

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	8
8. FASES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	11
9. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	11
10. ENTIDADES DE APOYO	12
11. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026	12
12. RESULTADOS ENCUESTA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026 DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTANDER S.A E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P.	12
12.1 DIRECCIONES EVALUADAS.....	12
12.2 EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	13
12.3 EJE DE SALUD MENTAL	14
12.4 EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	14
12.5 EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	15
12.5 IDENTIDAD Y VOCACION POR LA EMPRESA.....	15
12.6 ACTIVIDADES INSTITUCIONALES	16
13. ACTIVIDADES	16
14. ALCANCE	16
15. PRESUPUESTO.	17
16. EJECUTOR.....	17

INTRODUCCION

El presente documento consolida el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P., formulado a partir del análisis de las necesidades, percepciones y expectativas identificadas en los colaboradores mediante la aplicación de una encuesta digital realizada a través de Google Formularios. Los resultados obtenidos permiten reconocer las principales prioridades en materia de bienestar laboral, así como los retos actuales derivados de los procesos de transformación organizacional, la modernización institucional y las nuevas dinámicas del entorno laboral contemporáneo.

En coherencia con las tendencias actuales de gestión del talento humano y las políticas de bienestar integral, este plan se orienta a fortalecer una cultura organizacional centrada en las personas, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y laboral, el reconocimiento, la motivación y el desarrollo integral del talento humano. De esta manera, se articula con los principios del Código de Integridad de ESANT S.A. E.S.P., reconociendo a los colaboradores como eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Asimismo, el área de Talento Humano lidera la implementación de este plan con un enfoque actualizado, integral y participativo, que promueve ambientes laborales saludables, incluyentes y equitativos. Su propósito es generar condiciones que fortalezcan el sentido de pertenencia, la innovación, la participación activa, el desarrollo de competencias y la calidad de vida laboral, contribuyendo al fortalecimiento del desempeño institucional y a la consolidación de una cultura organizacional orientada al alto desempeño y la mejora continua.

Este plan se encuentra alineado con la Política de Talento Humano de ESANT S.A. E.S.P., la cual promueve la atracción, desarrollo, bienestar y retención del talento humano mediante estrategias innovadoras de bienestar, estímulos e incentivos, que impactan de manera positiva el bienestar físico, emocional, social y profesional de los colaboradores, aportando al logro sostenible de la misión institucional.

GLOSARIO

Bienestar social laboral: Conjunto de estrategias, programas y acciones permanentes orientadas a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su grupo familiar, fortaleciendo su desarrollo integral, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia institucional. (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 20).

Sistema de estímulos: Conjunto articulado de políticas, planes, programas e incentivos dirigidos a elevar la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 13).

Estímulos: Acciones institucionales orientadas a motivar, reconocer y fortalecer el desempeño de los trabajadores, promoviendo el desarrollo humano y la mejora continua del servicio. (Decreto Ley 1567 de 1998, arts. 13–15).

Incentivos: Reconocimientos de carácter pecuniario o no pecuniario otorgados a trabajadores o equipos de trabajo por su desempeño sobresaliente o cumplimiento de metas institucionales. (Decreto Ley 1567 de 1998, arts. 26–30).

Plan de Bienestar Social: Instrumento de gestión institucional mediante el cual se estructuran programas orientados a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores y su entorno familiar. (Decreto Ley 1567 de 1998, arts. 19–21).

Plan de Incentivos: Estrategia institucional que establece mecanismos para reconocer el desempeño sobresaliente individual o colectivo mediante incentivos económicos y no económicos. (Decreto Ley 1567 de 1998, arts. 29–33).

Calidad de vida laboral: Condiciones físicas, emocionales, sociales y organizacionales que influyen en el bienestar del trabajador y en su desempeño dentro de la entidad. (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 27).

Talento humano: Conjunto de conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores de los servidores públicos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. (Decreto 1083 de 2015).

Gestión del talento humano: Proceso estratégico orientado a la planeación, desarrollo, evaluación, bienestar y retiro de los trabajadores. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017).

Clima organizacional: Percepción colectiva de los trabajadores sobre su entorno laboral, liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales, que incide en el desempeño y la motivación. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).

Cultura organizacional: Conjunto de valores, principios, normas y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de los servidores públicos y fortalecen la identidad institucional. (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 21).

