





|   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |  | Página: 1 de 15                    |
|   |  | Versión: 1                         |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |


## PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**AGUAS DE BARRANCABERMEJA S.A. E.S.P.**

**2026**


|               | ELABORADO POR   | REVISADO POR   | APROBADO POR  |
|---------------|---|--|---|
| <b>Firma</b>  |  |  |  |
| <b>Cargo</b>  | Profesional I<br>Talento Humano   | Presidente Comité<br>Institucional de gestión<br>y Desempeño                         | Presidente Comité<br>Institucional de<br>Coordinación de<br>Control Interno           |
| <b>Nombre</b> | Carolina González<br>Ruiz   | Erika Jimena Osorio<br>Cardona   | Sandra Paola León<br>Díaz   |
| <b>Fecha</b>  | Enero de 2026   | Acta No 1 del 22 de<br>Enero de 2026 CIGyD   | Acta No 1 del 28<br>Enero de 2026 CICI  |

| CONTROL DE CAMBIOS |                     |                        |
|--------------------|---------------------|------------------------|
| VERSION            | FECHA DE APROBACION | DESCRIPCION DEL CAMBIO |
| 1                  |                     | Creación del Documento |

|   |   |                                    |
|---|---|------------------------------------|
|  | SISTEMA DE GESTION  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |   | Página: 2 de 15                    |
|   |   | Versión: 1                         |
|   | PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |

## CONTENIDO

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | INTRODUCCIÓN .....                                     | 3  |
| 2.   | OBJETIVOS .....  | 3  |
| 2.1. | OBJETIVO GENERAL .....                                 | 3  |
| 2.2. | OBJETIVOS ESPECIFICOS .....                            | 4  |
| 5.   | MARCO NORMATIVO .....                                  | 6  |
| 7.   | LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS .....                        | 7  |
| 7.1. | BIENESTAR LABORAL .....                                | 7  |
| 7.2. | ESTIMULOS .....  | 8  |
| 7.3. | INCENTIVOS .....                                       | 8  |
| 8.   | ETAPAS DE DESARROLLO .....                             | 9  |
| 9.   | ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR .....                        | 9  |
| 10.  | BENEFICIARIOS .....                                    | 11 |
| 12.  | ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....                            | 11 |
| 13.  | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....                         | 12 |
| 14.  | PRESUPUESTO .....                                      | 12 |
| 15.  | CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2026 ..... | 13 |

|   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |  | Página: 3 de 15                    |
|   |  | Versión: 1                         |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |

## 1. INTRODUCCIÓN

Para la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P., el recurso humano constituye el eje central de su gestión y el motor de su desarrollo. En coherencia con esta visión, la Entidad fortalece de manera permanente políticas y planes orientados al bienestar integral de sus colaboradores, garantizando así el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El Programa de Bienestar Social incorpora el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual integra planes de incentivos y acciones de bienestar que buscan reconocer el mérito, promover la motivación y consolidar un ambiente laboral favorable.

De igual forma, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, la Empresa organiza y ejecuta su Sistema de Estímulos con el propósito de impulsar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos. Dicho sistema contempla programas que abarcan actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, así como estrategias de promoción y prevención en salud y procesos de capacitación.


El objetivo esencial del Sistema de Estímulos es fomentar el bienestar social, fortalecer la eficiencia y eficacia en el trabajo, y contribuir al desarrollo personal y profesional de los empleados. Asimismo, busca recompensar el desempeño sobresaliente de los servidores y de los equipos de trabajo, promoviendo la cooperación interinstitucional y la asignación de incentivos al logro de resultados de excelencia.

Finalmente, el Plan de Incentivos 2026 reafirma su compromiso de generar condiciones laborales favorables y reconocer los aportes de excelencia individual en todos los niveles jerárquicos, destacando de manera especial al mejor empleado de la Entidad, como ejemplo de compromiso, responsabilidad y vocación de servicio.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Promover espacios de integración, fraternidad y bienestar en el entorno laboral mediante el diseño y ejecución de actividades que fortalezcan la calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P. Estas acciones abarcarán ámbitos como la educación, la salud, la recreación, la cultura, el deporte y la sana competencia, con el propósito de incrementar la productividad, la motivación y el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.

|   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |  | Página: 4 de 15                    |
|   |  | Versión: 1                         |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |

## 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Se establecen los siguientes objetivos específicos del presente plan:


