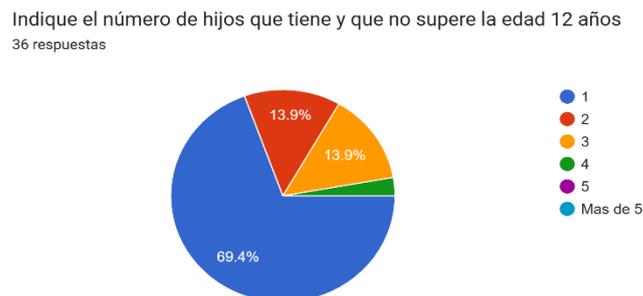
### FASE 2 INFORMACIÓN FAMILIAR

- **Hijos**



Con respecto al grafico se puede observar que el 88.4% de los trabajadores de la empresa indican que tienen hijos dependen económicamente de ellos

- **N° de hijos**



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>		Versión:	6.0
		Página:	11 de 32

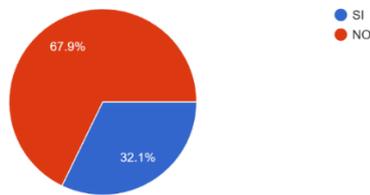
Frente al número de hijos que dependen económicamente de los trabajadores, se encuentra que los trabajadores tienen hijo a cargo, entre las edades que no superan los 12 años con un 69.4%.

### FASE 3. INFORMACIÓN ADICIONAL

#### 3.1. SALUD Y BIENESTAR

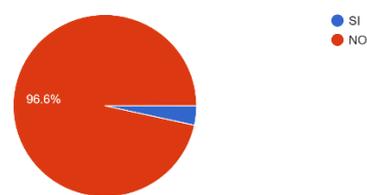
- **Condición Médica**

¿Tiene alguna condición médica conocida?  
56 respuestas



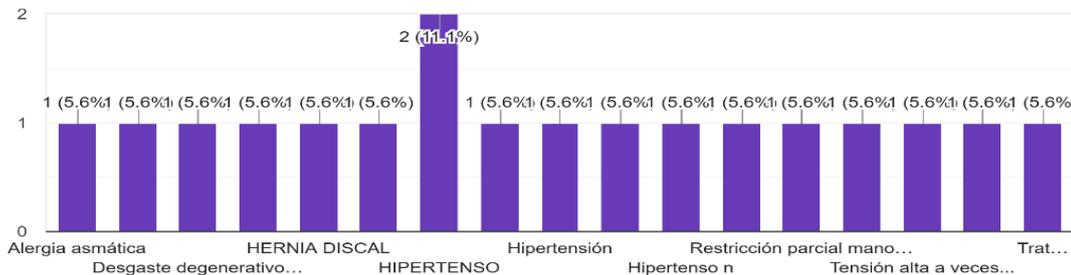
**Grafica N°1**

¿Tiene una discapacidad actual?  
58 respuestas



**Grafica N°2**

En caso afirmativo a la pregunta anterior, mencione cuál es su condición médica  
18 respuestas



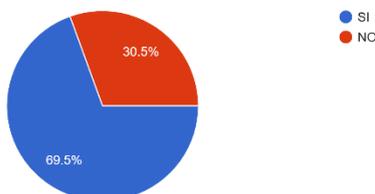
**Grafica N°3**

Por medio de las gráficas N° 1-2-3, se puede evidencia que 96% presente condiciones médicas delicadas entre esta tenemos la Hipertensión con un 11%1, motivos por el cual ENERGUAVIARE SA ESP debe implementar acciones para mejorar estas condiciones que pueden ser causadas por estrés laboral.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	12 de 32

- **Actividad Física**

¿Realiza actividades físicas?  
59 respuestas

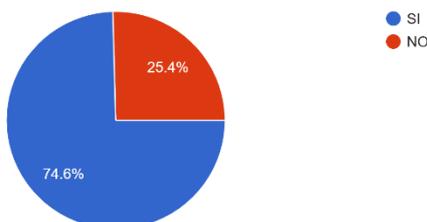


En la gráfica se puede evidenciar, que las los trabajadores realizar por lo menos actividad física con un 69.5%.

### 3.2. CARGA DE TRABAJO, CULTURA CORPORATIVA Y GESTIÓN DE ESTRÉS

- **Carga de Trabajo**

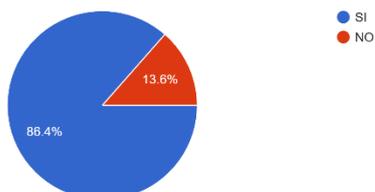
¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación: "Tengo una carga de trabajo razonable"?  
59 respuestas



ENERGUAVIARE Sa ESP es una empresa que presta los servicios de energía, por lo tanto, su proceso es Misional por lo tanto 74.6% manifiestan que su carga laboral es razonable por la prestación del servicio de energía eléctrica.