Equidad y transparencia: Principios que garantizan que los programas de bienestar, estímulos e incentivos se desarrollen bajo criterios objetivos, justos y verificables. (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 15).

Participación: Principio mediante el cual los trabajadores intervienen activamente en la identificación de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar. (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 21).

Evaluación de desempeño: Proceso sistemático que permite medir el cumplimiento de funciones, metas y resultados de los servidores públicos, sirviendo como base para la toma de decisiones en materia de incentivos. (Decreto 1083 de 2015).

Reconocimiento laboral: Estrategia de gestión humana orientada a valorar y visibilizar los logros, aportes y resultados sobresalientes de los servidores o equipos de trabajo. (Decreto Ley 1567 de 1998, arts. 26–30).

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.

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 de economía mixta, constituida como sociedad anónima, de conformidad con lo establecido en el artículo primero de sus estatutos. Su objeto social, definido en el artículo cuarto, está orientado a la prestación de servicios públicos domiciliarios, en el marco de su función institucional y su compromiso con el desarrollo regional.

ESANT S.A. E.S.P. se rige por el régimen general aplicable a las empresas de servicios públicos domiciliarios de naturaleza mixta, así como por las disposiciones especiales contenidas en el Código de Comercio Colombiano. En virtud de su naturaleza jurídica, la entidad goza de autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, lo que le permite gestionar de manera independiente sus recursos, procesos y decisiones, en concordancia con la normatividad vigente aplicable al sector.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, ejecutar y promover estrategias integrales de bienestar laboral dirigidas a los trabajadores de la ESANT S.A. E.S.P., orientadas a fortalecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Estas iniciativas buscan potenciar la motivación, el reconocimiento del buen desempeño, la identidad institucional y la vocación de servicio, mediante la implementación de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación. Con ello se pretende impulsar la productividad, así como 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., con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias. Estas acciones integrarán, además, componentes de sostenibilidad ambiental, así como estrategias de atención, prevención y promoción de la salud mental.

- Implementar estrategias y buenas prácticas organizacionales que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, favoreciendo un clima organizacional positivo, inclusivo y diverso. Estas acciones estarán orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional y al desarrollo del sentido de pertenencia institucional.
- Promover la apropiación de los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad, fortaleciendo una cultura de servicio fundamentada en la responsabilidad social, la ética, el compromiso y la identidad institucional. Este propósito busca consolidar la vocación de servicio en un contexto de transformación digital y modernización organizacional.

3. PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, atendiendo a 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, quien será 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 la utilización 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 2026, 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, Estímulos e Incentivos, 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://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScAAq8mFQgf9MteX4-2e957piqQ4AQ0aDbD6LY4de69z9uPzA/viewform?usp=header>. 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 2026. Dichas acciones se organizaron en el Cronograma de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 (ver Anexo 1), con el propósito de dar respuesta efectiva a las necesidades identificadas y contribuir al bienestar integral de los colaboradores.

3. Seguimiento y evaluación:

Esta etapa comprende la medición del nivel de participación, satisfacción e impacto de las actividades ejecutadas. Los responsables del proceso deberán implementar mecanismos de evaluación periódica que permitan identificar oportunidades de mejora y realizar los ajustes necesarios a las estrategias implementadas, garantizando así 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	Regula la desconexión laboral, garantizando el derecho de los trabajadores a no ser contactados fuera del horario laboral, promoviendo el bienestar y la salud mental.
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	Promueve la protección integral de la familia y la conciliación entre la vida laboral y familiar mediante la implementación de programas de bienestar
Constitución Política de Colombia 1991	Establece el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la protección especial al trabajador y el derecho a la seguridad social, fundamentos del bienestar laboral. Artículos 48, 52 y 57
Código Sustantivo del trabajo	Regula las relaciones laborales en el sector privado y permite la implementación de programas de bienestar, incentivos y beneficios extralegales orientados a mejorar las condiciones laborales.
Ley 1010 de 2006	Previene, corrige y sanciona el acoso laboral, promoviendo ambientes de trabajo sanos, respetuosos y libres de violencia
Ley 1562 de 2012	Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y fortalece la prevención de riesgos laborales, incluyendo la promoción de la salud física y mental de los trabajadores.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la promoción de entornos laborales seguros y saludables.
Resolución 0312 de 2019	Define los estándares mínimos del SG-SST, incluyendo acciones de promoción de la salud, prevención de riesgos y bienestar laboral.
Ley 2101 de 2021	Reduce gradualmente la jornada laboral semanal, promoviendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.
Ley 2088 de 2021	Regula el trabajo en casa, promoviendo la flexibilidad laboral y la continuidad de la actividad productiva bajo condiciones dignas.
Decreto 1079 de 2015 (Movilidad y seguridad vial laboral).	Promueve la seguridad en desplazamientos laborales y la prevención de riesgos asociados al transporte de los trabajadores