1. Reconocer y valorar la labor de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Entidad.
2. Ofrecer espacios de recreación dirigidos a los hijos menores de los colaboradores, fortaleciendo el vínculo familiar.
3. Integrar a los servidores y sus familias en actividades deportivas, recreativas, culturales y artísticas que fortalezcan la cohesión institucional.
4. Favorecer la formación académica de los trabajadores y sus familias, promoviendo el acceso a oportunidades educativas.
5. Impulsar la conformación de equipos de trabajo efectivos, orientados al logro de resultados y a la prestación de un servicio de calidad.
6. Estimular las mejores prácticas laborales, fomentando el trabajo basado en resultados y la excelencia en el desempeño.
7. Brindar apoyo solidario a los trabajadores en situaciones de calamidad doméstica, fortaleciendo la cultura de cuidado mutuo.
8. Garantizar una adecuada nutrición para los empleados que cumplen turnos rotativos, contribuyendo a su bienestar físico y rendimiento laboral.
9. Promover el equilibrio de vida de los servidores y sus familias mediante acciones participativas de promoción y prevención en salud, educación, recreación, deporte y cultura, en concordancia con la normatividad vigente y los pactos convencionales.

## 3. RESPONSABLES

Será responsabilidad de Gestión de talento humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

## 4. DEFINICIONES

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

|   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |  | Página: 5 de 15                    |
|   |  | Versión: 1                         |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |

**Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.


**Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

**Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                        |
|   |  | Página: 6 de 15                           |
|   |  | Versión: 1                                |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | <b>Vigente a partir de:</b><br>28-01-2026 |

## 5. MARCO NORMATIVO

El Sistema de Estímulos y Bienestar Social de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P. se fundamenta en el marco normativo vigente de la función pública en Colombia, conformado por:


- **Ley 1960 de 2019**, que garantiza la profesionalización de los servidores públicos y su acceso a programas de capacitación y bienestar.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila y regula las disposiciones aplicables a la gestión del talento humano en el Estado.
- **Resolución 312 de 2013**, que establece los parámetros técnicos para la formulación de programas de capacitación y estímulos.
- **Ley 909 de 2004**, que ordena la implementación de programas de bienestar e incentivos para elevar la eficiencia y satisfacción de los empleados públicos.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, junto con las políticas de bienestar social para los servidores públicos.
- **Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único**. Refuerza la obligación de las entidades públicas de garantizar condiciones de bienestar y capacitación para los servidores, como parte de la ética y responsabilidad en el servicio público.
- **Normas convencionales y acuerdos laborales**. Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P., tiene acuerdos convencionales suscritos que también forman parte del marco normativo vigente, pues regulan beneficios, estímulos y programas de bienestar específicos para los trabajadores

Este marco normativo, plenamente vigente en 2026, respalda la implementación de programas de bienestar e incentivos que promueven la calidad de vida, la motivación y el desarrollo integral de los servidores públicos, asegurando la eficiencia institucional y el fortalecimiento del compromiso laboral.

## 6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar e Incentivos 2026 de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P. se fundamenta en la detección, recolección y análisis de información proveniente de la medición del clima laboral, las convenciones colectivas de trabajo y la normativa vigente. Estos insumos constituyen la base para la formulación del Programa y la estructuración del cronograma de actividades.

En concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.7, y el Decreto Ley 1567 de 1998, las entidades deben garantizar programas orientados a mantener

|   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |  | Página: 7 de 15                    |
|   |  | Versión: 1                         |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |

adecuados niveles de calidad de vida laboral. Para ello, la Empresa establece como prioridades:

1. Medición del clima laboral al menos cada dos años, con la definición, ejecución y evaluación de estrategias de intervención que fortalezcan el bienestar de los servidores.
2. Evaluación de la adaptación al cambio organizacional, implementando acciones de preparación frente a procesos de transformación institucional, así como programas de desvinculación asistida o readaptación laboral.
3. Preparación integral de los pre pensionados para el retiro del servicio, asegurando una transición digna y acompañada.
4. Identificación y consolidación de la cultura organizacional, definiendo procesos que fortalezcan los valores institucionales y la cultura deseada.
5. Fortalecimiento del trabajo en equipo, promoviendo la cooperación, la comunicación efectiva y la cohesión entre los grupos de trabajo.
6. Desarrollo de programas de incentivos, orientados al reconocimiento del desempeño, la motivación y la excelencia laboral.


Este diagnóstico permite alinear las acciones del Programa de Bienestar e Incentivos 2026 con las necesidades reales de los servidores públicos, garantizando un entorno laboral saludable, productivo y coherente con las políticas nacionales de función pública.

## 7. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS

### 7.1. BIENESTAR LABORAL

En cumplimiento de los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P. se orienta a responder de manera integral a las necesidades y expectativas de sus servidores públicos y trabajadores oficiales. Su propósito central es favorecer el desarrollo humano y profesional, elevando la calidad de vida de los colaboradores y sus familias mediante la implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas, de salud y de calidad de vida laboral.

