

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACÍAS ESP

2026



ESPA

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACÍAS ESP

Renovamos Nuestro Patrimonio

El **Plan de Bienestar e Incentivos 2026** es el instrumento de gestión mediante el cual la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P. diseña e implementa acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el clima organizacional y reconocer el desempeño del talento humano, en coherencia con la normatividad vigente, y el MIPG.

Empresa de Servicios Públicos de Acacías ESP
Carrera 16 N° 14-28 Barrio Centro -Acacías
Teléfonos: 6469723-6574602

	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 1 de 22

1 Contenido

2	Presentación	3
3	Marco Estratégico Institucional.....	3
3.1	Misión.....	3
3.2	Visión	3
3.3	Valores Institucionales.....	3
3.4	Objetivos Estratégicos.....	4
4	Marco Normativo y de Referencia	4
5	Diagnóstico del Proceso.....	5
5.1	Análisis del Contexto Interno:.....	5
5.2	Análisis del Contexto Externo.....	6
5.3	Identificación de problemas y necesidades	6
6	Articulación con el MIPG	7
6.1	Dimensiones de MIPG aplicables	7
6.2	Relación con el Plan Estratégico Institucional	8
7	Objetivos del Plan	8
7.1	Objetivo General	8
	Objetivos Específicos	8
8	Alcance del Plan.....	9
8.	Planes, proyectos y Actividades	10
8.1.	Descripción de Programas	10
8.2.	Cronograma de Actividades	12
9.	Indicadores de Gestión y Resultado.....	15
9.1.	Definición de Indicadores	15
9.2.	Metas	16
10.	Recursos para la implementación	17
10.1.	Recursos humanos, financieros, tecnológicos.....	17
11.	Gestión de Riesgos	18
12.	Seguimiento, Monitoreo y Evaluación (Desde las líneas de Defensa MIPG)	20
13.	Plan de Mejoramiento	21
14.	Comunicación y Socialización del Plan	22



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACÍAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 2 de 22

15. Responsables 22



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 3 de 22

2 Presentación

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS – VIGENCIA 2026 EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS ESP (ESPA).

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. es un instrumento estratégico de gestión del talento humano orientado a promover el bienestar integral, la motivación y el reconocimiento de los trabajadores oficiales y empleados públicos de la entidad.

Este plan se formula en articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Estratégico Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente, con el propósito de fortalecer el clima organizacional, el sentido de pertenencia y el desempeño institucional.

Las acciones de bienestar e incentivos contempladas buscan contribuir al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, al desarrollo humano y al reconocimiento del compromiso y la contribución de los trabajadores, impactando de manera positiva la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios públicos.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se implementará con enfoque participativo, garantizando el cumplimiento normativo y convencional, y consolidándose como una herramienta fundamental para el fortalecimiento de la gestión del talento humano y el logro de los objetivos institucionales.

3 Marco Estratégico Institucional

3.1 Misión

Somos una empresa prestadora de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo con estándares de calidad y enfoque de responsabilidad social que brinda calidad de vida y genera bienestar a la comunidad Acacireña.

3.2 Visión

En 2028, ESPA E.S.P. será reconocida a nivel municipal y regional como una empresa con altos estándares en la prestación de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo.

