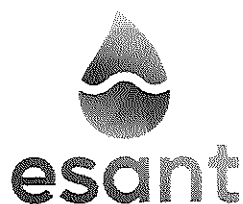


**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTANDER S.A.
E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P.-**



INTRODUCCION	2
GLOSARIO	3
ASPECTOS GENERALES.....	5
1. TIPO DE ENTIDAD	5
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS	5
3. PROPÓSITO	6
4. RESPONSABLES	6
5. ETAPAS DE DESARROLLO.....	6
6. MARCO NORMATIVO.....	7
7. FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS	7
8. FASES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	10
9. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	10
10. ENTIDADES DE APOYO.....	10
11. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025.....	11
12. RESULTADOS ENCUESTA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025 DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTANDER S.A E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P.	11
12.1 DIRECCIONES EVALUADAS.....	11
12.2 EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	12
12.3 EJE DE SALUD MENTAL.....	13
12.4 EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	13
12.5 EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	14
12.5 IDENTIDAD Y VOCACION POR LA EMPRESA	14
12.6 ACTIVIDADES INSTITUCIONALES	15
13. ACTIVIDADES.....	15
14. ALCANCE.....	16
15. PRESUPUESTO.....	16
16. EJECUTOR	16



INTRODUCCION

El presente documento contiene el **Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025** de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P. Este plan ha sido diseñado a partir del análisis de una encuesta de identificación de necesidades aplicada a los colaboradores de la organización, a través de la plataforma Google Encuestas. Los hallazgos obtenidos reflejan las prioridades, expectativas y desafíos del talento humano en el contexto actual, marcado por la transformación organizacional, el fortalecimiento del rol estratégico de la empresa y las nuevas dinámicas del entorno laboral.

En consonancia con las tendencias actuales de gestión humana, que promueven una cultura centrada en las personas, este plan busca impulsar el liderazgo, la motivación y el desarrollo integral de los colaboradores, en coherencia con los principios del Código de Integridad de ESANT S.A.E.S.P. Reconociendo que el talento humano es el pilar fundamental para el logro de los objetivos estratégicos de la organización, su bienestar se constituye como una prioridad esencial.

Por ello, el área de Talento Humano ha liderado la formulación de este plan, con un enfoque integral que promueve entornos laborales saludables, equitativos e inclusivos. Su propósito es generar las condiciones necesarias para fomentar el sentido de pertenencia, la creatividad, la participación activa, el crecimiento profesional y la estabilidad laboral de los trabajadores. Asimismo, busca fortalecer la eficiencia y efectividad en el desempeño, contribuyendo directamente a la consolidación de una cultura organizacional orientada al alto desempeño y al cumplimiento de la misión institucional.

Este plan se articula con la Política de Talento Humano de ESANT S.A. E.S.P., la cual está orientada a atraer, desarrollar y retener personas con alto potencial, mediante estrategias que potencien sus competencias, eleven su calidad de vida y favorezcan un entorno laboral en el que el bienestar emocional, físico, social y profesional sean factores determinantes para el éxito organizacional.



GLOSARIO

Necesidades: Hace referencia a los intereses y requerimientos de los trabajadores en diferentes ámbitos de su vida: laboral, familiar, intelectual, cultural, social, entre otros. Atender estas necesidades de manera integral es fundamental no solo para mantener altos niveles de motivación, sino también para fortalecer el compromiso y favorecer la retención del talento humano en ESANT S.A. E.S.P.

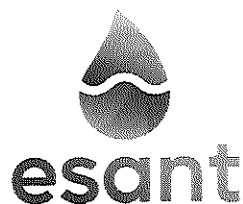
Bienestar: Con base en el enfoque de Manfred Max-Neef, el bienestar debe comprenderse como una condición multidimensional del ser humano, y no limitarse únicamente al entorno laboral. El estado de bienestar se alcanza cuando se satisfacen plenamente las necesidades humanas fundamentales, las cuales se agrupan en:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de ser, hacer, tener y estar. Este enfoque promueve una visión holística del bienestar, orientada al desarrollo integral de la persona.

Incentivos: Son estrategias institucionales diseñadas para influir positivamente en el desempeño y el comportamiento laboral de los trabajadores. Un plan de incentivos efectivo, percibido como justo y significativo, no solo incrementa la motivación y la productividad, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos estratégicos de la organización.