- **Comunicación jefe/ Trabajador**

¿Siente que puede comunicarse abiertamente con su jefe inmediato sobre las cargas de trabajo y las expectativas de desempeño?  
59 respuestas



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	13 de 32

El 86.4% de los trabajadores manifestaron tener una buena relación con su eje inmediato, permitiendo una buena comunicación, mientras el 1.36% dicen que No situación para trabajar a través del Plan de Estímulos e Incentivo laborales.

- **Gestión de Estrés**

¿Hay alguien dentro de la Empresa con quien se sienta que puede hablar sobre el estrés y otros factores que influyen en su desempeño laboral?  
59 respuestas

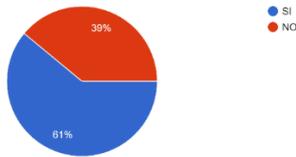


Gráfico N°1

¿Tiene acceso a recursos que aborden el estrés, la depresión, la ansiedad y otros problemas de salud mental?  
57 respuestas

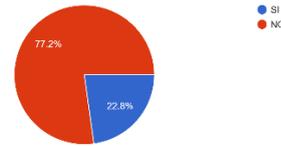
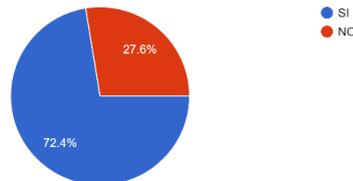


Gráfico N°2

El 61% respondieron que cuenta con alguien para hablar sobre el estrés laboral, factor que influye en el desempeño, el 77.2% tienen acceso para hablar de situaciones que afectan la productividad laboral a través de la EPS, amigo, y Psicóloga proporcionada por la empresa.

- **Ejecución de actividades**

¿Considera que la ejecución de las actividades de Plan de Estímulos e Incentivos Laborales, Reconocimiento, motivan a los trabajadores para ...ejor desempeño laboral y que se deben mantener?  
58 respuestas

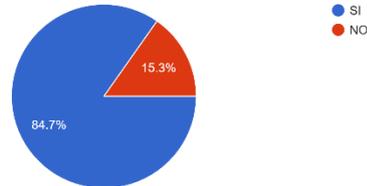


El bienestar de los trabajadores debe ser prioridades dentro de las empresas, porque ayuda al rendimiento de la productividad laboral y la felicidad de los colaboradores, el 72.4% manifiesta que es importante realizar estas actividades y que sea parte fundamental de la estrategia empresarial, mientras que una población de 27.6 no les refleja importancia, situación que se debe indagar por qué motivo no les interesa las actividades de bienestar social.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	14 de 32

### 3.3. Equilibrio Laboral

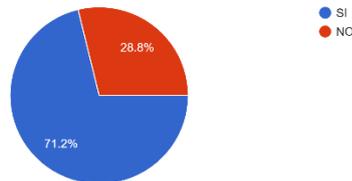
¿Disfruta de un equilibrio óptimo entre la vida laboral y personal en su trabajo actual?  
59 respuestas



Al tener como estrategia empresarial el Plan de Estímulos e Incentivos labores conlleva a tener un equilibrio emocional, ya que enfoca en la situación integral de los colaboradores -empresa-familia, por tal razón el 84.7% tienen un óptimo equilibrio, mientras el 15.3% no lo tienen situación que se debe indagar.

- **Pausas activas**

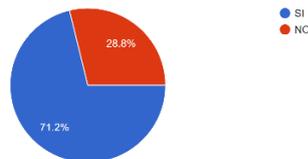
¿Tus pausas activas en el trabajo, descanso personal son suficiente?  
59 respuestas



La finalidad de las pausas activas es que los trabajadores recuperen energía y puedan seguir desempeñando sus labores de manera eficiente teniendo un porcentaje de aceptación del 71.2%, sin embargo, es importante resaltar, que la efectividad de las pausas depende de cómo las realicemos, esto incluye que debemos ser conscientes a la hora de realizar los ejercicios, el 28.8% indican que no les interesa.