3.3 Valores Institucionales

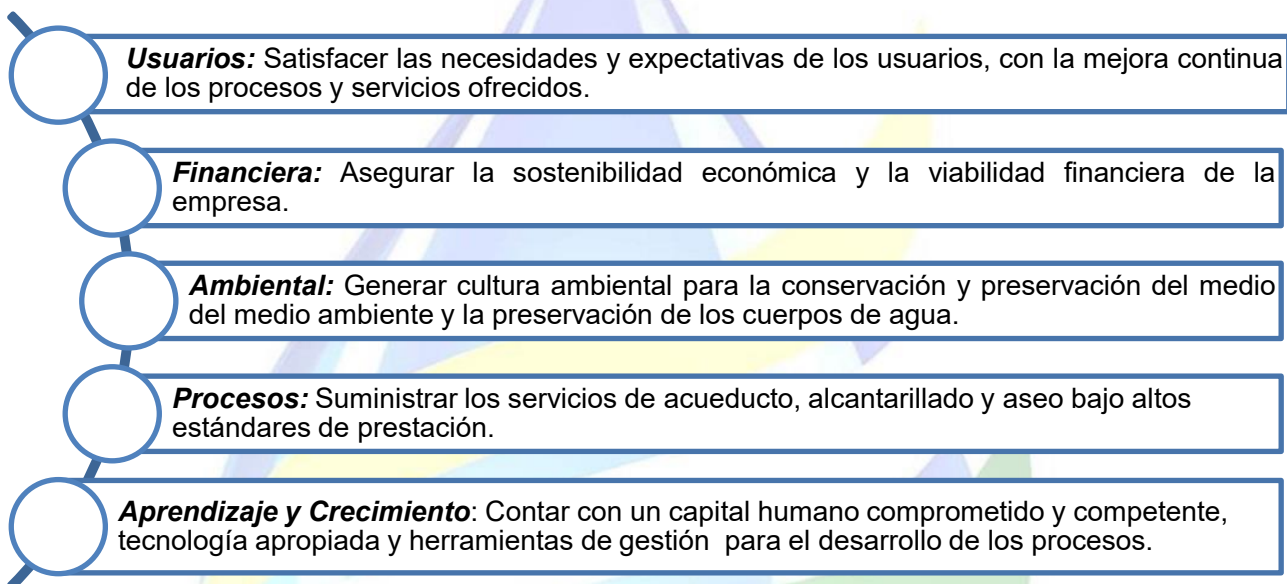
- Honestidad
- Respeto



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 4 de 22

- Compromiso
- Justicia
- Diligencia

3.4 Objetivos Estratégicos



4 Marco Normativo y de Referencia

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. se formula en cumplimiento del marco constitucional, legal, reglamentario y convencional que regula la gestión del talento humano en las entidades públicas, y en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Para su elaboración y ejecución se tienen como principales referentes:

- Constitución Política de Colombia, en lo relacionado con el derecho al trabajo digno y la función pública.
- Decreto-Ley 1567 de 1998, que establece el Sistema de Estímulos y los programas de bienestar social para los empleados del Estado. Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, que regulan la gestión del empleo público y la administración del talento humano.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente la Dimensión de Talento Humano.
- Decreto 1072 de 2015 y Resolución 312 de 2019, en lo relacionado con ambientes de trabajo saludables y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 5 de 22

- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en materia de bienestar e incentivos.
- Convención Colectiva de Trabajo vigente de la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P.
- Plan Estratégico Institucional y Plan Estratégico de Talento Humano.

Este marco normativo garantiza que el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se desarrolle de manera articulada, legal, participativa y orientada al bienestar integral y al fortalecimiento del desempeño institucional.

5 Diagnóstico del Proceso

El diagnóstico del proceso de bienestar e incentivos permite identificar las condiciones internas y externas que inciden en la calidad de vida laboral, la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P., y constituye la base para la formulación de acciones coherentes con las necesidades institucionales y del talento humano.

5.1 Análisis del Contexto Interno:

La Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P. dispone de una planta de personal que garantiza la operación continua de los servicios públicos, apoyada por instrumentos de planeación que orientan la gestión del talento humano y el bienestar laboral. La entidad reconoce el bienestar y los incentivos como factores estratégicos para fortalecer la motivación, el compromiso y el desempeño del talento humano.

Si bien existen vacantes en la planta de personal, estas han sido atendidas mediante mecanismos de vinculación temporal, lo que ha permitido mantener la continuidad del servicio y la estabilidad operativa. No obstante, esta dinámica plantea la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales de bienestar e incentivos, orientadas al reconocimiento del desempeño, la mejora del clima organizacional y la fidelización del talento humano.

Desde una perspectiva gerencial, se identifica la importancia de consolidar una mayor articulación entre el Plan de Bienestar e Incentivos, los compromisos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo y las acciones institucionales orientadas al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, la prevención de riesgos psicosociales y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

En este contexto, el Plan de Bienestar e Incentivos se constituye en una herramienta clave para promover un entorno laboral saludable, motivador y alineado con los objetivos estratégicos de la entidad, contribuyendo de manera directa al desempeño institucional y a la sostenibilidad del talento humano.



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 6 de 22

5.2 Análisis del Contexto Externo

El contexto externo del Plan de Bienestar e Incentivos está determinado por el marco normativo que regula el empleo público, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de bienestar, estímulos y desarrollo del talento humano.

Adicionalmente, factores económicos como los incrementos del salario mínimo, las restricciones presupuestales y las dinámicas propias del sector de servicios públicos inciden en la capacidad de la entidad para ampliar o fortalecer los programas de bienestar e incentivos.

En el ámbito social y laboral, las expectativas de los trabajadores frente a la estabilidad, el reconocimiento, el respeto de los derechos convencionales y la mejora de las condiciones laborales constituyen elementos externos que influyen en la percepción del clima organizacional y en el nivel de compromiso con la entidad.