Clima Organizacional: Se refiere a la percepción colectiva que tienen los trabajadores sobre su ambiente de trabajo y las condiciones en las que se desarrolla su actividad. Estas percepciones influyen directamente en las actitudes y comportamientos laborales, y pueden mantenerse relativamente estables en el tiempo. El clima organizacional varía entre organizaciones e incluso entre distintas áreas de una misma entidad.

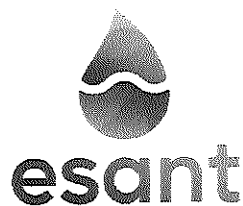
Cultura organizacional: Es el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y significados compartidos que orientan el comportamiento de los miembros de una organización. Esta cultura actúa como un sistema normativo que cohesiona a la entidad y se refleja en prácticas, ritos, costumbres, estilos de liderazgo, formas de comunicación y toma de decisiones. En esencia, define “cómo se hacen las cosas” dentro de la organización y moldea la identidad institucional.



Calidad de vida: Estado general de satisfacción personal que surge del desarrollo de las potencialidades individuales. Incluye aspectos subjetivos, como el bienestar emocional, la intimidad, la seguridad percibida, la expresión afectiva y la autorrealización; y objetivos, como el bienestar material, las relaciones armónicas con el entorno social y comunitario, y la salud en términos verificables. (Ardila, 2003).

Ejes estratégicos del programa de bienestar: Son los componentes estructurales del plan de bienestar que orientan las acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores. Estos ejes integran distintas dimensiones del ser humano y permiten alinear el bienestar personal con los objetivos organizacionales.

2.



ASPECTOS GENERALES

1. TIPO DE ENTIDAD

La Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P. es una sociedad anónima de carácter mixto, conforme a lo establecido en el artículo primero de sus Estatutos. Su objeto social, definido en el artículo cuarto, corresponde a la prestación de servicios públicos domiciliarios.

ESANT S.A. E.S.P. opera bajo el régimen general aplicable a las empresas de servicios públicos domiciliarios de naturaleza mixta, y se encuentra igualmente sujeta a las disposiciones especiales del Código de Comercio Colombiano. La entidad cuenta con plena autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, lo que le permite gestionar sus recursos y procesos con independencia, en el marco de la normativa vigente.

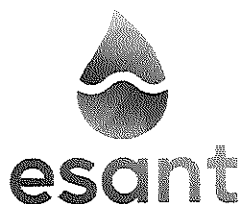
2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, ejecutar y promover estrategias integrales de bienestar laboral para los trabajadores de la ESANT S.A. E.S.P., orientadas a favorecer el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Estas iniciativas buscarán fortalecer la motivación, el reconocimiento al buen desempeño, la identidad institucional y la vocación de servicio, mediante espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación. Todo ello con el propósito de potenciar la productividad, el desarrollo profesional y el crecimiento personal de los trabajadores.

2.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Diseñar y ejecutar actividades de bienestar social e incentivos, alineadas con las necesidades institucionales, personales y familiares de los trabajadores de ESANT S.A. E.S.P., que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias. Estas acciones también incorporarán componentes de sostenibilidad ambiental y estrategias de atención, prevención y promoción de la salud mental.
- Implementar estrategias y buenas prácticas organizacionales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, fomentando un clima organizacional positivo, inclusivo y diverso. Estas acciones estarán orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional y al desarrollo del sentido de pertenencia.
- Promover la apropiación de los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad, impulsando una cultura de servicio basada en la responsabilidad social, la



ética, el compromiso y la identidad institucional. Este objetivo busca afianzar la vocación por el buen servicio en un entorno de transformación digital y modernización organizacional.

3. PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025, con base en las necesidades e intereses identificados en los trabajadores de la ESANT S.A. E.S.P., bajo la coordinación del Profesional de Bienestar y Desarrollo, responsable de su planificación, implementación y seguimiento.

4. RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Dirección Administrativa y Financiera de ESANT S.A. E.S.P., en su calidad de encargada de las funciones de Talento Humano, la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los trabajadores y sus familias, mediante el uso de las herramientas disponibles en la organización. Asimismo, le corresponde la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, garantizando su alineación con las prioridades institucionales y las expectativas del talento humano.

