

**RESOLUCIÓN No.029
ENERO 30 DE 2026**

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL COMITÉ, Y EL PLAN DE CAPACITACIÓN Y EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P PARA LA VIGENCIA 2026

El Representante Legal y Gerente de La Empresa de Servicios Públicos de San José de la Marinilla E.S.P, en uso de sus atribuciones legales, especialmente las conferidas por el Decreto Nacional 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”*.

Que el Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su Artículo 2.2.10.17 señala que: *“Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”* (Decreto 1227 de 2005 art. 85).

Que dentro del presupuesto y su desagregación de gastos aprobado por el Comfis y la Junta Directiva para LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P., se fijó para las actividades del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos el valor de: \$318.000.000, según los rubros presupuestales que se describen a continuación:

2.1.2.02.02.009.08	CAPACITACION Y BIENESTAR SOCIAL	\$40,574,000
2.4.5.02.08.11	BIENESTAR SOCIAL	\$45,000,000
2.4.5.02.08.12	CAPACITACION	\$10,000,000
8.4.5.02.09.04.01.06	CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULO	\$94,124,000
8.4.5.02.09.04.02.06	CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	\$128,302,000

Que el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece. *“Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”*

Que el artículo 42 de la Constitución Política Colombia establece a la familia como el núcleo esencial de la sociedad; razón por la cual a partir de la expedición del Decreto 1567 de 1998, por el cual se creó el Sistema

Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, se incluye a las familias de los empleados de la entidad, como beneficiarios de los programas de bienestar social.

Que en la sentencia C-577 del 26 de julio de 2011, la Corte Constitucional establece: “A modo de conclusión conviene reiterar que “el concepto de familia no incluye tan solo la comunidad natural compuesta por padres, hermanos y parientes cercanos, sino que se amplía incorporando aún a personas no vinculadas por los lazos de la consanguinidad, cuando faltan todos o algunos de aquellos integrantes, o cuando, por diversos problemas, entre otros los relativos a la destrucción interna del hogar por conflictos entre los padres, y obviamente los económicos, resulta necesario sustituir al grupo familiar de origen por uno que cumpla con eficiencia, y hasta donde se pueda, con la misma o similar intensidad, el cometido de brindar al niño un ámbito acogedor y comprensivo dentro del cual pueda desenvolverse en las distintas fases de su desarrollo físico, moral, intelectual y síquico”.

Que basados en el fallo de cosa juzgada constitucional No. C-577 de 2011 y que constituye línea jurisprudencial y precedente de conformidad con el artículo 10 del CPACA, se hace necesaria la inclusión de los hijastros de los funcionarios para que puedan participar en los programas de Bienestar como Grupo Familiar o familia ensamblada entendida ésta como la constituida por hijos de relaciones anteriores de la pareja.

Que en los numerales 4 y 5 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 se estipula que son derechos de todos los servidores públicos “4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”

Que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 estipula. *El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

Que, para el buen funcionamiento de la Entidad y desempeño de los funcionarios, se revisaron las necesidades de capacitación y de bienestar social e incentivos y de acuerdo con la capacidad de inversión de la Entidad y la normatividad vigente, el Gerente en conjunto con el comité de bienestar social elaboró la propuesta del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos para el año 2026

Que corresponde al Jefe de cada Entidad adoptar el plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos acorde al presupuesto aprobado por el Confis Municipal y la Junta Directiva de La Empresa de Servicios Públicos de San José de la Marinilla E.S.P

Que se debe cumplir con las normas vigentes sobre la formulación, adopción, ejecución y evaluación del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos para los funcionarios en LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P. para la vigencia . 2026

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el comité de bienestar social e incentivos dentro de LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P, que será conformado por:

- Gerente. En calidad de jefe de la entidad
- Un representante del área administrativa de aseo
- Un representante del área administrativa de acueducto y alcantarillado
- Un representante de los trabajadores operativos del área de aseo
- Un representante de los trabajadores operativos de acueducto y alcantarillado

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptar el plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos de La Empresa de Servicios Públicos de San José de la Marinilla E.S.P, para la vigencia 2026 como se encuentra estipulado en el anexo 1, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO TERCERO: Las fechas de ejecución de las actividades del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos podrán ser modificadas mediante actas del comité de bienestar social, acorde a las necesidades institucionales.

ARTICULO CUARTO: El responsable de la ejecución y evaluación del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos será del Gerente de La Empresa de Servicios Públicos de San José de la Marinilla E.S.P

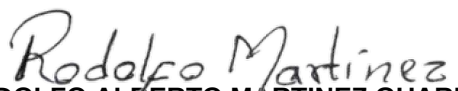
ARTICULO QUINTO: Los recursos sobrantes de las actividades del plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos que no se puedan ejecutar por circunstancias ajenas a la Entidad, podrán ser destinadas previa aprobación en acta del comité de bienestar social, a otras actividades que se encuentren incluidas dentro del plan aprobado en el presente acto administrativo.

ARTICULO SEXTO: Para la vigencia 2026, se adoptará el plan de bienestar mediante la presente resolución, las demás vigencias, deberá discutirse el plan en el comité de bienestar e incentivos.

ARTICULO SÉPTIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Firmada en Marinilla a los treinta (30) días del mes de enero de 2026.