5.3 Identificación de problemas y necesidades

Con base en el análisis del contexto interno y externo, se identifican los principales problemas y necesidades que sustentan la formulación del **Plan de Bienestar e Incentivos 2026**, como un instrumento estratégico para fortalecer la motivación, el compromiso y el desempeño del talento humano, y su contribución a los resultados institucionales.

Problemas identificados:

Problemas identificados

- Insuficiente fortalecimiento de los mecanismos institucionales de reconocimiento e incentivos al desempeño individual y colectivo, limitando su impacto en la motivación y el compromiso del talento humano.
- Articulación parcial entre los programas de bienestar y los compromisos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo, lo que reduce la efectividad de las acciones orientadas al bienestar integral.
- Limitado seguimiento sistemático y medición del impacto de las actividades de bienestar e incentivos sobre el clima organizacional y el desempeño institucional.

Necesidades identificadas

- Consolidar programas de bienestar integral orientados a la promoción de la salud física, mental y social de los trabajadores, fortaleciendo entornos laborales saludables y sostenibles.



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 7 de 22

- Implementar esquemas de incentivos claros, equitativos y transparentes que reconozcan el desempeño, el compromiso y la contribución del talento humano al logro de los objetivos institucionales.
- Garantizar la articulación efectiva del Plan de Bienestar e Incentivos con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Convención Colectiva de Trabajo.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua del bienestar laboral, asegurando que las acciones implementadas generen impacto positivo en la gestión institucional y en la calidad de vida laboral.

6 Articulación con el MIPG

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. se articula de manera directa con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en tanto constituye un instrumento estratégico para el fortalecimiento de la gestión del talento humano, la mejora del clima organizacional y el logro de resultados institucionales.

A través de este plan, la entidad promueve el desarrollo integral de los trabajadores, el reconocimiento al desempeño y la generación de condiciones laborales que favorecen la motivación, el compromiso y la productividad, en coherencia con los principios de eficiencia, eficacia, integridad y mejora continua que orientan el MIPG.

6.1 Dimensiones de MIPG aplicables

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se encuentra alineado principalmente con las siguientes dimensiones del MIPG:

Dimensión de Talento Humano

Es la dimensión central de articulación del plan, en la medida en que las acciones de bienestar e incentivos contribuyen al desarrollo integral de los trabajadores, al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, al reconocimiento del desempeño y al mejoramiento del clima organizacional, elementos esenciales para una gestión efectiva del talento humano.

Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

El plan se articula con esta dimensión al estar alineado con los objetivos institucionales, el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Estratégico Institucional, asegurando que las acciones de bienestar e incentivos respondan a una planeación estratégica y a las prioridades de la entidad.

Dimensión de Gestión con Valores para Resultados



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 8 de 22

Las actividades de bienestar social y los incentivos al desempeño contribuyen a fortalecer el compromiso, la ética, la responsabilidad y la orientación a resultados de los trabajadores, impactando positivamente la eficiencia en la prestación de los servicios públicos.

Dimensión de Evaluación de Resultados

El plan incorpora mecanismos de seguimiento y evaluación mediante indicadores de gestión y resultado, que permiten medir el impacto de las acciones de bienestar e incentivos en el desempeño institucional, el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores.

6.2 Relación con el Plan Estratégico Institucional

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articula con el Plan Estratégico Institucional, en la medida en que contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. mediante el fortalecimiento del talento humano como eje fundamental para la prestación eficiente y continua de los servicios públicos.

Las acciones orientadas al bienestar integral, la motivación y el reconocimiento del desempeño permiten contar con trabajadores comprometidos, capacitados y alineados con la misión institucional, lo que se traduce en mejores resultados operativos, administrativos y misionales.

De esta manera, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se consolida como un instrumento de apoyo al direccionamiento estratégico de la entidad, al fortalecer el capital humano necesario para la ejecución de los programas, proyectos y metas definidos en el Plan Estratégico Institucional, en coherencia con el MIPG y la Convención Colectiva de Trabajo.

7 Objetivos del Plan

7.1 Objetivo General

Promover el bienestar integral, la motivación y el reconocimiento de los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. durante la vigencia 2026, mediante la implementación de programas de bienestar social e incentivos alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico Institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano y la Convención Colectiva de Trabajo, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional, el desempeño institucional y la calidad en la prestación de los servicios públicos.

Objetivos Específicos

- Fortalecer la calidad de vida laboral de los trabajadores, mediante acciones orientadas al bienestar físico, mental, social y familiar.