5. ETAPAS DE DESARROLLO

En atención a los lineamientos institucionales y a la formulación del **Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos** para la vigencia 2025, se desarrollarán las siguientes etapas:

1. Evaluación y diagnóstico

En esta fase se llevó a cabo una evaluación de la percepción de los trabajadores frente al Plan de Bienestar, así como la identificación de nuevas necesidades, intereses y oportunidades de mejora. Para ello, se utilizó la herramienta *Google Encuestas*, disponible en el siguiente enlace: <https://forms.gle/9Wv45urhB6UnaL246>. Los resultados obtenidos sirvieron como insumo para orientar la planificación de las actividades del plan.

2. Diseño y formulación:

Con base en la información recolectada y el análisis de los datos obtenidos, se estructuraron las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025. Estas acciones se organizaron en el Cronograma de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2025 (ver Anexo 1), con el objetivo de responder



de manera efectiva a las necesidades detectadas y contribuir al bienestar integral de los colaboradores.

3. Seguimiento y evaluación:

Esta etapa contempla la medición del nivel de participación, satisfacción e impacto de las actividades ejecutadas. Los responsables del proceso deberán aplicar mecanismos de evaluación periódica que permitan identificar oportunidades de mejora y ajustar las estrategias implementadas, garantizando la eficacia y sostenibilidad del plan.

6. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en su desempeño de su labor y de contribuir, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.	Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicional y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Constitución Política de Colombia 1991	Artículos 48, 52 y 57

7. FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS

La fase de consolidación de la información para la formulación del **Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos – Vigencia 2025** se estructuró a partir de la definición de **cinco ejes fundamentales**, los cuales permitieron recopilar datos relevantes y orientar el diseño del presente documento. Cada eje actúa como un componente clave para identificar necesidades, ^α

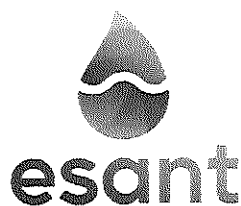


intereses y oportunidades de intervención en materia de bienestar laboral. Los ejes definidos son:

- i) Equilibrio psicosocial
- ii) Salud mental
- iii) Diversidad e inclusión
- iv) Transformación digital
- v) Identidad y vocación por la empresa
- vi) Actividades Institucionales

Tabla 1 – Ejes

EJES	CONTENIDO EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje se enfoca en promover condiciones laborales que protejan la salud física, mental y social de los trabajadores, previniendo riesgos laborales y fomentando la humanización del trabajo. Su propósito es generar bienestar integral, incrementar la productividad, reducir el ausentismo por enfermedad y fortalecer la retención del talento humano.
Salud Mental	Este eje comprende acciones orientadas a fortalecer la salud mental de los trabajadores, con el objetivo de promover un estado integral de bienestar. Busca que cada persona sea consciente de sus capacidades, pueda gestionar adecuadamente el estrés asociado a su rol y funciones, y mantenga un nivel óptimo de productividad. Asimismo, este eje incorpora la promoción de hábitos de vida saludables, tales como la práctica regular de actividad física, una alimentación balanceada, el mantenimiento de un peso saludable, el lavado frecuente de manos y la prevención del consumo de tabaco y alcohol, entre otros aspectos fundamentales para el autocuidado y la salud integral.
Diversidad e Inclusión	Este eje se enfoca en las acciones que las entidades deben implementar para garantizar entornos laborales inclusivos, equitativos y respetuosos de la diversidad. Incluye medidas orientadas a promover la igualdad de oportunidades, prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres, así como cualquier manifestación de discriminación por razones de género, orientación sexual, raza, etnia, religión, discapacidad u otras condiciones individuales o colectivas.