RODOLFO ALBERTO MARTINEZ GUARIN
Gerente

Proyecto: Yenny Botero Gómez

ANEXO 1

PLAN DE CAPACITACIÓN Y PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE SAN JOSE DE LA MARINILLA E.S.P. AÑO 2026

Yenny Botero Gómez
Directora Administrativa

Isabel Cristina Carvajal Botero
Jefe Contable y Presupuestal

Héctor Mauricio Pineda Giraldo
Representante del área de acueducto y alcantarillado

William Adolfo Montoya Valencia
Representante área de aseo

Rodolfo Alberto Martínez Guarín
Gerente

TABLA DE CONTENIDO

Contenido	
INTRODUCCION.....	6
ALCANCE.....	6
VIGENCIA	6
OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos	7
JUSTIFICACION	7
RESPONSABLES	8
ENTIDADES DE APOYO	8
DEFINICIONES	8
MARCO NORMATIVO	9
ETAPAS DE DESARROLLO.....	11
FASES DEL PLAN	12
1. FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS	12
2. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	13
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	13
Caracterización de la Población.....	13
4. EJECUCION.....	15
4.1. CAPACITACIÓN	15
4.2. BIENESTAR LABORAL	17
4.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS.	21
CRONOGRAMA BIENESTAR E INCENTIVOS 2026.....	27
PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTACION DE LAS ACTIVIDADES	31

INTRODUCCION

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Empresa de Aseo de San José de la Marinilla E.S.P. se fundamenta en el análisis de los comportamientos históricos y en las necesidades expresadas por los empleados dentro del contexto laboral. Este plan busca brindar herramientas que permitan afrontar los retos derivados de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, el departamento y el municipio, en concordancia con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo Municipal y los objetivos estratégicos definidos por la Entidad.

Dichos lineamientos están orientados a fortalecer el liderazgo y el talento humano, bajo los principios de integridad y legalidad, concebidos como motores fundamentales para la generación de resultados y el cumplimiento de la misión institucional de las entidades públicas.

El pilar fundamental de la Empresa de Aseo de San José de la Marinilla E.S.P. es su talento humano; por tanto, su bienestar constituye el eje central y una prioridad institucional. En este sentido, la adecuada implementación de políticas y procedimientos en la gestión del talento humano incide directamente en el éxito de la administración, el logro de los objetivos institucionales, el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, así como en el cumplimiento de las metas trazadas.

En atención a lo anterior, la Coordinación de Talento Humano, como líder del proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, cuyo propósito es establecer condiciones laborales óptimas que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad institucional, la participación, el crecimiento profesional y la seguridad laboral de los empleados de la Entidad. Asimismo, este plan busca fortalecer la eficiencia y efectividad en el desempeño laboral, mejorar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores y contribuir al cumplimiento de los objetivos y valores institucionales, reafirmando el compromiso de la Empresa con una gestión humana integral, responsable y orientada a resultados.

ALCANCE

Los beneficiarios de las políticas, planes y programas de bienestar social son la totalidad de los empleados de la Entidad, incluyendo servidores públicos y trabajadores oficiales, así como sus respectivos núcleos familiares.

En relación con el proceso de capacitación, la Empresa de Servicios Públicos San José de la Marinilla E.S.P. tiene como objetivo garantizar una cobertura mínima del 95% del talento humano, que comprende al Gerente, directores, coordinadores de área y personal operativo, con el fin de fortalecer sus competencias, mejorar el desempeño laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

VIGENCIA

La vigencia del presente plan es desde la expedición de la resolución de aprobación hasta el 31 de diciembre de 2026.

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y del ambiente laboral de las y los empleados de la ESPA, mediante la ejecución de planes y programas de bienestar orientados a la generación de espacios de acompañamiento emocional, reconocimiento, esparcimiento e integración familiar y cultural.

Estas acciones estarán enfocadas en promover el desarrollo integral de los empleados y sus familias, a través de actividades diseñadas con base en las necesidades identificadas del talento humano, fortaleciendo así el bienestar personal, laboral y social, y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Objetivos Específicos

- Generar espacios de acompañamiento emocional que fortalezcan la salud mental, el equilibrio personal y el bienestar laboral de los empleados.
- Implementar estrategias de reconocimiento e incentivos que valoren el desempeño, el compromiso y la contribución del talento humano al logro de los objetivos institucionales.
- Promover actividades de esparcimiento e integración familiar y cultural que fortalezcan el sentido de pertenencia, la convivencia y el clima organizacional.
- Diseñar y ejecutar programas de bienestar basados en las necesidades identificadas del talento humano, que fomenten su desarrollo personal, social y laboral.

Contribuir al fortalecimiento del ambiente laboral y la productividad institucional, a través de acciones orientadas al bienestar integral de los empleados y sus familias.

JUSTIFICACION

La política de Bienestar Social Laboral de la Empresa de Servicios Públicos de San José de la Marinilla E.S.P. deberá responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los empleados dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Empresa del desarrollo como persona. Las empresas tienen la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de sus servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Bienestar Social de los empleados debe entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, y que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la Administración como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

El hecho de poder integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo dentro del presente plan en LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P. significa la oportunidad para que los funcionarios puedan vivirlo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas.

RESPONSABLES

Será responsabilidad del Gerente, la Dirección Administrativa, La Jefatura Contable y Presupuestal, la coordinación de Talento Humano, la coordinación SST, coordinación de comunicaciones y el comité de bienestar e incentivos la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los empleados y sus familias por medio de las herramientas disponibles para la formulación del Plan de Capacitación, Bienestar e Incentivos.