Estas acciones buscan fortalecer la satisfacción, la eficacia y la efectividad en el desempeño, al tiempo que consolidan el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores con la Empresa.

|   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |  | Página: 8 de 15                    |
|   |  | Versión: 1                         |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |

La productividad de los trabajadores se encuentra estrechamente vinculada a las compensaciones e incentivos que ofrece la organización, generando oportunidades de crecimiento personal y profesional que se reflejan en mejores resultados institucionales.

El Plan de Bienestar Laboral 2026 se enmarca en la gestión estratégica del talento humano, estableciendo puntos clave para promover jornadas recreativas, deportivas y culturales que, sin representar altos costos, estimulan la motivación, el orgullo por el rol desempeñado y la cohesión en los equipos de trabajo.

En este sentido, el bienestar laboral se constituye en un eje fundamental para mejorar el clima organizacional, mantener la energía y el entusiasmo en los grupos de trabajo, diversificar la rutina diaria, fomentar la integración entre colaboradores y reconocer de manera efectiva la contribución de cada persona al logro de los objetivos institucionales.

## 8. ESTIMULOS

Los estímulos estarán orientados a proporcionar herramientas físicas, intelectuales, recreativas y culturales que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P.


Su propósito es fortalecer el clima organizacional, fomentar la creatividad, incrementar la productividad laboral y promover la satisfacción personal y profesional de los colaboradores.

De manera estratégica, se busca que los aportes, acciones y responsabilidades de cada individuo estén plenamente alineados con el cumplimiento de los objetivos institucionales y las metas organizacionales, consolidando así una cultura de excelencia, compromiso y pertenencia.

## 9. INCENTIVOS

Los incentivos constituyen herramientas esenciales para impulsar acciones que generen un cambio cualitativo dentro de la organización. Se conciben como instrumentos de motivación que estimulan tanto el desempeño individual como el colectivo, fortaleciendo la cultura de excelencia y compromiso en la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P.

En coherencia con las políticas de bienestar y estímulos del sector público, estos incentivos serán preferiblemente de carácter no pecuniario, privilegiando los reconocimientos intangibles que refuercen la motivación y el contrato psicológico entre la entidad y sus colaboradores. Entre ellos se destacan el reconocimiento público, la visibilización de logros y la valoración del aporte de cada servidor al cumplimiento de los objetivos institucionales.

|   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |  | Página: 9 de 15                    |
|   |  | Versión: 1                         |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |

El Plan de Incentivos Laborales 2026 busca beneficiar a los trabajadores y funcionarios mediante factores contextuales que promuevan una actitud positiva frente a la empresa, generen sentido de pertenencia y fortalezcan el compromiso institucional. Para ello, se implementarán estrategias de reconocimiento al trabajo en equipo, orientadas al cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), consolidando así una gestión más eficiente, participativa y alineada con los resultados esperados.

## 10. ETAPAS DE DESARROLLO


Teniendo en cuenta los lineamientos del plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2026, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades.
- **Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2026.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.


## 11. ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

- Eje Equilibrio psicosocial Proyecto de vida
- Eje Salud Mental
- Eje Convivencia social
- Eje Alianzas interinstitucionales
- Eje Transformación digital

|   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |  | Página: 10 de 15                   |
|   |  | Versión: 1                         |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |

| EJE  | ESTRATEGIA   | ACTIVIDADES  |
|--|--|--|
| <b>Equilibrio psicosocial Proyecto de vida</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad Social Integral</li> <li>• Pre pensionados</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover programas de formación y capacitación.</li> <li>• Realizar Charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar</li> </ul> |
|  | Actividades Socio – Culturales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración Día de la Familia.</li> <li>• Celebración día del Servidor Público.</li> </ul>  |
|  | Plan de estímulos e incentivos.  | Reconocer e incentivar a los mejores servidores, así como el desempeño de los mejores equipos de trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elección del mejor equipo de trabajo.</li> <li>• Elección del mejor Servidor de libre nombramiento y remoción.</li> </ul>      |
| <b>Convivencia social</b>                      | Convivencia Institucional  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover Código de Integridad.</li> </ul>   |
|  | Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad, como la conmemoración del día de la mujer.</li> </ul>  |
| <b>Salud Mental</b>                            | Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores para el mantenimiento del bienestar social.  | Proporcionar estímulos, beneficios, o retribuciones no económicas, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y felicidad en el trabajo con el apoyo de la ARL.   |
|  | Fomentar la actividad física, tales como: actividades deportivas de manera virtual o presencial y acciones orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. | Promover actividades de Prevención del sedentarismo (pausas activas, actividad física). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entorno laboral saludable.</li> <li>• Jornadas de actividad física.</li> </ul>  |
| <b>Alianzas Interinstitucionales</b>           | Realizar convenios interadministrativos o contratos con entidades que presten servicios, posean recursos en talento humano                                     | Se trabajará en el fortalecimiento de alianzas con otras entidades del sector  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                        |
|   |  | Página: 11 de 15                          |
|   |  | Versión: 1                                |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | <b>Vigente a partir de:</b><br>28-01-2026 |

| EJE                    | ESTRATEGIA   | ACTIVIDADES   |
|------------------------|--|---|
| Transformación digital | Promover actividades que nos involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías | Desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo. |

## 12. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos los empleados públicos de Aguas de Barrancabermeja - y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos.