EJES	CONTENIDO EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
	El propósito de este eje es consolidar una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la no discriminación, en cumplimiento de los valores del código de integridad de la empresa, principios constitucionales y de los marcos normativos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y laborales.
Transformación Digital	Este eje aborda los cambios que la Cuarta Revolución Industrial ha generado en las empresas, especialmente acelerados por la pandemia de COVID-19. Estas transformaciones han impulsado la evolución hacia organizaciones más inteligentes, mediante la adopción de tecnologías, el uso estratégico de la información y herramientas digitales que trascienden las barreras físicas y conectan al mundo de forma más eficiente. En el contexto del bienestar laboral, la transformación digital cobra especial relevancia, ya que permite a las entidades recopilar y analizar información clave sobre sus trabajadores, facilitando una comunicación más ágil, así como la optimización y simplificación de procesos relacionados con la gestión del bienestar. Esto se traduce en una mejora en la toma de decisiones, mayor eficiencia institucional y una atención más oportuna y personalizada a las necesidades del talento humano.
Identidad y vocación por la empresa	El Eje de Identidad y Vocación por la Empresa tiene como objetivo fortalecer el sentido de pertenencia, la identificación con los valores institucionales y la vocación de servicio de los trabajadores de la ESANT S.A. E.S.P. A través de estrategias como campañas de comunicación interna, programas de reconocimiento, formación en ética y cultura del servicio, y espacios de integración, se busca consolidar una cultura organizacional sólida, basada en el compromiso, la excelencia y el orgullo de pertenecer a la entidad. Este eje promueve que cada servidor se reconozca como parte fundamental del cumplimiento de la misión institucional, aportando con responsabilidad y motivación al logro de los objetivos estratégicos.
Actividades Institucionales	El Eje de Actividades Institucionales está orientado a fortalecer la identidad organizacional, el sentido de pertenencia y la integración de los trabajadores,



EJES	CONTENIDO EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
	mediante espacios de encuentro, celebración y reconocimiento. Estas acciones, que incluyen eventos conmemorativos, jornadas de integración, y actividades que resaltan los logros colectivos, contribuyen a mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo y afianzar una cultura organizacional basada en valores del código de integridad, ética y vocación de servicio.

8. FASES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Le corresponde a la Dirección Administrativa y Financiera de la ESANT S.A. E.S.P. realizar un monitoreo de las acciones reportadas de manera semestral una vez se haya publicado el documento en la página web de la ESANT S.A. E.S.P., con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia 2025.

Los indicadores que permitirán la medición del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se describen a continuación.

9. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

- Indicador de cumplimiento: Ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- Medición: Evaluación de las actividades programadas en el Cronograma de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- Calidad: Medir la satisfacción en las actividades programas del Cronograma de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

10. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales ARL
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como establecimiento de nuevas alianzas con empresas.



11. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025

Este plan cuenta con un cronograma de actividades adjunto (Anexo 1), así como con los informes e insumos diagnósticos que sirvieron de base para su formulación. Es importante señalar que tanto las fechas como la ejecución de las actividades estarán sujetas a la disponibilidad de la oferta institucional y a las alianzas interinstitucionales que se gestionen. Por lo tanto, el plan podrá ser ajustado o modificado conforme a las condiciones operativas y estratégicas que se presenten durante su implementación.

12. RESULTADOS ENCUESTA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025 DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTANDER S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P.

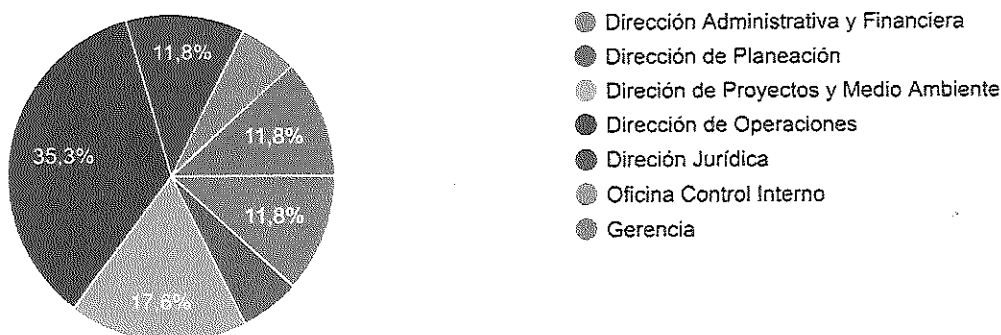
Para el proceso de diagnóstico se hizo un análisis estadístico y descriptivo con base en los datos reportados en la Encuesta del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 la cual fue enviada a los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. por medio de Google Encuestas a través del siguiente link <https://forms.gle/TiVdQXZc9795DQzL6>, con esto se determinaron los aspectos estratégicos y operativos que permitieron caracterizar el presente plan.

12.1 DIRECCIONES EVALUADAS

A continuación, se presentan las Direcciones de la ESANT S.A. E.S.P. que participaron en la encuesta del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 y el número de trabajadores pertenecientes a cada una.