ENTIDADES DE APOYO

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

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituto I de Recreación y Deporte INDERMA.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

DEFINICIONES

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

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

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

*Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

*Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

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

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.

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

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

capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo	Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento

NORMA	DESCRIPCION
36.	efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
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 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
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 734 de 2002	Código Único Disciplinario. Título IV Derechos, Deberes, prohibiciones, incompatibilidades; impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. Artículo 33, numerales cuatro y cinco. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
Ley 1952 de 2019	Artículo 37 estipula que son derechos de todos los servidores públicos “4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezcan el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su Artículo 2.2.10.17 señala que: “Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal” (Decreto 1227 de 2005 art. 85).
Decreto 1083 de 2015:	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su Artículo 2.2.10.17 señala que: “Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes

NORMA	DESCRIPCION
	<i>hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal</i> (Decreto 1227 de 2005 art. 85).
Decreto 612 de 2018	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
Resolución No 008 del 14 de enero de 2010	Por medio de la cual la Empresa de Servicios Públicos de San José de la Marinilla E.S.P., creó el Comité de Bienestar Social el cual tiene como función garantizar el bienestar integral de los funcionarios, para elevar su nivel de vida, a través de actividades de recreación capacitación, educación y de acuerdo a la programación establecida para el Comité.
Artículo 42 de la Constitución Política Colombia	establece a la familia como el núcleo esencial de la sociedad; razón por la cual a partir de la expedición del Decreto 1567 de 1998, por el cual se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, se incluye a las familias de los empleados de la entidad, como beneficiarios de los programas de bienestar social
Sentencia C-577 del 26 de julio de 2011	la Corte Constitucional establece: “A modo de conclusión conviene reiterar que <i>“el concepto de familia no incluye tan solo la comunidad natural compuesta por padres, hermanos y parientes cercanos, sino que se amplía incorporando aún a personas no vinculadas por los lazos de la consanguinidad, cuando faltan todos o algunos de aquellos integrantes, o cuando, por diversos problemas, entre otros los relativos a la destrucción interna del hogar por conflictos entre los padres, y obviamente los económicos, resulta necesario sustituir al grupo familiar de origen por uno que cumpla con eficiencia, y hasta donde se pueda, con la misma o similar intensidad, el cometido de brindar al niño un ámbito acogedor y comprensivo dentro del cual pueda desenvolverse en las distintas fases de su desarrollo físico, moral, intelectual y síquico”</i> . Que basados en el fallo de cosa juzgada constitucional No. C-577 de 2011 y que constituye línea jurisprudencial y precedente de conformidad con el artículo 10 del CPACA, se hace necesaria la inclusión de los hijastros de los funcionarios para que puedan participar en los programas de Bienestar como Grupo Familiar o familia ensamblada entendida ésta como la constituida por hijos de relaciones anteriores de la pareja.
Artículo 42 de la Ley 142 de 1994	<i>“INCENTIVOS. Las empresas de servicios públicos pueden adoptar planes de incentivos, para remunerar a todos quienes prestan servicios en ellas en función del desempeño y de los resultados de utilidades y de cobertura obtenidos.”</i>

ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- Evaluación y diagnóstico: Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.

- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2026.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

FASES DEL PLAN

1. FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS

Se toma como base el Programa Nacional de Bienestar e incentivos consignado en la Dirección de Empleo Público- Función Pública – ESAP, el cual propone 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los empleados, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la necesidad actual del capacitación y las tendencias del mercado laboral, de modo que se toman los siguientes ejes:

EJE	CONTENIDOS DENTRO DEL PLAN E INCENTIVOS
Equilibrio Psicosocial	Este contempla los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los empleados de la ESPA, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, así como entender el significado y la trascendencia

	en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido, por medio de fortalecimiento de valores institucionales
--	---

2. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Evaluación y seguimiento

Corresponderá al Comité de Bienestar de la ESPA realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera trimestral, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

- Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar
- Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

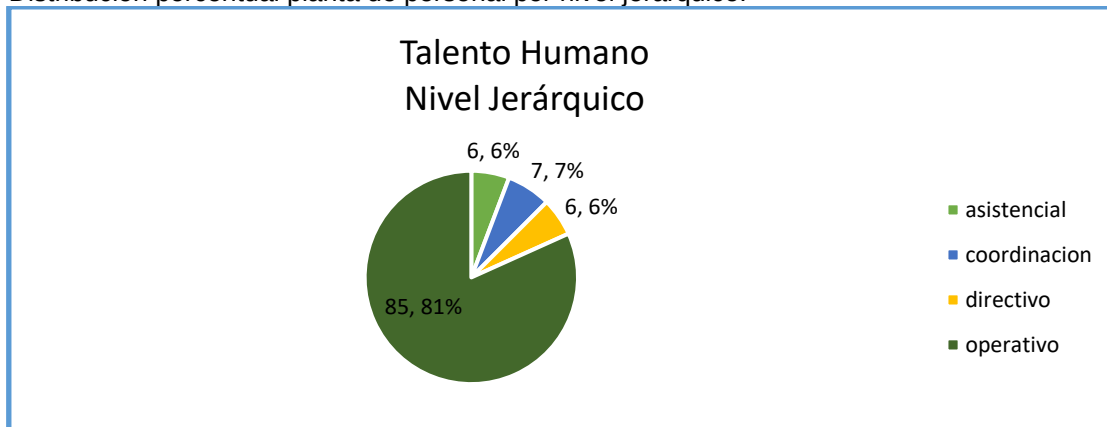
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