- **Relación jefe/ Trabajador**

¿Mi jefe hace todo lo posible para acondicionar mi ausencia cuando necesito tomar un tiempo libre por motivos personales?  
59 respuestas

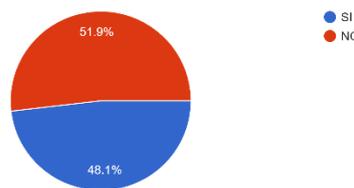


	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	15 de 32

Un 71.2% manifiestan que existe una buena relación jefe trabajador a la hora de una ausencia de trabajo por algún permiso personal, esta relación es fundamental y conlleva al éxito en el trabajo, ya que establecen el vínculo entre una empresa y sus colaboradores y para lograr un clima laboral positivo y productivo, es necesario implementar estrategias efectivas como el Plan de Estímulos e Incentivos laborales

- **Apoyo para mejorar equilibrio Trabajador- Empresa**

¿La empresa apoya a los trabajadores para lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y otras responsabilidades?  
54 respuestas



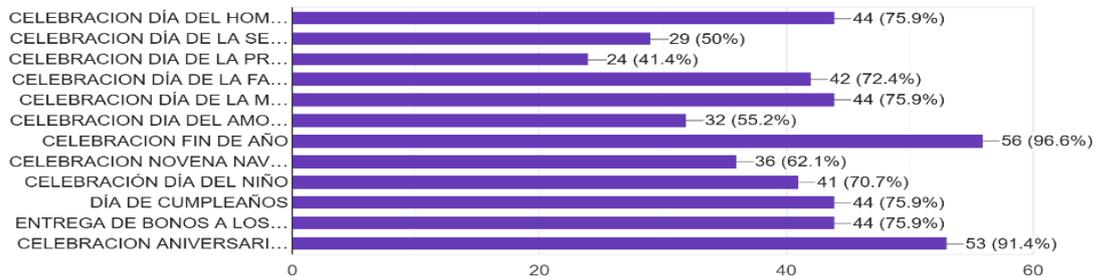
Los entornos laborales no deberían causar afectaciones en la salud ni desmejorar la calidad de vida de los colaboradores, un 51% consideran que no hay equilibrio en la organización.

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA NECESIDADES PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES

### FASE N°4 ACTIVIDADES A DESARROLLAR

#### 4.1. ARTISTICOS- CULTURALES Y RECONOCIMIENTO

¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen dentro del Plan de Estimulos e Incentivos Laborales?  
58 respuestas



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-005
		<b>Fecha de aprobación:</b>	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	6.0
		<b>Página:</b>	16 de 32

Como resultados de la encuesta tenemos lo siguiente:

Actividades celebración fechas especiales

ACTIVIDAD	Nº RESPUESTA	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1. DIA DEL HOMBRE Y DE LA MUJER	44	75%
2. DIA DE LA SECRETARIA	29	50%
3. DIA DE LA PROFESION	24	41%
4. DIA DE LA FAMILIA	42	72%
5. DIA DE LA MADRE Y PADRE	44	75%
6. DIA DEL AMOR Y AMISTAD	32	55%
7. CELEBRACION FIN DE AÑO – NAVIDAD	56	96%
8. NOVENA NAVIDEÑA	36	61%
9. DIA DEL NIÑO	41	70%
10. CELEBRACION CUMPLEAÑOS TRABAJADORES	44	75%
11. ENTREGA BONO A LOS TRABAJADORES E HIJOS	44	75%
12. ANIVERSARIO EMPRESA	53	91%

Actividades de mayor importancia por los trabajadores

ACTIVIDAD DE MAYOR IMPORTANCIA	PORCENTAJE DE IMPORTANCIA
1. CELEBRACION FIN DE AÑO – NAVIDAD	96%
2. ANIVERSARIO EMPRESA	91%
3. DIA DEL HOMBRE Y DE LA MUJER	75%
4. DIA DE LA MADRE Y PADRE	75%
5. CELEBRACION CUMPLEAÑOS TRABAJADORES	75%
6. ENTREGA BONO A LOS TRABAJADORES E HIJOS	75%

Actividades de menor importancia por los trabajadores

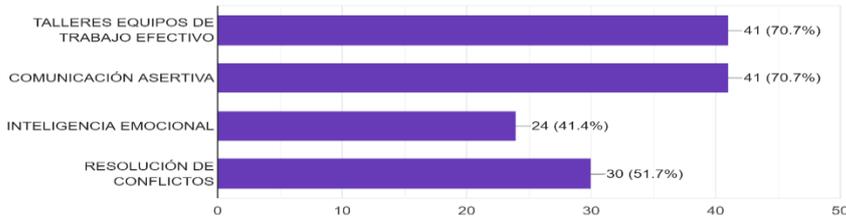
ACTIVIDAD DE MEOR IMPORTANCIA	PORCENTAJE DE IMPORTANCIA
1. DIA DE LA FAMILIA	72%
2. DIA DEL NIÑO	70%
3. NOVENA NAVIDEÑA	61%
4. DIA DEL AMOR Y AMISTAD	55%
5. DIA DE LA SECRETARIA	50%
6. DIA DE LA PROFESION	41%