Figura 1 Dirección o Área a la que pertenece

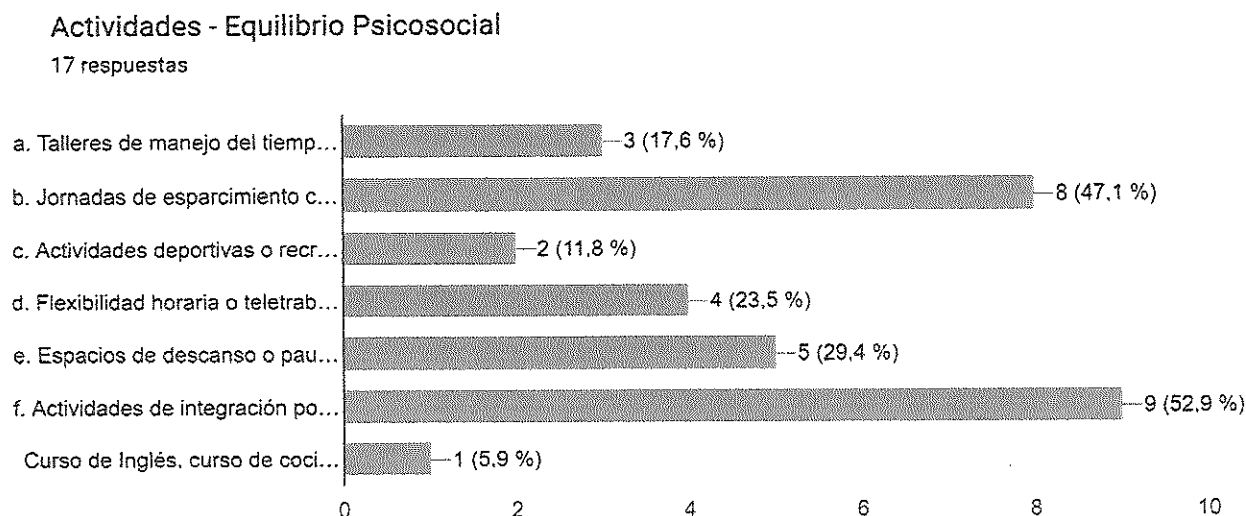
Dirección o Área a la que pertenece
17 respuestas



Nota: Se encuestaron 17 trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P., distribuidos así: seis (35,3%) de la Dirección de Operaciones, tres (17,6%) de la Dirección de Proyectos y Medio Ambiente, dos (11,8%) de la Dirección Jurídica, dos (11,8%) de la Dirección Administrativa y Financiera, dos (11,8%) de Gerencia, uno (5,9%) de la Oficina de Control Interno y uno (5,9%) de la Dirección de Planeación.

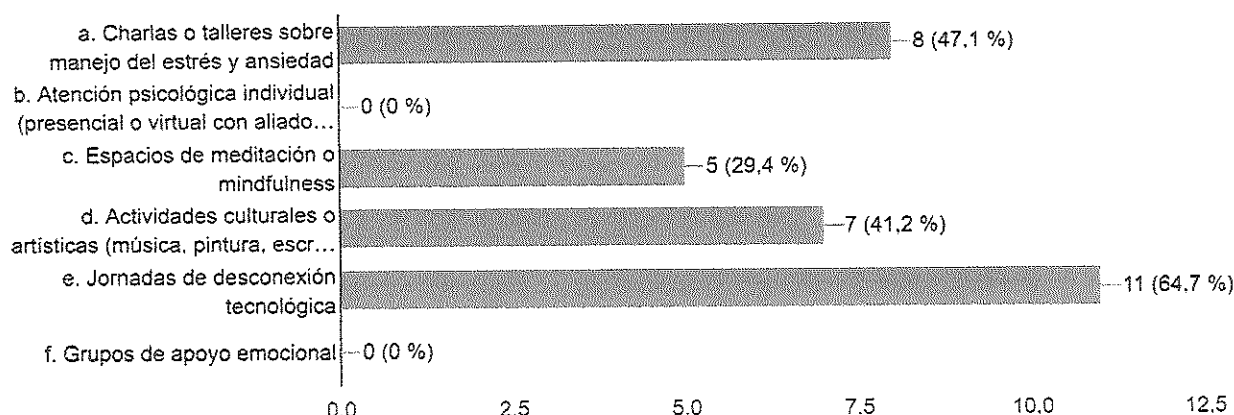
12.2 EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Figura 2 Actividades – Eje de Equilibrio Psicosocial