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 2026 se estructuró a partir de la definición de seis ejes fundamentales, los cuales permitieron recopilar información relevante y orientar la construcción del presente documento. Cada uno de estos ejes constituye un componente estratégico para la

identificación de necesidades, 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 está orientado a la promoción de condiciones laborales que salvaguarden la salud física, mental y social de los trabajadores, mediante la prevención de riesgos laborales y el fortalecimiento de la humanización del trabajo. Su finalidad es propiciar el bienestar integral, incrementar la productividad, disminuir el ausentismo asociado a causas de salud y contribuir a la retención del talento humano.
Salud Mental	Este eje comprende acciones orientadas al fortalecimiento de la salud mental de los trabajadores, con el propósito de promover un estado integral de bienestar. Busca que cada persona reconozca y potencie sus capacidades, gestione de manera adecuada el estrés asociado a sus funciones y mantenga niveles óptimos de productividad. De igual manera, incorpora la promoción de hábitos de vida saludables, tales como la práctica regular de actividad física, la alimentación balanceada, el mantenimiento de un peso adecuado, el lavado frecuente de manos y la prevención del consumo de tabaco y alcohol, entre otros aspectos esenciales para el autocuidado y la salud integral.
Diversidad e Inclusión	Este eje se orienta a las acciones que las entidades deben implementar para garantizar entornos laborales inclusivos, equitativos y respetuosos de la diversidad. Incluye medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, así como a prevenir y atender toda forma de violencia contra las mujeres y cualquier manifestación de discriminación por razones de género, orientación sexual, raza, etnia, religión,

EJES	CONTENIDO EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
	discapacidad u otras condiciones individuales o colectivas. Su propósito es consolidar una cultura institucional fundamentada en el respeto, la equidad y la no discriminación, en coherencia con los valores del Código de Integridad de la entidad, los principios constitucionales y los marcos normativos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y laborales.
Transformación Digital	Este eje se centra en la transformación digital como un factor estratégico para la evolución de las organizaciones hacia modelos más inteligentes, ágiles y centrados en las personas. Integra la incorporación de tecnologías emergentes, el aprovechamiento de la analítica de datos y la digitalización de procesos, con el fin de optimizar la gestión institucional y fortalecer la toma de decisiones basada en información oportuna y confiable. En el ámbito del bienestar laboral, la transformación digital permite mejorar la comunicación interna, automatizar y simplificar trámites, y contar con herramientas que faciliten la identificación de necesidades del talento humano. Asimismo, contribuye a ofrecer respuestas más eficientes, personalizadas y efectivas, fortaleciendo la experiencia del trabajador y promoviendo una gestión del bienestar más innovadora, ágil y sostenible.
Identidad y vocación por la empresa	El Eje de Identidad y Vocación por la Empresa tiene como propósito fortalecer el sentido de pertenencia, la apropiación de los valores institucionales y la vocación de servicio de los trabajadores de la ESANT S.A. E.S.P. Para ello, se promueven estrategias como campañas de comunicación interna, programas de reconocimiento, procesos de formación en ética y cultura del servicio, así como espacios de integración que contribuyan a consolidar una cultura organizacional sólida. Este eje busca fomentar una cultura basada en el compromiso, la excelencia y el orgullo de pertenecer a la entidad, promoviendo que cada servidor público se reconozca como pieza fundamental en el

EJES	CONTENIDO EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
	cumplimiento de la misión institucional, aportando de manera responsable, motivada y constante 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, mediante la generación de espacios de encuentro, celebración y reconocimiento. Estas acciones, que comprenden eventos conmemorativos, jornadas de integración y actividades orientadas a destacar los logros colectivos, contribuyen al mejoramiento del clima laboral, al fortalecimiento del trabajo en equipo y a la consolidación de una cultura organizacional basada en los valores del Código de Integridad, la ética y la vocación de servicio.