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	17 de 32

## 4.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

4.2. CLIMA ORGANIZACIONAL. Un buen Clima Organizacional, causa mejores relaciones interpersonales y un mayor rendimiento laboral en los trabajadores

58 respuestas



ACTIVIDAD	Nº RESPUESTA	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1. TALLERES TRABAJO EN EQUIPO	41	70%
2. COMUNICACIÓN ASERTIVA	41	70%
3. INTELIGENCIA EMOCIONAL	24	41%
4. RESOLUCION DE CONFLICTOS	30	51 %

### Actividades de mayor importancia por los trabajadores

ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1. TALLERES TRABAJO EN EQUIPO	70%
2. COMUNICACIÓN ASERTIVA	70%

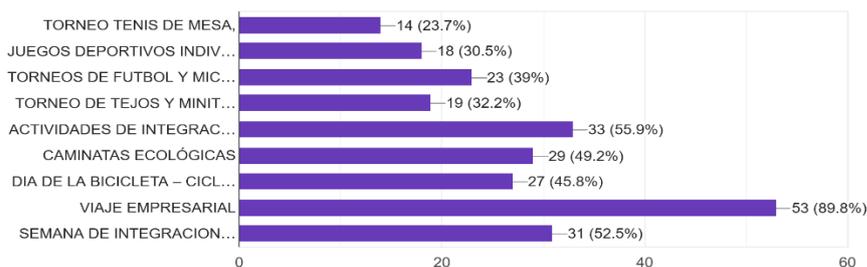
### Actividades de menor importancia por los trabajadores

ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1. RESOLUCION DE CONFLICTOS	51%
2. INTELIGENCIA EMOCIONAL	41 %

## 4.3. RECREATIVAS Y DEPORTE

4.3. RECREACION Y DEPORTE. Las actividades Deportivas y Recreativas realizadas por la Empresa, generan un mejor bienestar laboral para los trabajadores y fomenta el trabajo en equipo

59 respuestas



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	18 de 32

ACTIVIDAD	N° RESPUESTA	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1. TORNEO TENIS DE MESA	14	23%
2. JUEGOS DEPORTIVOS INDIVIDUAL	18	30%
3. TORNEO DE FUTBOL Y MICROFUTBOL	23	39%
4. TORNEO DE TEJO Y MINITEJO	19	32%
5. ACTIVIDADES DE INTEGRACION	22	55%
6. CAMINATA ECOLOGICA	29	49%
7. DIA DE LA BICICLETA-CICLOPASEO	27	45%
8. VIAJE EMPRESARIAL	53	89%
9. SEMANA DE INTEGRACION	31	53%

### Actividades de mayor importancia por los trabajadores

ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1. VIAJE EMPRESARIAL	89%
2. ACTIVIDADES DE INTEGRACION	55%
3. SEMANA DE INTEGRACION	53%
4. CAMINATA ECOLOGICA	49%
5. DIA DE LA BICICLETA-CICLOPASEO	45%

### Actividades de menor importancia por los trabajadores

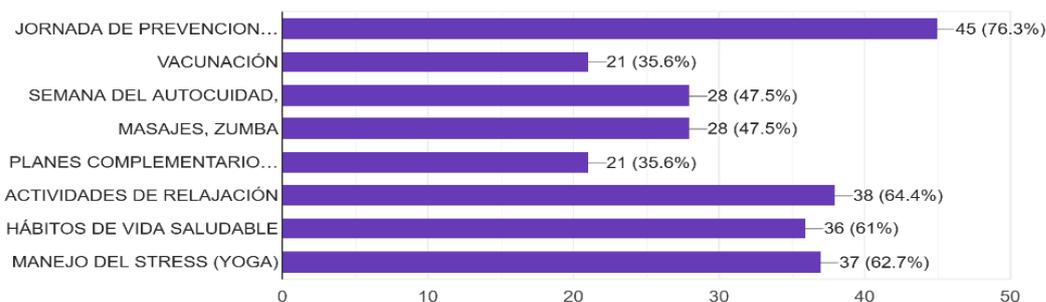
ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1. TORNEO DE FUTBOL Y MICROFUTBOL	39%
2. TORNEO DE TEJO Y MINITEJO	32%
3. JUEGOS DEPORTIVOS INDIVIDUAL	30%
4. TORNEO TENIS DE MESA	23%