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 9 de 22

- Implementar programas de bienestar social que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, en coherencia con la normatividad vigente y los acuerdos convencionales.
- Reconocer e incentivar el desempeño individual y colectivo de los trabajadores, promoviendo el compromiso, la motivación y la orientación a resultados.
- Contribuir a la mejora del clima organizacional y a la prevención de riesgos psicosociales, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer el sentido de pertenencia y la identidad institucional de los trabajadores con la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P.
- Garantizar la articulación del Plan de Bienestar e Incentivos con los demás instrumentos de gestión del talento humano y con el Plan Estratégico Institucional.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto de las acciones de bienestar e incentivos y adoptar acciones de mejora continua.

8 Alcance del Plan

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. aplica a los trabajadores oficiales y empleados públicos vinculados a la entidad, que desempeñan cargos operativos y administrativos, independientemente de su nivel jerárquico o dependencia.

El alcance del plan comprende el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de bienestar social e incentivos orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el clima organizacional, promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, y reconocer el desempeño individual y colectivo de los trabajadores durante la vigencia 2026.

Así mismo, el plan integra y articula los diferentes programas y acciones de bienestar e incentivos con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Estratégico Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los compromisos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 no genera derechos adquiridos permanentes, y su implementación estará sujeta a la disponibilidad presupuestal, a las prioridades institucionales y a la normatividad vigente, garantizando criterios de equidad, transparencia y participación.



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 10 de 22

8. Planes, proyectos y Actividades

8.1. Descripción de Programas

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se estructura a partir de los cinco (5) ejes estratégicos definidos en el Programa de Bienestar e Incentivos, los cuales orientan la formulación de programas, proyectos y actividades, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Convención Colectiva de Trabajo.

Cada eje responde a necesidades identificadas del talento humano y recoge los compromisos convencionales relacionados con bienestar, calidad de vida laboral, incentivos, desarrollo humano y fortalecimiento de la cultura organizacional.

EJE 1. Equilibrio psicosocial y calidad de vida laboral

Objetivo del eje: Promover el balance entre la vida laboral, personal y familiar de los colaboradores, contribuyendo a su bienestar integral.

Actividades propuestas:

- Jornadas de integración y recreación dirigidas a los colaboradores y sus familias.
- Programas de promoción del uso adecuado del tiempo libre y hábitos de vida saludable.
- Campañas de sensibilización sobre conciliación vida–trabajo.
- Flexibilización organizativa (cuando aplique) para facilitar el cumplimiento de responsabilidades personales y familiares.

Resultados esperados: Mejora en la percepción de calidad de vida laboral y reducción de factores asociados al estrés laboral.

EJE 2. Salud mental y emocional

Objetivo del eje: Fortalecer el autocuidado, la salud mental y la gestión emocional en el entorno laboral.

Actividades propuestas:

- Talleres y charlas sobre manejo del estrés, inteligencia emocional y resiliencia.
- Jornadas de sensibilización sobre salud mental y prevención de riesgos psicosociales.
- Espacios de escucha y orientación psicosocial, de acuerdo con las capacidades de la empresa.
- Campañas internas de autocuidado emocional y bienestar psicológico.

Resultados esperados: Colaboradores con mayores herramientas para la gestión emocional y un ambiente laboral más saludable.

EJE 3. Diversidad, equidad e inclusión



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 11 de 22

Objetivo del eje: Fomentar un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo, basado en el respeto y la no discriminación.

Actividades propuestas:

- Jornadas de sensibilización en diversidad, equidad e inclusión.
- Campañas internas de respeto, buen trato y prevención de cualquier forma de discriminación.
- Promoción de prácticas inclusivas en los procesos internos de la empresa.
- Conmemoración de fechas relevantes asociadas a la diversidad y los derechos humanos.

Resultados esperados: Fortalecimiento de una cultura organizacional incluyente y respetuosa de las diferencias.

EJE 4. Transformación digital para el bienestar

Objetivo del eje: Aprovechar la transformación digital como una herramienta para mejorar la eficiencia, la comunicación y el bienestar laboral.

Actividades propuestas:

- Capacitación en competencias digitales orientadas al uso eficiente de herramientas tecnológicas.
- Sensibilización sobre el uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Implementación de herramientas digitales que faciliten procesos internos y reduzcan cargas operativas.
- Promoción de buenas prácticas para el equilibrio entre el uso de tecnología y el bienestar personal.

Resultados esperados: Mayor eficiencia en los procesos y reducción de la sobrecarga laboral asociada al uso inadecuado de herramientas digitales.

EJE 5. Identidad, vocación institucional e incentivos

Objetivo del eje: Fortalecer el sentido de pertenencia, la identidad institucional y el reconocimiento al desempeño y la contribución de los colaboradores.

Actividades propuestas:

- Programas de reconocimiento e incentivos no monetarios al buen desempeño, la innovación y el compromiso institucional.
- Estrategias de comunicación interna para fortalecer el conocimiento de la misión, visión y valores de la ESPA.
- Reconocimiento a la trayectoria y antigüedad de los colaboradores.