8. FASES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Dirección Administrativa y Financiera de la ESANT S.A. E.S.P. será la encargada de realizar el seguimiento semestral de las acciones reportadas, una vez publicado el documento en la página web institucional, con el propósito de garantizar su cumplimiento durante la vigencia 2026. A continuación, se presentan los indicadores establecidos para la medición del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

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 2026, 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 2026

Este plan cuenta con un cronograma de actividades adjunto (Anexo 1), así como con un informe que sirvió 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 logren gestionar.

En este sentido, el plan podrá ser ajustado o modificado de acuerdo con las condiciones operativas y estratégicas que se presenten durante su implementación.

12. RESULTADOS ENCUESTA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026 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 2026 la cual fue enviada a los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. por medio del correo electrónico institucional enviando un link de Google Encuestas <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScAAq8mFQqf9MteX4-2e957piqQ4AQ0aDbD6LY4de69z9uPzA/viewform?usp=header>, con esto se determinaron los aspectos estratégicos y operativos que permitieron caracterizar el presente plan.

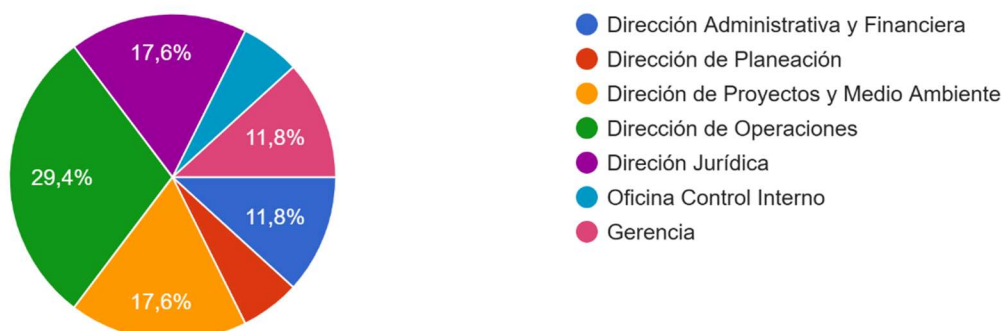
12.1 DIRECCIONES EVALUADAS

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 2026 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



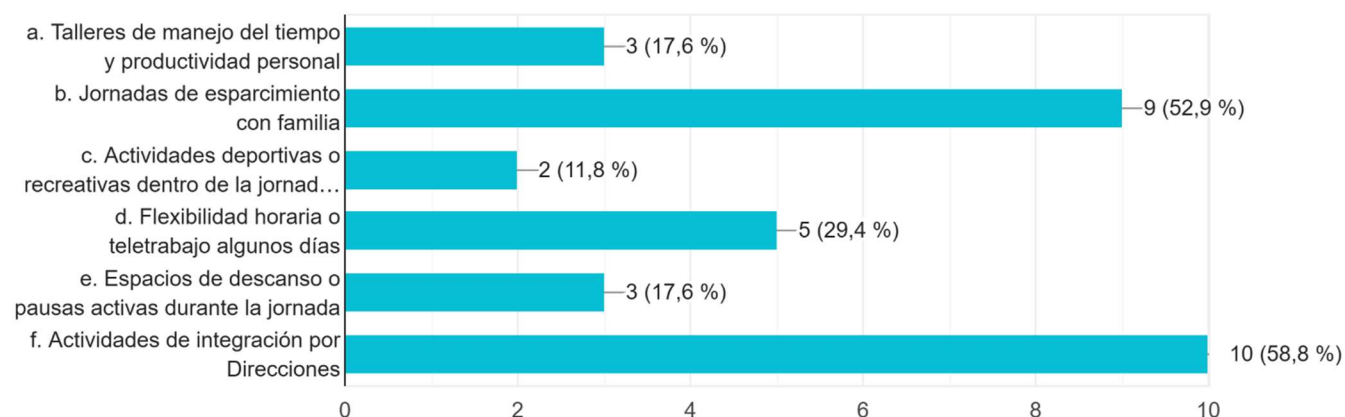
Nota: La gráfica muestra la distribución de 17 respuestas sobre el área o dirección a la que pertenecen los trabajadores de la ESANT S.A. E.S.P. El mayor porcentaje corresponde a la Dirección de Operaciones con un 29,4%, evidenciando la mayor participación en la muestra. En segundo lugar, se encuentran tres áreas con igual representación del 17,6% cada una: Dirección de Planeación, Dirección de Proyectos y Medio Ambiente y Dirección Jurídica. Finalmente, la Dirección Administrativa y Financiera, la Oficina de Control Interno y la Gerencia presentan una participación homogénea del 11,8% cada una, reflejando una distribución relativamente equilibrada entre las demás dependencias.