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0	
	Página:	19 de 32	

#### 4.4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

4.4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD Las actividades de Promoción y Prevención de la Salud ejecutadas por la Empresa generan conciencia sobre el Autocuidado y Prevención

59 respuestas



ACTIVIDAD	Nº RESPUESTA	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1. JORNADA DE PREVENCIÓN	45	76%
2. VACUNACIÓN	21	35%
3. SEMANA DE AUTOCAUIDADO	28	47%
4. MAJAJES, ZUMBA ETC	28	47%
5. PLANES COMPLEMENTARIOS	21	35%
6. ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	38	64%
7. HABITOS DE VIDA SALUDABLE	36	61%
8. MANEJO DE ESTRÉS-YOGA	37	62%

#### Actividades de mayor importancia por los trabajadores

ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1. JORNADA DE PREVENCIÓN	76%
2. ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN	64%
3. MANEJO DE ESTRÉS-YOGA	62%
4. HABITOS DE VIDA SALUDABLE	61%

#### Actividades de menor importancia por los trabajadores

ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE RESPUESTA
1. SEMANA DE AUTOCAUIDADO	47%
2. MAJAJES, ZUMBA ETC	47%
3. VACUNACIÓN	35%
4. PLANES COMPLEMENTARIOS	35%

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	20 de 32

**RESUMEN GENERAL DE LAS ACTIVIDADES DE MAYOR IMPORTANCIA PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES A EJECUTAR**

ACTIVIDADES A EJECUTAR	PORCENTAJE DE IMPORTANCIA
<b>1. EJE DESARROLLO HUMANO Y/O CALIDAD DE VIDA</b>	
<b>1. <u>APOYOS</u></b> a.) Calamidades b.) Educativo, c.) Bono pensional d.) Escolar hijos trabajadores	96%
<b>2. <u>TALLERES TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN ASERTIVA</u></b> Total actividad eje desarrollo humano.....(2)	70%
<b>2. EJE CELEBRACION FECHAS ESPECIALES</b>	
<b>1. <u>CELEBRACION FECHA S ESPECIALES</u></b> a) Aniversario empresa celebración fin de año – navidad b) Día del hombre y de la mujer c) Día de la madre y padre d) Celebración cumpleaños trabajadores e) Entrega de bonos a los trabajadores e hijos Total actividad eje Celebración fechas especiales .....(1)	96%
<b>3. EJE RECREATIVO Y DEPORTIVO</b>	
<b>1. <u>GIRA TÉCNICA – INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS</u></b>	89%
<b>2. <u>ACTIVIDADES DE INTEGRACION</u></b> a) Semana de integración de la calidad b) Actividades de integración c) Caminata ecológica	55%
<b>3. <u>DIA DE LA BICICLETA-CICLOPASEO</u></b>	65%
<b>Total, actividad eje recreativo y deportivo (3)</b>	
<b>4. EJE PROMOCION Y PREVENCION</b>	
<b>1. <u>JORNADA DE PREVENCION</u></b> a) APOYO ANTEOJOS	76%
<b>2. <u>ESTRATEGIAS PARA CONTROL MENTAL Y EMOCIONAL</u></b> a) Actividades de relajación b) Manejo de estrés-yoga c) Hábitos de vida saludable	88%
<b>3. <u>ESTRATEGIAS PARA LA SALUD MENTAL ENTRE OTROS</u></b> a) Conferencias y charlas motivacionales	65%

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	21 de 32

b) Participación en programa de riesgo psicosocial c) Charlas a la promoción, prevención de suicidios, consumo de alcohol, sustancias - psicoactivas, violencia física y sexual dentro del núcleo familiar (trabajador/familia/hijos) d) Actividad de relajación para disminución del síndrome de agotamiento laboral, síntomas de estrés, ansiedad y depresión e) Semana de la salud mental	
<b>Total actividad promoción y prevención..... (4)</b>	
<b>TOTAL ACTIVIDADES EN LOS 4 EJES .....(10)</b>	

## 9. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores, 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 entidad en la cual labora.(Artículo 20, Decreto Ley 1567 de 1998).