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 12 de 22

- Espacios de participación que permitan a los colaboradores aportar ideas y propuestas de mejora.

Resultados esperados: Incremento del compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia hacia la empresa.

8.2. Cronograma de Actividades

El cronograma establece de manera general las principales actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2026. Para cada programa y proyecto se podrán elaborar cronogramas específicos que detallen responsables, tiempos y entregables.

Tabla 1 Cronograma de Actividades

No	Eje	Actividad	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto / Entregable	Estado
1	Equilibrio psicosocial y calidad de vida laboral	Jornadas de integración y recreación para colaboradores y sus familias	Subgerente Administrativo/ Técnico en Talento Humano	Febrero 2026	Noviembre 2026	Registros de participación y evidencias	Programado
2	Equilibrio psicosocial y calidad de vida laboral	Programas de promoción del uso adecuado del tiempo libre y hábitos saludables	Subgerente Administrativo/ Técnico en Talento Humano	Marzo 2026	Diciembre 2026	Material pedagógico y registros	Programado
3	Equilibrio psicosocial y calidad de vida laboral	Campañas de sensibilización sobre conciliación vida-trabajo	Subgerente Administrativo/ Técnico en Talento Humano	Abril 2026	Octubre 2026	Campañas divulgadas	Programado
4	Equilibrio psicosocial y calidad de vida laboral	Aplicación de medidas de flexibilización organizativa (cuando aplique)	Subgerente Administrativo / Jefes de Dependencia	Mayo 2026	Diciembre 2026	Lineamientos y registros de aplicación	Programado
5	Salud mental y emocional	Talleres y charlas sobre manejo del estrés, inteligencia	Subgerente Administrativo/ Técnico en Talento Humano	Marzo 2026	Noviembre 2026	Listas de asistencia e informes	Programado



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 13 de 22

No	Eje	Actividad	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto / Entregable	Estado
		emocional y resiliencia					
6	Salud mental y emocional	Jornadas de sensibilización en salud mental y riesgos psicosociales	Subgerente Administrativo/ Técnico en Talento Humano	Abril 2026	Octubre 2026	Evidencias de ejecución	Programado
7	Salud mental y emocional	Espacios de escucha y orientación psicosocial	Subgerente Administrativo/ Técnico en Talento Humano	Febrero 2026	Diciembre 2026	Registros de atención	Programado
8	Salud mental y emocional	Campañas internas de autocuidado emocional	Subgerente Administrativo/ Técnico en Talento Humano	Marzo 2026	Diciembre 2026	Material divulgativo	Programado
9	Diversidad, equidad e inclusión	Jornadas de sensibilización en diversidad, equidad e inclusión	Subgerente Administrativo/ Técnico en Talento Humano	Marzo 2026	Octubre 2026	Registros y material pedagógico	Programado
10	Diversidad, equidad e inclusión	Campañas de respeto, buen trato y prevención de discriminación	Subgerente Administrativo/ Técnico en Talento Humano	Febrero 2026	Diciembre 2026	Campañas implementadas	Programado
11	Transformación digital para el bienestar	Capacitación en competencias digitales	Subgerente Administrativo/ Técnico en Talento Humano	Marzo 2026	Noviembre 2026	Registros de capacitación	Programado
12	Transformación digital para el bienestar	Sensibilización sobre uso responsable de TIC y taller básico de IA	Subgerente Administrativo/ Técnico Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano/	Abril 2026	Octubre 2026	Material divulgativo	Programado



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 14 de 22

No .	Eje	Actividad	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto / Entregable	Estado
			profesional de sistemas				
13	Transformación digital para el bienestar	Implementación de herramientas digitales para optimizar procesos	Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano/ profesional de Sistemas	Mayo 2026	Diciembre 2026	Herramientas implementadas	Programado
16	Transformación digital para el bienestar	Promoción de buenas prácticas de equilibrio digital	Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano	Junio 2026	Diciembre 2026	Campañas internas	Programado
17	Identidad, vocación institucional e incentivos	Programas de reconocimiento e incentivos no monetarios	Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano	Junio 2026	Diciembre 2026	Actos de reconocimiento	Programado
18	Identidad, vocación institucional e incentivos	Estrategias de comunicación interna sobre misión, visión y valores	Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano	Febrero 2026	Diciembre 2026	Material institucional divulgado	Programado
19	Identidad, vocación institucional e incentivos	Reconocimiento a la trayectoria y antigüedad laboral	Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano	Julio 2026	Diciembre 2026	Actas y evidencias	Programado
20	Identidad, vocación institucional e incentivos	Espacios de participación para propuestas de mejora	Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano	Marzo 2026	Diciembre 2026	Actas y propuestas consolidadas	Programado
	Identidad, vocación institucional e incentivos	Mesa de trabajo integrada con comité	Subgerencia Administrativa Técnico	Febrero 2026	Marzo 2026	Acta	Programado