12.2 EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Figura 2 Actividades – Eje de Equilibrio Psicosocial

Actividades - Equilibrio Psicosocial

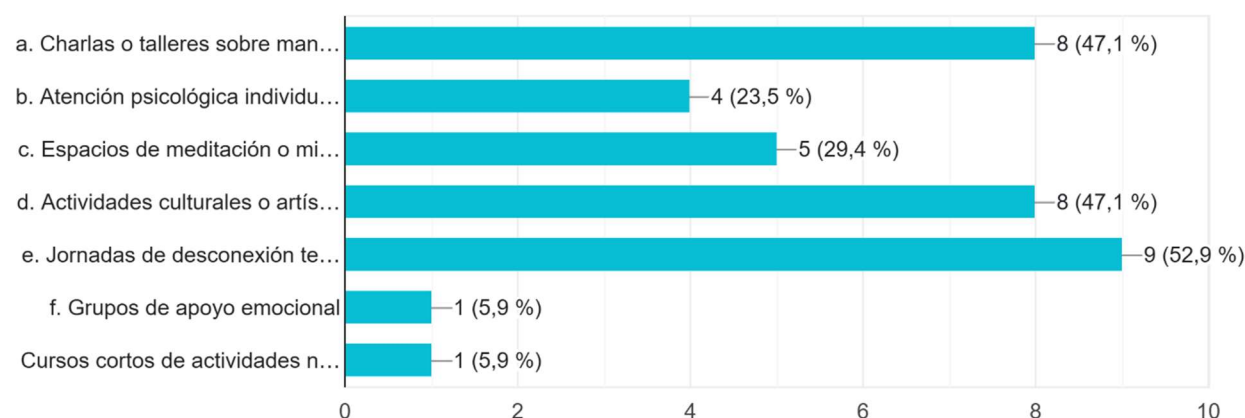
17 respuestas



Nota: La opción más seleccionada fue Actividades de integración por Direcciones con 58,8% (10 respuestas), seguida de Jornadas de esparcimiento con familia con 52,9% (9 respuestas). En tercer lugar se encuentra Flexibilidad horaria o teletrabajo con 29,4% (5 respuestas). La opción menos elegida fue Actividades deportivas o recreativas dentro de la jornada laboral con 11,8% (2 respuestas). Los colaboradores muestran mayor interés en actividades de integración y bienestar familiar que en actividades deportivas o recreativas.

12.3 EJE DE SALUD MENTAL

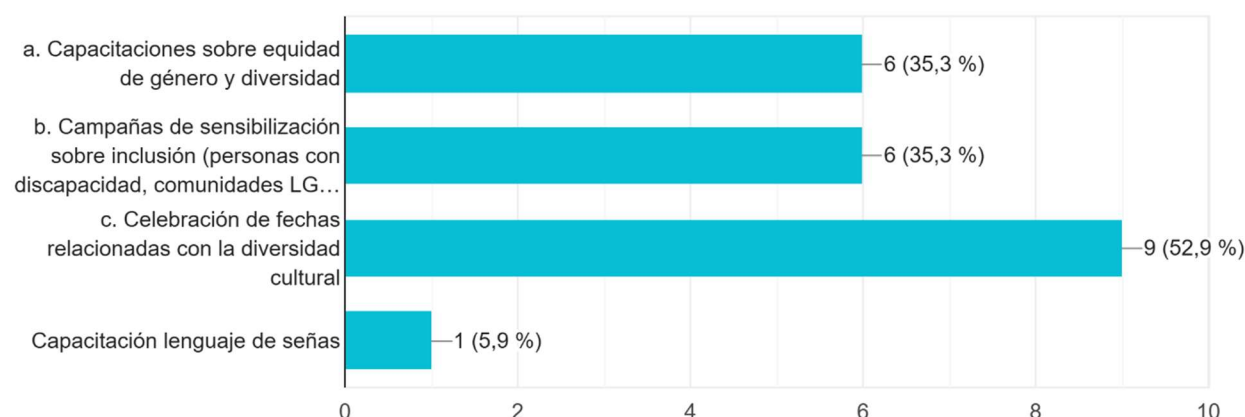
Figura 3 Actividades – Salud Mental
Actividades - Salud Mental
17 respuestas