Para la construcción del diagnóstico de necesidades de capacitación, se han tenido como referentes de la caracterización de los empleados de la ESPA, los cuales aportan al proceso de consolidación de la oferta y la focalización de las actividades de acuerdo con los diferentes grupos y necesidades:

Caracterización de la Población

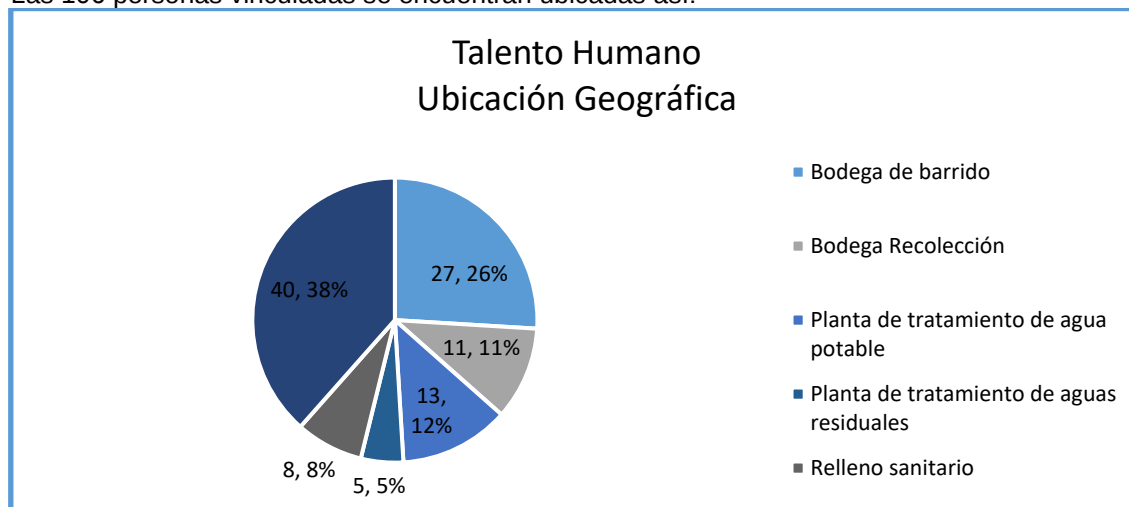
La planta de servidores ESPA cuenta con 114 cargos, datos obteniendo de la planta de personal con fecha del 15 de enero de 2026 y, están provistos 106

Distribución porcentual planta de personal por nivel jerárquico.



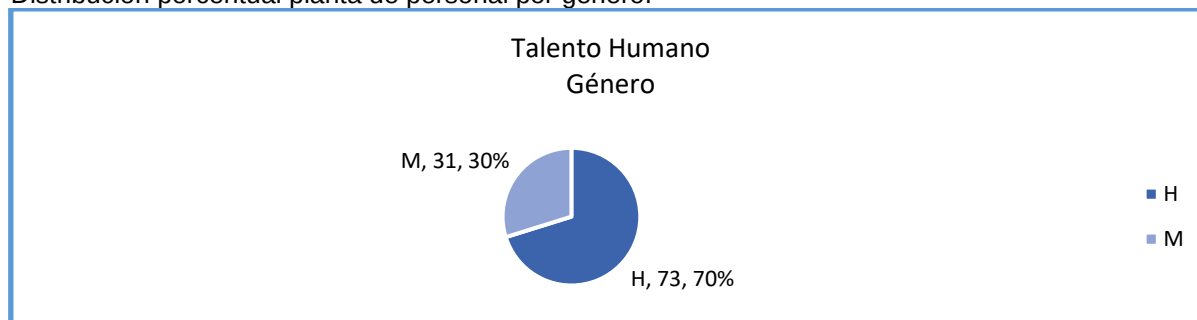
La ESPA cuenta con 106 personas vinculadas a su planta de las cuales el 85% es operativo, el 6% es asistencial, el 7% es para coordinación y el 6% es directivo.

Distribución porcentual planta por nivel geográfico.
Las 106 personas vinculadas se encuentran ubicadas así:



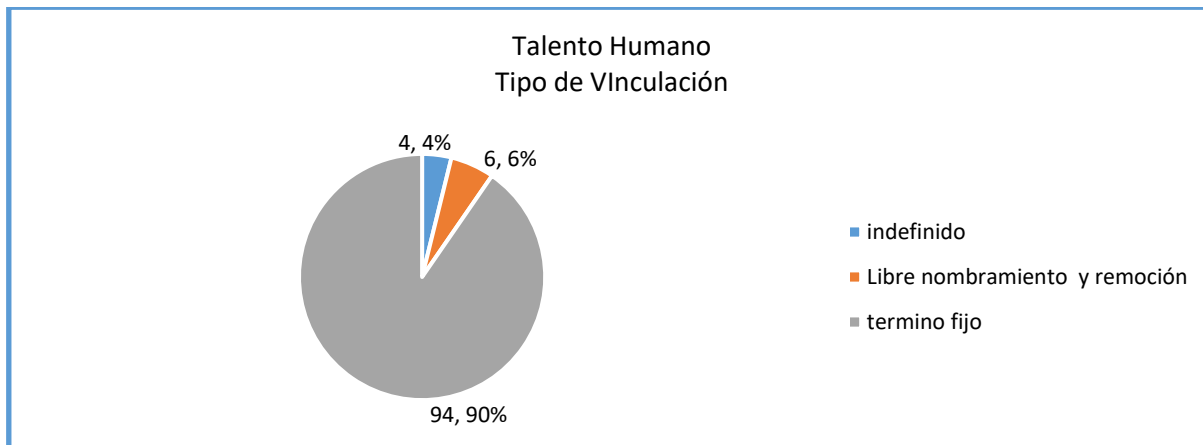
EL 38%e en la sede administrativa, 26% en la bodega de barrido, el 12% en la planta de tratamiento de agua potable, el 11% en la bodega de recolección, el 8% en el Relleno Sanitario y el 5% en la planta de tratamiento de aguas residuales.