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 15 de 22

No.	Eje	Actividad	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto / Entregable	Estado
		de bienestar social (CBS) para armonizar actividades relacionadas con la partida anual de bienestar	en Talento Humano /Comité				

9. Indicadores de Gestión y Resultado

9.1. Definición de Indicadores

Los indicadores del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 permiten medir el **avance, cumplimiento y resultados** de los programas y actividades ejecutadas durante la vigencia, así como su impacto en la calidad de vida laboral, el clima organizacional y la motivación de los trabajadores.

Estos indicadores se clasifican en:

- **Indicadores de Gestión:** miden el nivel de ejecución de las actividades programadas.
- **Indicadores de Resultado:** evalúan los efectos generados por las acciones de bienestar e incentivos en los trabajadores y en la organización.

Tabla 2. Indicadores de Gestión y Resultado

Objetivo Asociado	Nombre del Indicador	Tipo (Gestión / Resultado)	Fórmula	Meta	Frecuencia	Fuente de Información	Responsable
Ejecutar el Plan de Bienestar conforme a lo programado	Porcentaje de ejecución del Plan de Bienestar	Gestión	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	$\geq 90 \%$	Semestral	Cronograma del plan, informes de ejecución	Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano
Promover la participación de los	Tasa de participación en actividades	Resultado	$(\text{No. de participantes} / \text{Total de})$	$\geq 80 \%$	Anual	Listados de asistencia	Subgerencia Administrativa



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 16 de 22

Objetivo Asociado	Nombre del Indicador	Tipo (Gestión / Resultado)	Fórmula	Meta	Frecuencia	Fuente de Información	Responsable
trabajadores	s de bienestar		trabajadores) × 100				Técnico en Talento Humano
Mejorar el clima laboral	Nivel de satisfacción en actividades de bienestar	Resultado	Promedio de calificación encuestas	≥ 4/5	Anual	Encuestas de satisfacción	Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano
Fortalecer el reconocimiento al desempeño	Actividades de incentivos ejecutadas	Gestión	(Actividades realizadas / Actividades programadas) × 100	100 %	Anual	Informes del plan	Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano
Promover el equilibrio vida laboral y personal	Actividades de bienestar integral desarrolladas	Gestión	Número de actividades ejecutadas	≥ 1 por semestre	Semestral	Informes y evidencias	Subgerencia Administrativa Técnico en Talento Humano

9.2. Metas

Las metas del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se orientan a:

- Ejecutar al menos el 90 % de las actividades programadas durante la vigencia.
- Alcanzar una participación mínima del 80 % de los trabajadores en las actividades de bienestar.
- Lograr un nivel de satisfacción igual o superior a 4 sobre 5 en las actividades evaluadas.
- Garantizar la ejecución del 100 % de las actividades de incentivos definidas.
- Desarrollar acciones periódicas que promuevan el bienestar integral y el equilibrio laboral, personal y familiar de los trabajadores.



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 17 de 22

10. Recursos para la implementación

La ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos requiere la articulación adecuada de recursos humanos, financieros y tecnológicos, garantizando el cumplimiento de los objetivos planteados y la sostenibilidad de las acciones durante la vigencia 2026.

10.1. Recursos humanos, financieros, tecnológicos

Para la implementación del Plan se contará con el apoyo de:

- El Proceso de Talento Humano, como responsable de la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación.
- El Comité de Desarrollo Humano y Empresarial, conforme a la Convención Colectiva, como instancia de apoyo, verificación y acompañamiento.
- La Alta Dirección, para la aprobación de actividades de incentivos y asignación de recursos.
- Apoyo transversal de otros procesos institucionales (SST, Comunicaciones, Control Interno), según la naturaleza de las actividades.