Nota: La opción más seleccionada fue Jornadas de desconexión tecnológica y bienestar con 52,9% (9 respuestas). En segundo lugar, se ubicaron Charlas o talleres sobre manejo de emociones y estrés y Actividades culturales o artísticas, ambas con 47,1% (8 respuestas). La opción menos elegida fue Grupos de apoyo emocional y Cursos cortos de actividades, con 5,9% (1 respuesta cada una). Los colaboradores muestran mayor interés en actividades orientadas a la desconexión, el bienestar emocional y el desarrollo cultural, mientras que las iniciativas de apoyo grupal tuvieron menor preferencia.

12.4 EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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

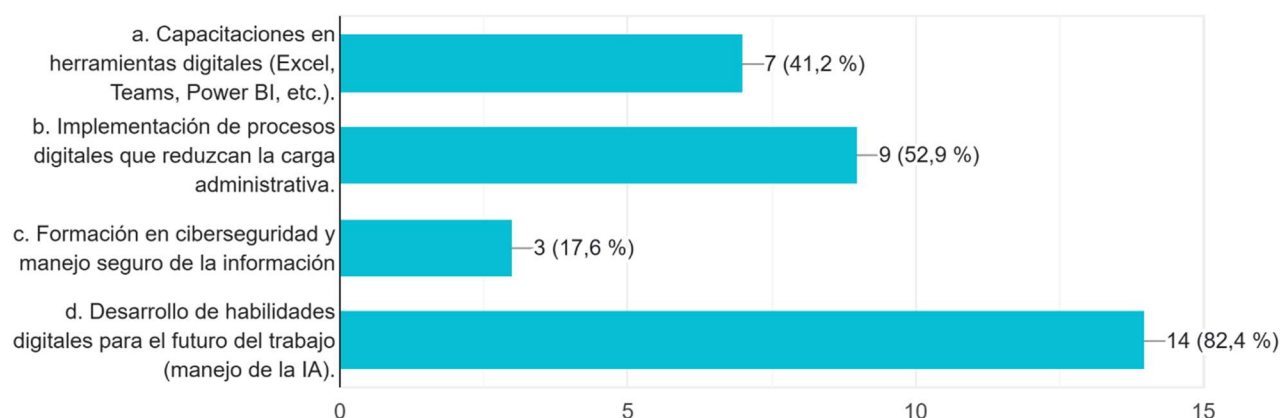


Nota: La opción más seleccionada fue Celebración de fechas relacionadas con la diversidad cultural con 52,9% (9 respuestas). En segundo lugar, se ubicaron Capacitaciones sobre equidad de género y diversidad y Campañas de sensibilización sobre inclusión, ambas con 35,3% (6 respuestas). La opción menos elegida fue Capacitación en lenguaje de señas, con 5,9% (1 respuesta). Los colaboradores muestran mayor interés en actividades que promuevan el reconocimiento y la celebración de la diversidad cultural, mientras que las capacitaciones especializadas tuvieron menor nivel de preferencia.

12.5 EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Figura 5 Actividades – Transformación Digital
Actividades - Transformación Digital