Nota: El análisis de 17 respuestas sobre actividades para el equilibrio psicosocial muestra que las más valoradas son las actividades de integración por direcciones (52,9%) y las jornadas de esparcimiento con la familia (47,1%), evidenciando una fuerte preferencia por espacios grupales y de convivencia. En segundo plano se ubican los espacios de descanso o pausas activas durante la jornada (29,4%) y la flexibilidad horaria o teletrabajo algunos días (23,5%). En contraste, actividades individuales como los talleres de manejo del tiempo (17,6%), las actividades deportivas (11,8%) y los cursos como inglés o cocina (5,9%) recibieron menor interés. Estos datos sugieren que las iniciativas más efectivas serán aquellas que promuevan la conexión social y el disfrute colectivo.

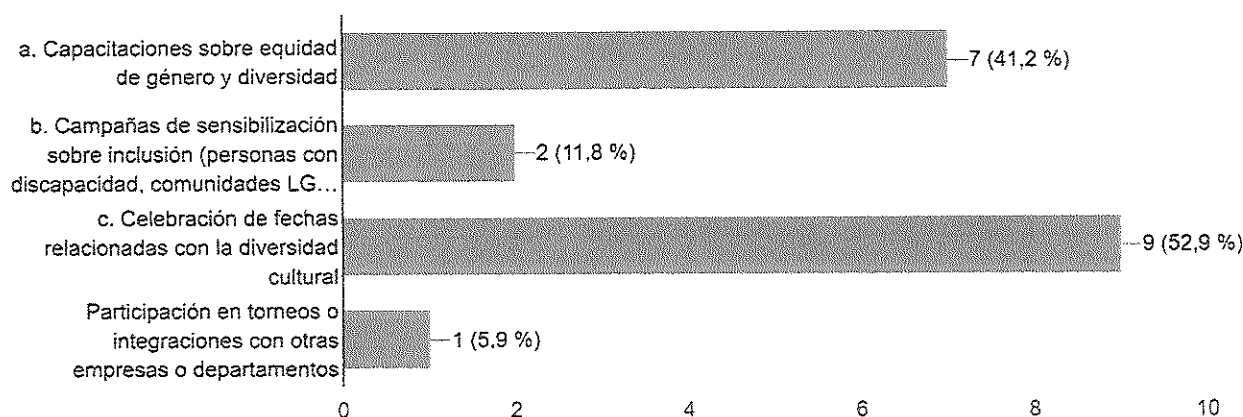
Figura 3 Actividades – Salud Mental
Actividades - Salud Mental
17 respuestas



Nota: En esta encuesta sobre actividades para la salud mental (17 respuestas), la opción más valorada fue la de jornadas de desconexión tecnológica con un 64,7%, seguida por charlas o talleres sobre manejo del estrés y ansiedad (47,1%) y actividades culturales o artísticas (41,2%). También destacaron los espacios de meditación o mindfulness con un 29,4%. En contraste, la atención psicológica individual y los grupos de apoyo emocional no recibieron ninguna preferencia (0%). Estos resultados reflejan una inclinación hacia actividades colectivas, preventivas y de autocuidado, más que hacia intervenciones clínicas o terapéuticas individuales.

12.4 EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Figura 4 Actividades – Diversidad e Inclusión
Actividades - Diversidad e Inclusión
17 respuestas



Nota: En esta encuesta sobre actividades de diversidad e inclusión (17 respuestas), la **celebración de fechas relacionadas con la diversidad cultural** fue la opción más elegida con un 52,9%, seguida por las **capacitaciones sobre equidad de género y diversidad** con un 41,2%. En menor medida, se consideraron relevantes las **campañas de sensibilización sobre inclusión** (11,8%) y la **participación en torneos o integraciones con otras empresas o**