Para la implantación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se toma como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2025, el cual se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. se clasificaron las actividades a desarrollar en cuatro (4) ejes temáticos con sus respectivos componentes a saber:

### EJE DESARROLLO HUMANO Y/O CALIDAD DE VIDA

Sitúa al trabajador en el centro de la empresa, desarrollando su potencial para el aumento de sus posibilidades, y del disfrute de la libertad para vivir la vida con valores, respecto, tolerancia, entre otros; con el propósito de mejorar el clima laboral y la productividad empresarial, se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, las actividades a desarrollar en este Eje y sus componentes del mismo serán:

- **Componentes psicosociales**

Este componente se refiere a la conducta del trabajador en situaciones difíciles tanto personal como socio. Está relacionado cómo impacta en la salud mental y emocional de una persona, cumpliéndose así con lo estipulado en la CONVENCION COLECTIVA - SINTRAELECOL. Lo integran las siguientes actividades:

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	22 de 32

**Objetivo: Contribuir con el principio de solidaridad.**

**Meta: Apoyo a los trabajadores**

**Población: trabajadores**

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
a.) <b>AUXILIO DE CALAMIDAD: "PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD"</b>	<p>Los trabajadores de ENEGUAVIARE S.A. ESP, tendrán derecho a que se les conceda permiso remunerado, mediante previa solicitud escrita a su jefe inmediato, en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• En caso de grave calamidad doméstica (sentencia C-930 de la Cortes Constitucional), plenamente demostrada, en los casos de los familiares anotados en el numeral primero, tres (3) días hábiles de permiso.</li> <li>• 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.</li> </ul>

**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
b.) <b>APOYO EDUCATIVO</b>	<p>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 <sup>1</sup></p>

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	23 de 32

		<b>Cursos, Técnicos, Tecnológicos</b>	<b>1 SMMLV por semestre</b>
		<b>Superior</b>	2 SMMLV por semestre
		<b>Diplomados</b>	3 SMMLV por semestre
		<b>Especializados</b>	4 SMMLV por semestre
		<b>Maestrías</b>	5 SMMLV por semestre

Para otorgar los apoyos educativos se tendrá en cuenta la necesidad de la empresa y la prioridad de los trabajadores que no han sido beneficiarios de apoyos educativos. Las propuestas se revisarán en mesa técnica.

Los requisitos para el apoyo educativo son los siguientes:

- Ser trabajadores de la empresa ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.
- Acreditar tiempo de servicio continuo de un (1) año en planta.
- El programa de estudio debe ser afín con las funciones de su cargo, los procesos y procedimientos en los que interviene el trabajador y/o de acuerdo con el objeto y el servicio que presta la empresa situación que será prioritaria para aprobación de las solicitudes.

Contar con la aprobación previa y escrita del jefe Inmediato, pero en el evento de ser rechazada la petición o no se imparta dentro de los términos el interesado podrá presentar su solicitud ante la Subgerencia Administrativa, quien la pondrá a consideración de la mesa técnica, para análisis y aprobación, según el caso

#### **Integrantes de la mesa técnica**

- Gerente o delegado.
- Subgerente Administrativo.
- Profesional de Talento Humano.
- Subgerente Financiero
- Jefe Inmediato del Trabajador.
- Representante de SINTRAELECOL para temas educativos.

Los integrantes de la mesa técnica serán los encargados de revisar las solicitudes presentadas por los trabajadores, para lo cual tendrán como prioridad los programas de formación que se requiera en la empresa y los trabajadores que no se hayan beneficiado del apoyo educativo.

#### **• Componente clima laboral u organizacional**

El logro de un buen clima laboral u organizacional en el entorno del trabajo permite lograr los objetivos institucionales. Un ambiente laboral cómodo y sin tensiones permite una buena comunicación y relación entre los trabajadores de la empresa, por

<sup>1</sup> Convención Colectiva

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	24 de 32

esta razón es muy importante mantener constantemente la motivación de los trabajadores, tanto en la parte física, mental y emocional de los trabajadores de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. Para este fin se desarrollarán las siguientes actividades:

- Desarrollar charlas en comunicación asertiva, donde los trabajadores pueden reflexionar sobre su comportamiento en el entorno laboral y sentido de pertenencia.
- Talleres trabajo en equipo: Realizar actividades didácticas, que permitan un acercamiento entre los trabajadores de cada área mejorando las relaciones interpersonales, talleres periódicos enfocados a la importancia del trabajo en equipo.

- **Componente Calidad de vida**

Este componente es de vital importancia en el entorno laboral actual, proporcionar un ambiente laboral que promueva el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores tiene beneficios significativos tanto para los individuos como para las empresas, Una buena calidad de vida personal aumenta la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, mejora su salud y bienestar general.