17 respuestas

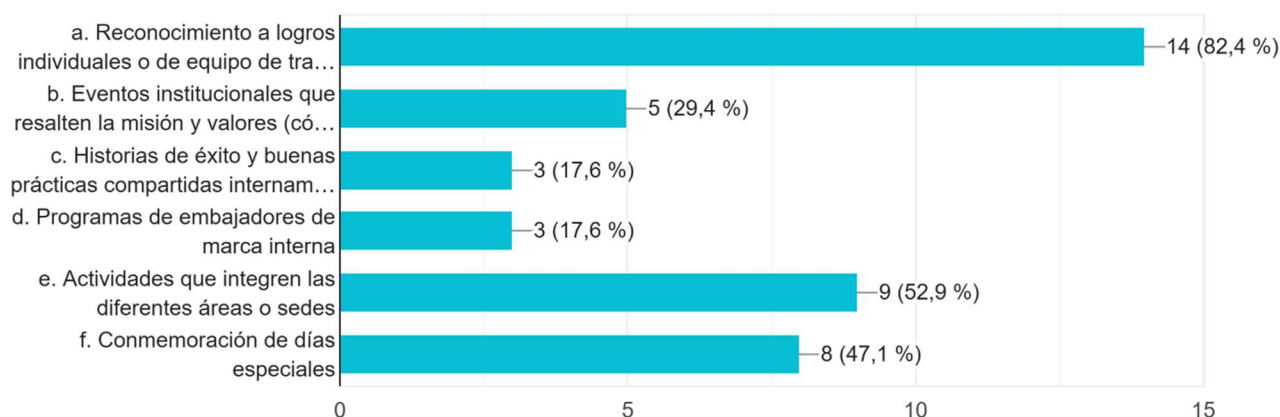


Nota: De las 17 respuestas obtenidas, la principal necesidad identificada en transformación digital es el desarrollo de habilidades digitales para el futuro del trabajo y el manejo de IA (82,4 %), seguido de la implementación de procesos digitales para reducir la carga administrativa (52,9 %). Además, un 41,2 % de los participantes manifestó interés en capacitaciones sobre herramientas digitales como Excel, Teams y Power BI, mientras que la formación en ciberseguridad y manejo seguro de la información (17,6 %) fue la opción menos seleccionada. Estos resultados evidencian una clara prioridad por fortalecer competencias digitales e impulsar la modernización de los procesos institucionales

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: De las 17 respuestas obtenidas, la actividad más valorada para fortalecer la identidad y vocación por la empresa es el reconocimiento a logros individuales o de equipo (82,4 %), seguida de las actividades que integren las diferentes áreas o sedes (52,9 %) y la conmemoración de días especiales (47,1 %). En menor medida, los participantes señalaron interés en eventos institucionales que resalten la misión y valores (29,4 %), mientras que las historias de éxito y buenas prácticas compartidas internamente y los programas de embajadores de marca interna obtuvieron un 17,6 % cada una. Estos resultados reflejan que los colaboradores valoran principalmente las iniciativas de reconocimiento y aquellas que fortalecen la integración y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

12.6 ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

Figura 6 Actividades – Institucionales

Actividades - Institucionales

17 respuestas



Nota: De las 17 respuestas obtenidas, la actividad institucional con mayor aceptación es el Gran Cierre de Informe de Gestión (58,8 %), seguida por las Novenas Navideñas por Direcciones y el Día de los Niños, ambas con un 52,9 % de preferencia. Asimismo, los cursos cortos recreativos y formativos (cocina, bisutería, coctelería, bootcamp, decoración, entre otros) alcanzaron un 47,1 % de interés. Estos resultados evidencian una valoración equilibrada de las actividades institucionales, destacándose aquellas que promueven la integración, el reconocimiento de logros organizacionales y los espacios de participación y aprendizaje para los colaboradores.

13. ACTIVIDADES

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 estará orientado a los ejes previamente mencionados e incluirá actividades específicas programadas para el segundo semestre del año en curso.

Algunas de estas actividades contarán con fechas definidas, mientras que otras se ejecutarán en función de los eventos, necesidades o situaciones que se presenten durante su desarrollo.

14. ALCANCE

El presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos es de aplicación para todo el personal vinculado a la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P.

15. PRESUPUESTO.

La ejecución de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos estará condicionada a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

16. EJECUTOR

El ejecutor del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 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 rige a partir de su expedición y publicación, y deroga los planes anteriormente aprobados.

Dado en Bucaramanga, a los dieciséis (16) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026).

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

SERGIO ANDRÉS DÍAZ ARDILA
Gerente ESANT. S.A. E.S.P.

Proyectó: Miguel Ángel Ruiz Macías – Profesional de Bienestar y Desarrollo ESANT S.A. E.S.P.
Revisó: 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.
Revisó: Christian Camilo Jaimes Tami – Secretario Ejecutivo ESANT S.A. E.S.P.

14. ALCANCE

El presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos es de aplicación para todo el personal vinculado a la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P.

15. PRESUPUESTO.

La ejecución de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos estará condicionada a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

16. EJECUTOR

El ejecutor del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 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 rige a partir de su expedición y publicación, y deroga los planes anteriormente aprobados.

Dado en Bucaramanga, a los dieciséis (16) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026).

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

SERGIO ANDRÉS DÍAZ ARDILA
Gerente ESANT. S.A. E.S.P.

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

Revisó: 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.

Revisó: Christian Camilo Jaimes Tami – Secretario Ejecutivo ESANT S.A. E.S.P.