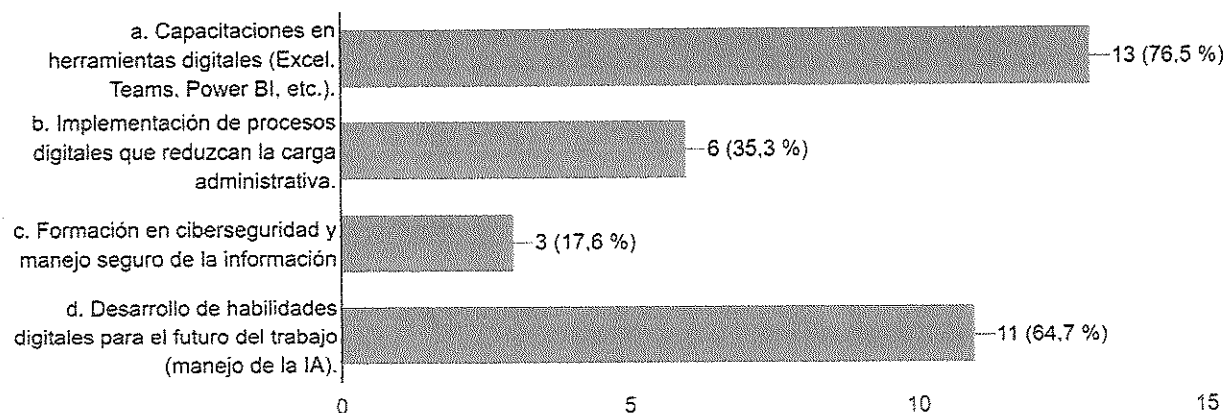
departamentos (5,9%). Esto indica que los participantes priorizan actividades visibles, simbólicas y formativas que promuevan el reconocimiento y respeto por la diversidad cultural y de género.

12.5 EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Figura 5 Actividades – Transformación Digital

Actividades - Transformación Digital

17 respuestas



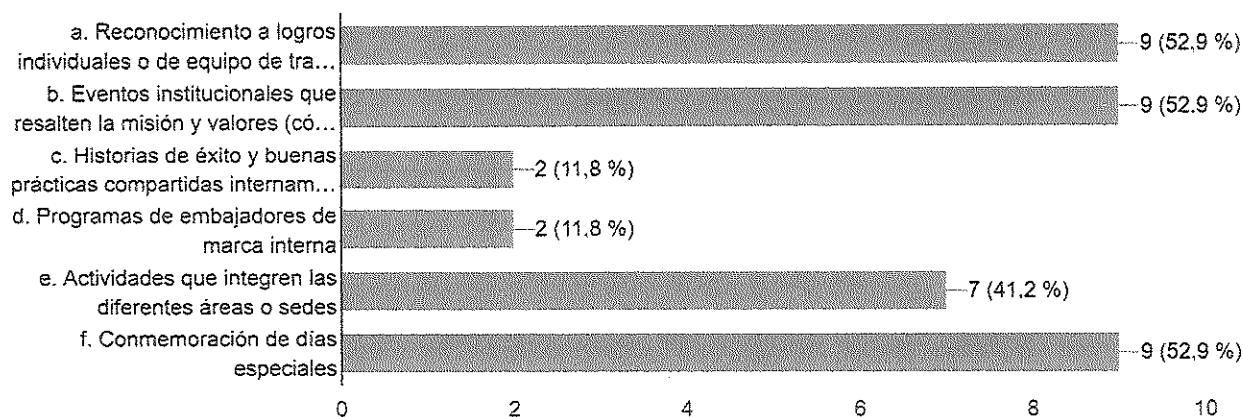
Nota: En esta encuesta sobre actividades de transformación digital (17 respuestas), la opción más valorada fue la **capacitación en herramientas digitales** como Excel, Teams o Power BI, con un 76,5%, seguida del **desarrollo de habilidades digitales para el futuro del trabajo** (como el manejo de IA), con un 64,7%. La **implementación de procesos digitales para reducir carga administrativa** obtuvo un 35,3%, mientras que la **formación en ciberseguridad** fue la menos priorizada con un 17,6%. Estos resultados reflejan un fuerte interés por fortalecer competencias digitales prácticas y prepararse para los desafíos tecnológicos del futuro laboral.