Tabla 3 Recursos para la Implementación

Actividad Proyecto /	Tipo de Recurso	Descripción	Cantidad / Valor	Fuente de Financiación
Jornadas de integración y recreación (Eje 1)	Humano	Equipo de Talento Humano para planeación y coordinación	Según planta	Presupuesto de funcionamiento
Jornadas de integración y recreación (Eje 1)	Financiero	Logística, recreación, actividades culturales y deportivas	Según programación anual	Presupuesto de funcionamiento
Hábitos saludables y conciliación vida-trabajo (Eje 1)	Humano	Talento Humano y apoyo institucional	Según necesidad	Presupuesto de funcionamiento
Talleres de salud mental y emocional (Eje 2)	Humano	Profesionales internos o externos en psicología y bienestar	Según programación	Presupuesto de funcionamiento
Campañas de autocuidado y riesgos psicosociales (Eje 2)	Financiero	Material pedagógico y divulgativo	Según programación	Presupuesto de funcionamiento



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 18 de 22

Actividad Proyecto /	Tipo de Recurso	Descripción	Cantidad / Valor	Fuente de Financiación
Espacios de escucha y orientación psicosocial (Eje 2)	Humano	Talento Humano y profesionales de apoyo psicosocial	Permanente	Presupuesto de funcionamiento
Jornadas de diversidad, equidad e inclusión (Eje 3)	Humano	Talento Humano para diseño y ejecución	Según cronograma	Presupuesto de funcionamiento
Campañas de respeto y buen trato (Eje 3)	Financiero	Material comunicacional y pedagógico	Según programación	Presupuesto de funcionamiento
Capacitación en competencias digitales (Eje 4)	Humano	Talento Humano y apoyo del área de Sistemas	Según programación	Presupuesto de funcionamiento
Herramientas digitales para procesos internos (Eje 4)	Tecnológico	Plataformas y aplicativos de apoyo	Según necesidad	Presupuesto aprobado
Programas de incentivos y reconocimiento (Eje 5)	Financiero	Incentivos no monetarios y estímulos	Según disponibilidad	Presupuesto aprobado
Reconocimiento a la trayectoria y antigüedad (Eje 5)	Financiero	Actos de reconocimiento institucional	Según programación	Presupuesto de funcionamiento
Estrategias de comunicación interna (Eje 5)	Tecnológico	Intranet, correo y medios digitales	N/A	Recursos propios
Seguimiento y evaluación del Plan	Humano	Talento Humano y comités institucionales	Permanente	Recursos propios

11. Gestión de Riesgos

La gestión de riesgos del Plan de Bienestar e Incentivos tiene como propósito identificar, analizar y controlar los eventos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos del plan, la adecuada ejecución de las actividades programadas y el uso eficiente de los recursos asignados, en coherencia con la **Política de Administración del Riesgo del MIPG**.

Este ejercicio permite anticipar situaciones que puedan impactar negativamente el clima organizacional, la motivación, la participación del talento humano y el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, fortaleciendo la toma de decisiones y la mejora continua.



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 19 de 22

Tabla 4 Gestión de Riesgos del Plan (Metodología DAFP)

Proceso	Objetivo del Proceso	Riesgo (Evento)	Causa	Consecuencia	Probabilidad	Impacto	Nivel de Riesgo	Controles Existentes	Acciones de Tratamiento
Bienestar Laboral	Mejorar la calidad de vida laboral	Baja participación de los trabajadores en las actividades de bienestar	Falta de divulgación o actividades no acordes a los intereses del personal	Bajo impacto del plan y desmotivación	Media	Medio	Medio	Estrategias de comunicación interna	Fortalecer la socialización y ajustar actividades según diagnóstico
Bienestar Laboral	Fortalecer el clima organizacional	Ejecución parcial del plan	Limitaciones presupuestales o logísticas	Incumplimiento de metas del plan	Media	Alto	Alto	Programación anual y seguimiento	Priorizar actividades críticas y gestionar recursos oportunamente
Incentivos	Reconocer el desempeño laboral	Incumplimiento en la entrega de incentivos	Falta de lineamientos claros o retrasos administrativos	Desmotivación y conflictos laborales	Media	Alto	Alto	Normatividad vigente y Convención Colectiva	Definir cronograma y responsables para incentivos
Gestión del Talento	Garantizar equidad	Percepción de inequidad	Criterios no socializados	Afectación del	Media	Medio	Medio	Lineamientos	Socializar criterio



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 20 de 22

Proceso	Objetivo del Proceso	Riesgo (Evento)	Causa	Consecuencia	Probabilidad	Impacto	Nivel de Riesgo	Controles Existentes	Acciones de Tratamiento
Talento Humano	Transparencia	Adolescentes en los incentivos	Aplicación inadecuada	Clima laboral				Institucionales	Fortalecer controles
Gestión Administrativa	Asegurar uso eficiente de recursos	Uso inadecuado de los recursos del plan	Falta de control y seguimiento	Observaciones de control interno	Baja	Alto	Medio	Control presupuestal	Reforzar seguimiento financiero y rendición de cuentas

12. Seguimiento, Monitoreo y Evaluación (Desde las líneas de Defensa MIPG)

El seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos se desarrollará conforme al **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, garantizando el control, la medición de resultados y la mejora continua de las acciones orientadas al bienestar laboral, la motivación y el reconocimiento del talento humano.