**Objetivo: Reconocer la importancia de la preparación al cambio después de la desvinculación de vida productiva como un “Nuevo Amanecer”.**

**Meta: participación de un 60% de trabajadores y sus hijos**

**Población: trabajadores**

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
<b>c). BONO RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN</b>	La empresa reconocerá una bonificación extralegal no salarial equivalente a un único pago de (1) SMLMV al momento de la desvinculación, al trabajador que se desvincule de la empresa 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. <sup>2</sup> <b>CONVENCION COLECTIVA</b>

**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
<b>d). AUXILIO ESCOLAR</b>	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, por cada hijo que tenga el trabajador. Este beneficio solo será para aquellos

<sup>2</sup> Convención Colectiva

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>		Versión:	6.0
		Página:	25 de 32

	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, 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. <sup>3</sup> <b>CONVENCION COLECTIVA</b>
--	---

## EJE CELEBRACIONES DE FECHAS ESPECIALES

<b>Objetivo: Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y familiar.</b>	
<b>Meta: Participación de un 60% de trabajadores</b>	
<b>Población: trabajadores</b>	
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
<b>ACTIVIDADES FECHA ESPECIALES</b>	<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ CELEBRACION FIN DE AÑO – NAVIDAD</li> <li>✓ ANIVERSARIO EMPRESA</li> <li>✓ DIA DEL HOMBRE Y DE LA MUJER</li> <li>✓ DIA DE LA MADRE Y PADRE</li> <li>✓ CELEBRACION CUMPLEAÑOS TRABAJADORES</li> <li>✓ ENTREGA BONO A LOS TRABAJADORES E HIJOS</li> </ul>

## EJE RECREATIVO Y DEPORTIVO

<b>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 <u>equilibrio emocional</u>, social y físico.</b>	
<b>Meta: 90 % de trabajadores</b>	
<b>Población: Trabajadores</b>	
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
<b>PROMOCIÓN USO DE LA BICICLETA</b>	Promover el uso de la bicicleta segura y sin accidentes, fomentando y fortaleciendo el conocimiento a través de la pedagogía de las normas de tránsito y la política pública de seguridad vial por medio de un ciclo paseo. <sup>4</sup>
<b>GIRA TÉCNICA – INTERCAMBIO DE</b>	Con el fin de intercambiar conocimientos sobre los

<sup>3</sup> Convención colectiva

<sup>4</sup> Ley 2222 /2022 POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL USO DE LA BICI

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-005
		<b>Fecha de aprobación:</b>	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	6.0
		<b>Página:</b>	26 de 32

<b>CONOCIMIENTOS</b>	<p>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 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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,</li> <li>• Aportar dentro de las fechas establecidas y acordadas con el agente contratante el saldo para completar el pago del paquete de viaje, en caso que se requiera y por mutuo acuerdo entre EMPLEADOR-TRABAJADOR</li> <li>• 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.</li> </ul>
<b>ACTIVIDADES DE INTEGRACION</b>	<p>Estas actividades mejoran la comunicación, la productividad y el aprendizaje de trabajadores, ente las que se encuentran:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ACTIVIDADES DE INTEGRACION</li> <li>SEMANA DE INTEGRACION</li> <li>CAMINATA ECOLOGICA</li> </ol>

## EJE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

### Componente salud 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. la salud mental como mecanismo del estado de bienestar con el que los trabajadores realizan sus actividades debe incluir hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, peso saludable, salud bucal y auditiva, entre otros.

**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
<b>ESTRATEGIAS PARA LA SALUD MENTAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conferencias y charlas motivacionales</li> <li>• Diseñar programa de riesgo psicosocial</li> <li>• Realizar charlas direccionadas a la promoción, prevención de suicidios, consumo de alcohol, sustancias -</li> </ul>

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>		Versión:	6.0
		Página:	27 de 32

	psicoactivas, violencia física y sexual dentro del núcleo familiar (trabajador/familia/hijos) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad de relajación para disminución del síndrome de agotamiento laboral, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.</li> <li>• Realizar la semana de la salud mental</li> </ul>
<b>APOYO AUXILIO DE ANTEOJOS CORRECTORES</b>	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. <sup>5</sup> CONVENCION COLECTIVA
<b>ESTRATEGIAS PARA EL CONTROL MENTAL</b>	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. <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ACTIVIDADES DE RELAJACION</li> <li>b) MANEJO DE ESTRÉS-YOGA</li> <li>c) HABITOS DE VIDA SALUDABLE</li> </ul>