12.5 IDENTIDAD Y VOCACION POR LA EMPRESA

Figura 5 Actividades – Identidad y Vocación por la Empresa

Actividades - Identidad y Vocación por la Empresa

17 respuestas





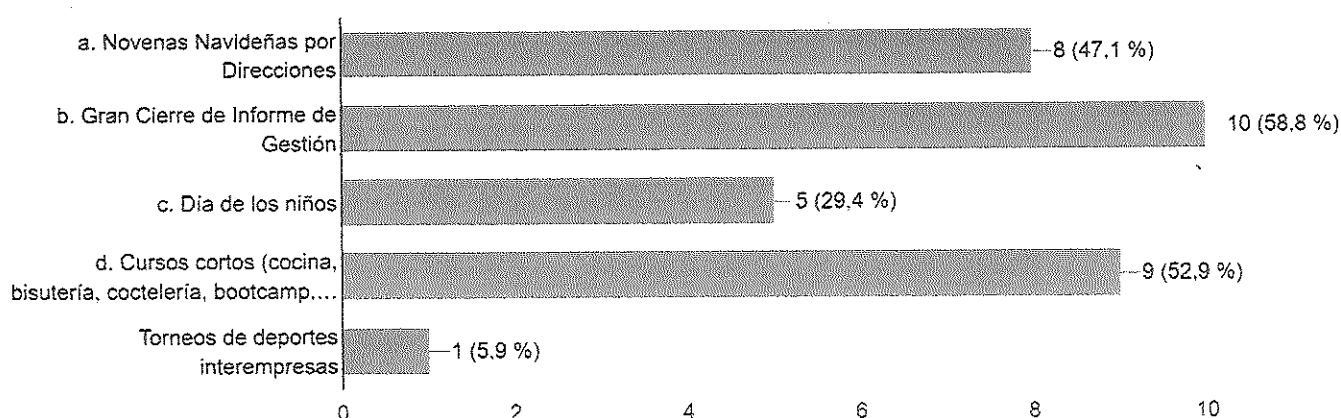
Nota: En esta encuesta sobre identidad y vocación por la empresa (17 respuestas), las actividades mejor valoradas fueron el reconocimiento a logros individuales o de equipo, los eventos institucionales que resalten misión y valores, y la conmemoración de días especiales, cada una con un 52,9%. Le siguieron las actividades que integren diferentes áreas o sedes con un 41,2%, mientras que las historias de éxito y los programas de embajadores de marca interna obtuvieron un 11,8% cada una. Estos resultados evidencian una clara preferencia por iniciativas que refuercen el sentido de pertenencia a través del reconocimiento y la celebración colectiva.

12.6 ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

Figura 6 Actividades – Institucionales

Actividades - Institucionales

17 respuestas



Nota: En esta encuesta sobre actividades institucionales (17 respuestas), el Gran Cierre de Informe de Gestión fue la actividad más valorada con un 58,8%, seguido de los cursos cortos como cocina o coctelería, con un 52,9%. Las novenas navideñas por direcciones también fueron bien recibidas (47,1%), mientras que el Día de los niños obtuvo un 29,4%. Por otro lado, los torneos de deportes interempresas fueron los menos preferidos, con apenas un 5,9%. Esto indica una inclinación por actividades formativas y de celebración institucional que fortalecen la identidad organizacional.

13. ACTIVIDADES

El Plan de Bienestar Social, Estímulo e Incentivos para la vigencia 2025 estará enfocado en los ejes mencionados previamente e incluirá actividades específicas programadas para el segundo semestre del año presente. Algunas de estas actividades tendrán fechas establecidas, mientras que otras se llevarán a cabo en función de los eventos o situaciones que puedan surgir.

R



El presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, es de aplicación para todo el personal que trabaja en la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P.

15. PRESUPUESTO.

El presupuesto con que cuenta la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., para la implementación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025, es de **QUINCE MILLONES DE PESOS MCTE (\$15.000.000)**.

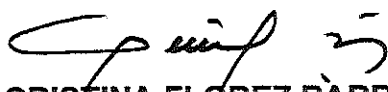
16. EJECUTOR

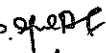
El ejecutor del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con vigencia 2025, es la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. -ESANT S.A. E.S.P., liderado por el Área de Talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera.

El presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos rige a partir de su expedición, publicación y deja sin vigencia, los aprobados anteriores.

Dado en Bucaramanga, a los dieciséis (16) días del mes de Junio de dos mil Veinticinco (2025).

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


NOHORA CRISTINA FLOREZ BARRERA
Gerente ESANT. S.A. E.S.P.

Proyectó: Miguel Ángel Ruiz Macias – Profesional de Bienestar y Desarrollo ESANT S.A. E.S.P. 

Revisó: Aleyda Mogollón Pardo- Profesional de Administración de Personal ESANT S.A. E.S.P. 

Aprobó: Angelica del Pilar Sánchez Ariza - Directora Administrativa y Financiera ESANT S.A. E.S.P. 

Revisó Aspectos Jurídicos: Carol Viviana Murillo Lizarazo Directora Jurídica ESANT S.A. E.S.P. 