Distribución porcentual planta de personal por género.



En la ESPA el 31% de los empleados son mujeres y el 70% son hombres.

Distribución porcentual planta por tipo de vinculación



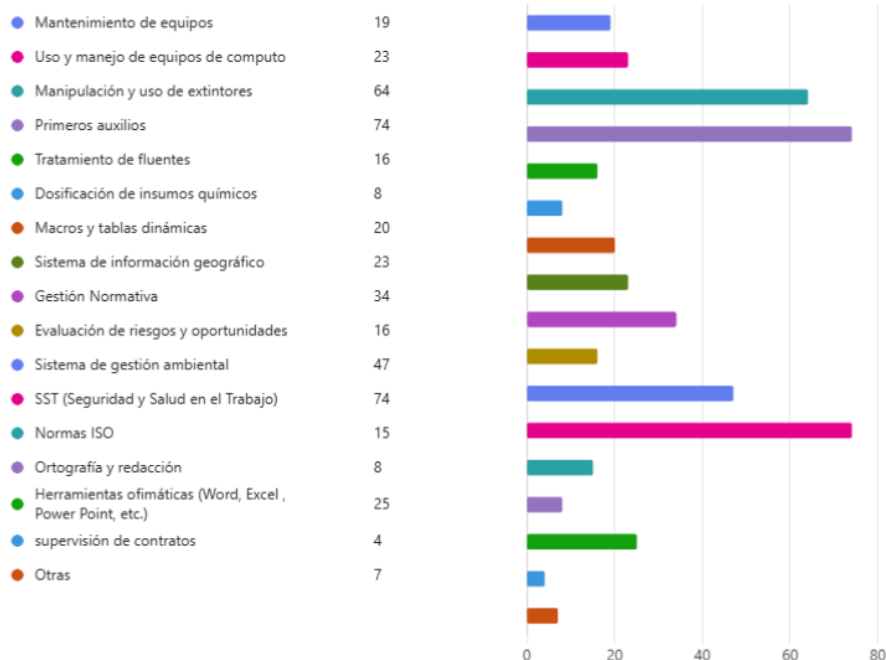
Respecto a la vinculación, se cuenta con el 90% de contratos a término fijo, el 6% del talento humano se encuentra nombrado en calidad de libre nombramiento y remoción y el 4% con contratos a término fijo.

4. EJECUCION

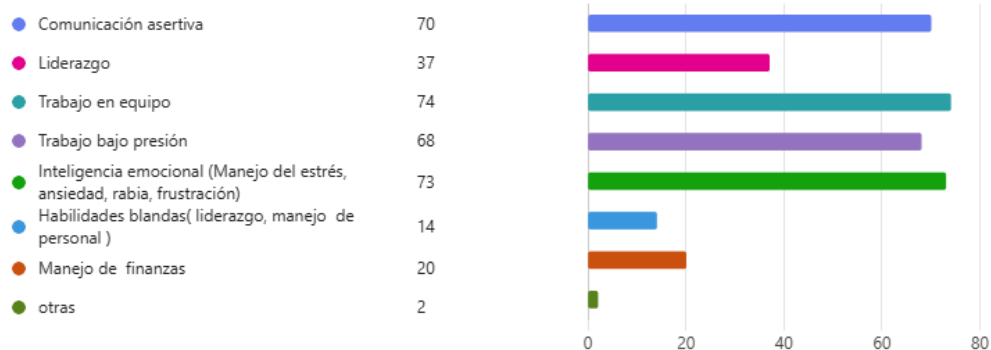
4.1. CAPACITACIÓN

Respecto al tema de capacitaciones se realizó una encuesta a los empleados de la ESPA con el fin de indagar Qué competencias técnicas o habilidades específicas necesitas reforzar para desempeñar tus labores de manera más eficiente y efectiva y Cuáles son los intereses o metas personales de crecimiento profesional que te gustaría que se abordaran en tu plan de capacitación, de las cuales se recibieron 84 respuestas, arrojando lo siguiente:

1. Competencias técnicas o habilidades específicas para desempeñar las labores de manera más eficiente y efectiva



2. Intereses o metas personales de crecimiento profesional



Después de revisar tanto los datos cuantitativos como cualitativos realizada a los empleados se logra, identificar patrones o temas recurrentes. Las áreas comunes en el hacer pueden incluir:

- Manejo de primeros auxilios
- Normas ISO
- Manipulación y uso de extintores

- Seguridad y salud en el trabajo
- Uso y manejo de equipos de computo
- Mantenimiento de equipos
- Herramientas de ofimática (Word, Excel, Power Point)
- Supervisión e contratos
- Sistema de gestión ambiental

Después de analizar de manera cuantitativa como cualitativa, se identifican patrones o temas recurrentes. Las áreas comunes en las necesidades de capacitación en el ser pueden incluir la siguiente información:

- comunicación asertiva
- trabajo en equipo
- trabajo bajo presión
- inteligencia emocional
- liderazgo
- manejo de finanzas
- habilidades blandas
-

La información arrojada por las diferentes encuestas evidencia un resumen claro y conciso de los hallazgos principales, destacando los puntos más positivos y las áreas a mejorar y definiendo un plan de acción. En las cuales se puede incluir:

- Modificar o actualizar los contenidos de la capacitación.
- Mejorar la logística y la infraestructura.
- Proporcionar más formación para los instructores.
- Realizar ajustes según las sugerencias de los participantes.