## 9.CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	MESES											
	E N	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG OS	SE PT	OC T	NO V	DI C
<b>EJE DESARROLLO HUMANO Y/O CALIDAD DE VIDA</b>												
<b>APOYOS</b>												
a. Calamidades			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
b. Educativo						X						X
c. Bono pensional			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
d. Escolar hijos trabajadores						X						X
TALLERES TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN ASERTIVA			X			X						X
<b>EJE CELEBRACION FECHAS ESPECIALES</b>												
<b>CELEBRACION FECHAS ESPECIALES</b>												
a. Aniversario empresa								X				X

<sup>5</sup> Convención Colectiva

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>		Versión:	6.0
		Página:	28 de 32

celebración fin de año – navidad												
b. Día del hombre y de la mujer			X				X					
c. Día de la madre y padre			X				X					
d. Celebración cumpleaños trabajadores			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
e. Entrega de bonos a los trabajadores e hijos												X
<b>EJE RECREATIVO Y DEPORTIVO</b>												
<b>GIRA TÉCNICA</b>										X		
<b>ACTIVIDADES DE INTEGRACION</b>												
a. Semana de integración de la calidad										X		
b. Actividades de integración			X				X		X			X
c. Caminata ecológica									X			
<b>DIA DE LA BICICLETA-CICLOPASEO</b>							X					X
<b>EJE PROMOCION Y PREVENICION</b>												
<b>JORNADA DE PREVENICION</b>												
<b>APOYO ANTEOJOS</b>			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>ESTRATEGIAS PARA CONTROL MENTAL Y EMOCIONAL</b>												
a. Actividades de relajación							X		X			X
b. Manejo de estrés-yoga							X		X			X
c. Hábitos de vida saludable							X		X			X
<b>ESTRATEGIAS PARA LA SALUD MENTAL ENTRE OTROS</b>												
a. Conferencias y charlas motivacionales							X		X			X

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				Código:	A-GTH-PN-005
					Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>				Versión:	6.0
					Página:	29 de 32

b. Participación en programa de riesgo psicosocial					X			X			X
c. Charlas a la promoción, prevención de suicidios, consumo de alcohol, sustancias - psicoactivas, violencia física y sexual dentro del núcleo familiar (trabajador/familia/hijos)					X			X			X
d. Actividad de relajación para disminución del síndrome de agotamiento laboral, síntomas de estrés, ansiedad y depresión					X			X			X
e. Semana de la salud mental								X			

## 10.PRESUPUESTO

Una vez se obtienen los resultados del diagnóstico, se evalúan los posibles costos, y así mismo se requiere compromiso de los directivos de la empresa. El presupuesto con que cuenta **ENERGUAVIARE S.A. E.S.P.** para la ejecución EL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES para el año 2025 es de **\$ 350.000.000** el rubro 2.1.2.02.02.009.01.03 aprobado por Junta Directiva.

## 11.EJECUCIÓN

La ejecución EL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES se llevará a cabo a través de la oficina de Talento Humano en coordinación con la Subgerencia Administrativa y líderes de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás procesos según corresponda.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código:	A-GTH-PN-005
		Fecha de aprobación:	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	Versión:	6.0
		Página:	30 de 32

## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- **Seguimiento**

El seguimiento EL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES tiene como propósito monitorear permanentemente el avance del cumplimiento de las actividades de acuerdo al cronograma establecido; el seguimiento a la ejecución y cumplimiento corresponderá en primera instancia al líder del proceso de gestión del talento humano en coordinación con la Subgerente Administrativa y en segunda instancia a la Oficina de Planeación con una frecuencia trimestral, independiente de la frecuencia de medición establecida en las fichas técnicas de los indicadores definidos para el plan.

- **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.

## 13.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

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

## 14.ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES DEL 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.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-005
		<b>Fecha de aprobación:</b>	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	6.0
		<b>Página:</b>	31 de 32

## 15. OBSERVACIONES DE LA ENCUESTA

- Se podría crear un espacio semanal en el cual se pueda integrar la empresa para resaltar aspectos importantes o evidenciar 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 " secretarías" - 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 y de Capacitación.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>	A-GTH-PN-005
		<b>Fecha de aprobación:</b>	20/03/2025
	<b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>Versión:</b>	6.0
		<b>Página:</b>	32 de 32

## 16. 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.

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>FIRMA</b>	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
		ORIGINAL FIRMADO	
<b>NOMBRE</b>	Gloria Patricia Arroyave Roldan	Marlon Yohan López Sánchez	Ing. Cristian Andrey Pinto Lozano
		Eidi Yuliana Peña León	
<b>CARGO</b>	Profesional 02 de Talento Humano	Director de Planeación	Gerente
		Profesional 01 Gestión de Calidad	