## 13. ENTIDADES DE APOYO


Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos, para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas

## 14. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social 2026 de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P. está dirigido a todos los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Entidad. Su diseño se fundamenta en la identificación de las principales necesidades que inciden en el bienestar de los colaboradores, en los resultados de la medición del clima laboral y en el análisis de los factores que impactan la calidad de vida en el entorno organizacional.

El propósito del programa es brindar una atención integral que favorezca el desarrollo personal y profesional de los servidores, fortaleciendo su motivación, compromiso y sentido de pertenencia. De esta manera, se busca fomentar un desempeño laboral eficiente y eficaz,

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                        |
|   |  | Página: 12 de 15                          |
|   |  | Versión: 1                                |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | <b>Vigente a partir de:</b><br>28-01-2026 |

que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

## 15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponderá a Gestión de talento humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación.

**Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos en un cumplimiento en la vigencia del 80%

**Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos, mediante informe anual.

## 16. PRESUPUESTO


De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.


**Incentivos no pecuniarios:** Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados públicos y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente

Presupuesto para la ejecución del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, es a cero costo, el cual está sujeto a modificaciones dentro del marco legal presupuestal Público colombiano.

Para el cumplimiento del Anexo 1 del presente plan, referente a las actividades de Bienestar Estímulos e Incentivos para trabajadores oficiales el acuerdo convencional suscrito vigente, establece que la Empresa destinará cada año en su presupuesto la suma de 15 SMMLV.

|   |  |                                    |
|---|--|------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |  | Página: 13 de 15                   |
|   |  | Versión: 1                         |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |

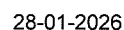
## 17. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2026

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                                    |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE GESTION</b>  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Código: GTH-PL-001                 |
|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Página: 14 de 15                   |
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Versión: 1                         |
|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Vigente a partir de:<br>28-01-2026 |

| No.                       | ACTIVIDADES   | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGOS | SEPT | OCT | NOV | DIC | total  |
|---------------------------|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|-----|--------|
| 1                         | Campaña de promoción y prevención en salud mental. Estrategias de autocuidado, pausas activas, mindfulness y acompañamiento psicosocial.  |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 10,00  |
| 2                         | Sensibilización en Habilidades Blandas. Talleres de comunicación asertiva, liderazgo colaborativo, manejo de conflictos y empatía.  |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 10,00  |
| 3                         | Charlas sobre temas pensionales y preparación para el retiro. Orientación integral para servidores próximos a pensionarse o en transición laboral.  |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 10,00  |
| 4                         | Talleres de diversidad e inclusión. Espacios de sensibilización sobre equidad de género, respeto a la diferencia y no discriminación, lenguaje de señas   |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 10,00  |
| 5                         | Conmemoración del Día del Servidor Público. Actos simbólicos y actividades enfocadas en la identidad y vocación por el servicio público.  |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 10,00  |
| 6                         | Implementación de estrategias derivadas del diagnóstico de clima laboral, cultura organizacional y batería de riesgo psicosocial. Acciones correctivas y preventivas para fortalecer el ambiente laboral. |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 10,00  |
| 7                         | Jornadas de integración lúdica y artística. Dinámicas grupales, presentaciones culturales y actividades que fortalezcan la convivencia social.  |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 10,00  |
| 8                         | Reconocimiento al Mejor Servidor de Libre Nombramiento y Remoción y a la Mejor Dependencia de Trabajo. Incentivos no pecuniarios que visibilicen el compromiso y la excelencia institucional.             |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 10,00  |
| 9                         | Actividades recreativas, culturales, deportivas y navideñas. Jornadas de integración que promuevan la cohesión, la sana competencia y el sentido de pertenencia.  |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 10,00  |
| 10                        | Programas de fortalecimiento del trabajo en equipo. Estrategias colaborativas orientadas al cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).   |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 10,00  |
| % total plan de Bienestar |   |     |     |     |     |     |     |     |      |      |     |     |     | 100,00 |

## ANEXO N. 1. Actividades de bienestar para los trabajadores oficiales

Cronograma de actividades de bienestar para los trabajadores oficiales para seguimiento del cumplimiento de los pactos convencionales suscritos.

[illegible]