Además se identifican temas como:

*Procesos frente al fondo de Pensiones

*Emergencias y contingencias

4.2. BIENESTAR LABORAL

El bienestar se concibe como un componente fundamental de la coordinación de Talento Humano, cuyo objetivo principal es garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad. Esto parte del reconocimiento de que el factor humano constituye el principal activo de una organización y que su eficiencia y efectividad dependen, en gran medida, de la adecuada formulación y aplicación de políticas de talento humano orientadas al logro de los objetivos institucionales.

En el ámbito de las entidades del Estado, el concepto de Bienestar Social ha sido abordado desde múltiples perspectivas. Las distintas definiciones existentes se encuentran estrechamente relacionadas con los marcos de política pública vigentes, las concepciones sociales predominantes, la cultura organizacional, los modelos económicos imperantes y otros factores que influyen en la comprensión de la naturaleza y las funciones del Estado. Asimismo, estas definiciones responden a los objetivos que se han perseguido en cada contexto histórico y a los mecanismos o satisfactores destinados a atender las necesidades identificadas en cada momento.

Para el presente propósito, y en el marco de la Empresa de Servicios Públicos de San José de la Marinilla E.S.P., el Bienestar Social se entenderá como un proceso permanente, participativo y dinámico, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar. Este proceso busca, a su vez, incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia y sentido de pertenencia de los funcionarios, fortaleciendo su identificación con el trabajo y con el cumplimiento de la finalidad social de la Empresa de Servicios Públicos.

Este plan se define a partir de la evaluación del plan del bienestar e incentivos 2025 cuyo objetivo fue Conocer el nivel de satisfacción de los empleados frente a las actividades y programas del Plan de Bienestar e Incentivos, con el fin de identificar fortalezas y oportunidades de mejora para futuras vigencias donde la escala de valoración se dio así.

Escala de valoración:

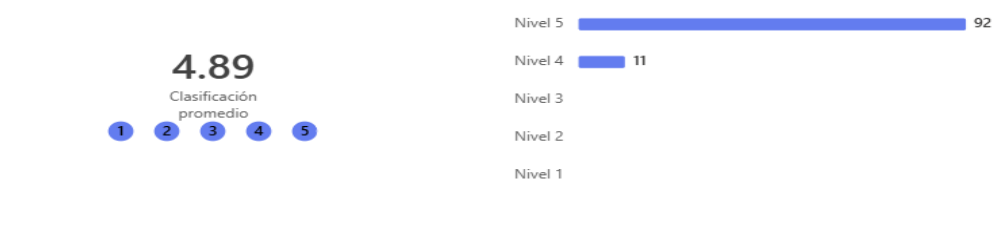
- 1 = Muy insatisfecho
- 2 = Insatisfecho
- 3 = Medianamente satisfecho
- 4 = Satisfecho
- 5 = Muy satisfecho

En la encuesta los resultados se dieron de la siguiente forma donde 103 respuestas la mayoría estuvo de satisfecho con el plan realizado 2025

Las actividades de bienestar respondieron a mis necesidades y expectativas? (0 punto)



Los programas de bienestar contribuyeron a mejorar mi calidad de vida laboral? (0 punto)



Las actividades promovieron un ambiente laboral positivo y armonioso? (0 punto)



Los espacios de integración familiar y cultural fueron adecuados? (0 punto)



Los estímulos e incentivos ofrecidos reconocen adecuadamente el desempeño laboral? (0 punto)



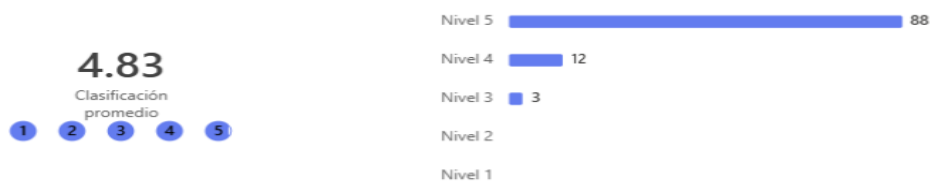
Considero que los criterios para otorgar incentivos son claros y justos? (0 punto)



Los incentivos recibidos aumentan mi motivación y compromiso con la Entidad (0 punto)



La información sobre las actividades del plan fue oportuna y clara? (0 punto)



La organización y ejecución de las actividades fue adecuada? (0 punto)



En general, ¿qué tan satisfecho(a) se encuentra con el Plan de Bienestar e Incentivos? (0 punto)



En consecuencia, para la formulación y ejecución de las acciones de bienestar de año 2026, se tendrán en cuenta los siguientes los resultados lo cuales se dieron de la siguiente forma 103 respuestas 93 estuvo satisfecho con el plan realizado 2025 además se tuvo en cuenta las siguientes definiciones:

-Calidad de Vida Laboral.

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización.