Este proceso permitirá verificar el cumplimiento de las actividades programadas, el logro de los objetivos del plan y la adecuada utilización de los recursos asignados, así como identificar oportunidades de mejora.

• 12.1 Primera Línea de Defensa – Gestión Operativa

Corresponde al proceso de Talento Humano, responsable de la ejecución directa del Plan de Bienestar e Incentivos.

Responsabilidades:

- Ejecutar las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos conforme al cronograma aprobado.
- Realizar seguimiento periódico al desarrollo de las actividades de bienestar e incentivos.
- Medir los indicadores de gestión y resultado del plan.
- Identificar desviaciones y proponer acciones de mejora.



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 21 de 22

Instrumentos: informes de ejecución, registros de participación, encuestas de satisfacción y reportes de indicadores.

• **12.2 Segunda Línea de Defensa – Aseguramiento y Control**

Ejercida por la **Oficina de Planeación, Control Interno y la Alta Dirección**, encargadas de verificar que el Plan se ejecute conforme a la normatividad, las políticas institucionales y los lineamientos del MIPG.

Responsabilidades:

- Monitorear el cumplimiento de metas e indicadores del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Verificar la adecuada gestión de los recursos asignados.
- Evaluar riesgos asociados a la ejecución del plan.
- Emitir recomendaciones para el fortalecimiento del bienestar laboral.

Instrumentos: informes de seguimiento institucional, evaluaciones de riesgos y actas de comités.

• **12.3 Tercera Línea de Defensa – Evaluación Independiente**

Corresponde a la **Auditoría Interna y a los organismos de control**, quienes realizan evaluaciones independientes sobre la ejecución y efectividad del Plan de Bienestar e Incentivos.

Responsabilidades:

- Evaluar la efectividad del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Verificar el cumplimiento normativo y procedimental.
- Formular hallazgos y recomendaciones de mejora.

Instrumentos: informes de auditoría, seguimientos a planes de mejoramiento y requerimientos de entes de control.

• **Resultado del Seguimiento y Evaluación**

El seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos permitirá fortalecer el clima organizacional, mejorar la satisfacción laboral, optimizar el uso de los recursos y asegurar la mejora continua de las estrategias de bienestar, en coherencia con los objetivos institucionales y el MIPG.

13. Plan de Mejoramiento

El Plan de Mejoramiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 tiene como propósito fortalecer la efectividad de las acciones de bienestar, incentivos y reconocimiento, corregir debilidades identificadas durante el seguimiento y la gestión de riesgos, y garantizar la mejora continua del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P.

Este plan se formula a partir de:



	DEPARTAMENTO DEL META MUNICIPIO DE ACACIAS EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS E.S.P. NIT. 822001833-5 – NUIR 1-50006000-3		
Código TRD	Fecha	Versión	Página
150	24/01/2024	9	Página 22 de 22

- Los resultados del seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos.
- La gestión de riesgos identificada para el plan.
- Observaciones de Control Interno, Auditoría y Comités Institucionales.
- Retroalimentación de los trabajadores y organizaciones sindicales, conforme a la Convención Colectiva de Trabajo.

14. Comunicación y Socialización del Plan

La comunicación y socialización del Plan de Bienestar e incentivos constituye un elemento fundamental para garantizar su apropiación, correcta implementación y cumplimiento de los objetivos institucionales, en concordancia con los principios de transparencia, participación y mejora continua establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

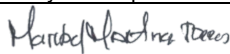
Mecanismos de Comunicación

Para la socialización del Plan Bienestar e incentivos se emplearán, entre otros, los siguientes mecanismos:

- Publicación del plan en la página institucional y demás medios internos disponibles.
- Socialización del plan en reuniones institucionales, comités y espacios de comunicación interna.
- Comunicaciones internas, circulares o boletines informativos.
- Apoyo de las instancias de representación de los trabajadores, conforme a la Convención Colectiva de Trabajo.

15. Responsables

La implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 estará a cargo del proceso de Talento Humano, con el apoyo de la Subgerencia Administrativa, los líderes de proceso y los comités institucionales competentes, conforme a la normatividad vigente, el MIPG y la Convención Colectiva de Trabajo.

Validaciones	Cargo	Firma
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Acta No. 01 del 29 de enero de 2026, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Revisó: Maribel Martínez Torres	Subgerente Administrativa, Comercial y Financiera	
Elaboró: Liliana Milena Gamboa L.	Técnica en Talento Humano	