Las siguientes son algunas de las actividades propuestas por el comité de Bienestar e Incentivos para ejecutar en la ESPA:

- Lograr la participación de los empleados en el desarrollo organizacional.
- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover en los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Promover la participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.

-Clima Organizacional.

El clima organizacional se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina su comportamiento dentro de la empresa.

Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los funcionarios, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

Solamente tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar laboral, el personal vinculado a la planta de personal de la ESPA en calidad de empleado público, o quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo.

- Programa de Pre-pensionados

Iniciativa de empresas y entidades públicas en Colombia para preparar integralmente a sus empleados cercanos a la jubilación (generalmente con menos de 3 años para pensionarse) en aspectos personales, financieros, legales y de bienestar, ofreciendo talleres, orientación y actividades para facilitar una transición positiva hacia esta nueva etapa de vida, además de un marco de protección laboral especial ([fuero](#) de prepensionado) que dificulta el despido sin justa causa

4.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Como lo establece la normatividad, los programas de incentivos, junto con los de bienestar social, son un

componente del sistema de estímulos para los funcionarios del Estado.

Con el objeto de lograr este último propósito, la Empresa presenta el plan de capacitación bienestar e incentivos, basados en las necesidades de los funcionarios de la ESPA.

En relación con el otorgamiento individual de incentivos, tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Pueden hacerse acreedores a los mismos, los servidores de libre nombramiento y remoción, o quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo.
- De acuerdo con la normatividad vigente, de los incentivos propuestos en la ESPA podrán ser: becas para educación formal, reconocimientos públicos, programas de turismo social. Los incentivos deberán ser equitativos, es decir ser proporcionales al grado de excelencia mostrado por el equipo o el servidor.

Beneficiarios

Para la elección de los beneficiarios, la Empresa de Servicios Públicos de San José de Marinilla cuenta con un Comité de Capacitación y programa de bienestar e incentivos, integrado por:

- Gerente. En calidad de jefe de la Empresa de aseo de marinilla ESPA
- El representante de los empleados del nivel administrativo de Acueducto y Alcantarillado.
- El representante de los empleados del nivel administrativo de Aseo
- El representante de los empleados del nivel Operativo de Acueducto y alcantarillado.
- El representante de los empleados del nivel operativo de Aseo.

4.3.1 RECREACIÓN

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Se proponen en el plan la realización de actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas, que respondan a las necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

La manifestación humana que dinamiza el desarrollo del potencial lúdico creativo, hacia un equilibrio social, mental y físico, descubriendo la propia esencia del hombre. Se entiende entonces a la recreación, no como un simple fin, sino como el medio más eficaz para promover procesos de desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y dentro del ámbito social y laboral.

Según lo observado por los miembros del Comité de Bienestar y lo dialogado con el personal, es necesario continuar con los diferentes planes recreativos que la Empresa proporciona; así mismo los funcionarios manifiestan que es enriquecedor el aumentar la variedad en los planes recreativos y deportivos teniendo en cuenta el aumento en el número de funcionarios por la integración de los servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo.

Estímulo con planes recreativos

- Realizar una jornada de integración teniendo como referente el 1 de mayo día del trabajo.

- Realizar actividad lúdica deportiva y recreativa: Este tipo de incentivos se pueden gestionar con los centros recreativos y deportivos del municipio y la región.

Actividades Deportivas

Las actividades deportivas están enmarcadas dentro del área de “Protección y Servicios Sociales”, pues no sólo contribuyen a atender necesidades de identidad Administrativa de los funcionarios sino también al mejoramiento de sus niveles de salud, recreación y cultura, por lo tanto, pueden considerarse al interior de la ESPA encuentros deportivos que fortalezcan la salud física y mental de los empleados.

4.3.2. CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

Los programas que buscan apoyar a los empleados en educación formal hacen parte del bienestar social, según lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, entendiéndose por educación formal *“Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, o conducentes a grados y títulos”*.

Se considera importante distinguir entre educación formal que hace parte de los programas de bienestar social y educación informal y no formal que hace parte de la capacitación, para lo cual se hace necesario tener en cuenta lo prescrito por el Decreto Ley 1567 de 1998, en sus artículos 4, 6 y 20.

La educación formal hace parte del rubro de bienestar social y capacitación y debe estar contemplada en el respectivo presupuesto de la Empresa. La diferencia que se encuentra entre lo que es educación y capacitación es que la educación es aquella donde el funcionario adquiere una formación en el nivel educativo superior, tecnológico o técnico, bien sea de pregrado o postgrado, y al cual tienen derecho los trabajadores oficiales, empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción y para la cual es necesario la calificación de servicios; en tanto que la capacitación es la preparación del empleado para desempeñar el cargo y ejercer las funciones asignadas y que comprende cursos, seminarios, talleres y diplomados de corta duración y a la cual tienen derecho todos los empleados de la Empresa.

La educación es un derecho humano y un elemento indispensable para el progreso económico y social. Debe reconocerse que el acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación es un requisito fundamental para la potenciación de las personas, y un instrumento fundamental para lograr los objetivos de desarrollo individual y social.

Es por esto que en la ESPA se realiza motivación para que los funcionarios continúen con su proceso de formación – terminar su bachillerato, adelantar programas técnicos, tecnológicos, pregrados y postgrados. Según lo sondeado con los funcionarios se logró identificar la necesidad de capacitación en temas específicos del área tales como: actualización en normatividad vigente, servicio al cliente y actitud de servicio principalmente para el personal administrativo, con el nivel operativo las indagaciones dieron como resultado la necesidad de capacitación en aquellos temas enfocados al ser como trabajo en equipo, servicio al cliente, liderazgo, relaciones interpersonales, finanzas familiares y hacer mucho énfasis en el mejoramiento institucional y organizacional, etc. Los cuáles serán incluidos en plan de capacitaciones.

Fines del plan de capacitación

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la empresa por su participación en programas de capacitación.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

Tipos, modalidades y niveles de capacitación

Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva (INDUCCION): Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación Preventiva (REINDUCCION): Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar «problemas de desempeño». En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para desarrollo de la carrera o mejora:

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

Se propone en el plan los siguientes estímulos con planes de capacitación o educativos

- Estímulo a través de cursos y/o capacitaciones relacionadas con el trabajo que se realizará teniendo en cuenta las convocatorias que realicen luego de evaluar la pertinencia de las mismas y la disponibilidad presupuestal.
- Compra de material educativo y de consulta que permitan mejorar los niveles de competencia, desempeño y además garantizar la actualización de conocimientos para el desempeño en el puesto de trabajo.
- Estímulo para empleados que deseen continuar con estudios de nivelación de bachillerato, técnico, tecnológico, pregrado, posgrado, entre otros, por medio de un subsidio económico, que consistirá en apoyo para el pago de gastos de matrícula o con acomodación de los horarios de trabajo, de acuerdo a las posibilidades económicas y cumpliendo los criterios definidos por el comité.

Se propone en el plan los siguientes temas de capacitación:

Sistema institucional: Planeamiento Estratégico, Administración y organización, Cultura Organizacional, Gestión del Cambio, Seguridad y salud en el trabajo, Manejo de primeros auxilios, Sistema de gestión de calidad, Mantenimiento equipos de laboratorio, Gestión normativa, office.

Imagen institucional: Relaciones Humanas, Relaciones Públicas, Administración por Valores, Mejoramiento del Clima Laboral, comunicación asertiva, inteligencia emocional, liderazgo, trabajo en equipo, Habilidades blandas.

Contabilidad: Auditoria y Normas de Control, Control Patrimonial

NOTA: Con relación a la actividad: *“plan de capacitación y estímulos para estudio”*, se dejan las siguientes claridades:

Apoyo económico en los siguientes porcentajes a los funcionarios que adelantan sus estudios de educación y/o formación, el cual deberá ser aprobado mediante acta de comité de bienestar social siempre y cuando se cuente con los recursos presupuestales y cumplimientos de norma:

- **Cursos-semilleros:** si es por solicitud del funcionario, dispondrá del tiempo. Si es iniciativa de la empresa, se subsidiará su totalidad.
- **Diplomados, cursos, seminarios, congresos y nivelación de bachillerato:** hasta un 100% del valor de la factura.
- **Estudios técnicos y tecnológicos:** hasta un 80% del valor de la matrícula.
- **Pregrado:** hasta el 50% de la matrícula.
- **Posgrado:** hasta el 30% de la matrícula, no obstante, el Comité de bienestar social revisará disponibilidad presupuestal para estudiar la posibilidad de apoyar con más porcentaje.

4.3.4. MOTIVACIONES GENERALES

Representan los incentivos de orden laboral específicos que estimulan la labor diaria. Dentro de este grupo se incluyen los estímulos económicos monetarios, los obsequios materiales, las tarjetas de felicitación, los estímulos en ocasiones especiales, Entre otros según lo manifestado por los funcionarios en reunión de personal y ante los representantes al Comité de Bienestar Social resaltan la importancia de continuar con las motivaciones de tipo individual y grupal dándole prioridad a fortalecer el sentido de familia. Por lo tanto, es importante tener en cuenta lo siguiente:

De tipo individual

- A- Estímulo a través de un obsequio de navidad para cada funcionario y sus hijos menores de 12 años.
- B- Estímulo anual: jornada de integración en el marco de la celebración del día del trabajador.
- C- Reconocimiento público al funcionario que cumpla años: que consistirá en una tarjeta de felicitación, un bono redimible en mercado por cumpleaños de \$150.000, un día de descanso remunerado que lo podrá disfrutar hasta un mes después de la fecha de su cumpleaños, adicional a lo anterior, al finalizar cada mes en las instalaciones de la ESPA se invitara a los funcionarios que cumplieron años en el respectivo mes a un sencillo reconocimiento (no superior a una hora) y entre ellos se rifará un bono redimible en mercado por doscientos mil pesos (\$200.000).

De tipo grupal:

- A- Estímulo a través de eventos de integración como: actividad de los servidores públicos de fin de año (día de la Familia ESPA), entrega de detalles a los funcionarios por el día del amor y la amistad, día de la secretaria, día de la mujer, Día del hombre, día de la madre, día del padre, día de los niños, entre otras fechas especiales garantizando la inclusión de género y diversidad de discapacidad y además de más de tener en cuenta la diversidad de creado
- B- Realizar jornada de capacitación integración y estímulo dirigida a todos los servidores públicos.
- C- Realizar con todos los funcionarios actividad lúdica recreativa y deportivo, para lo cual el comité de bienestar e incentivos definirá lugar, sitio y actividades a realizar.
- D- Realización de reconocimiento a los empleados y trabajadores en proceso de pensión (programa de pre-pensionados) mediante un encuentro grupal

RECURSOS

-humanos: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados en administración, contadores, Psicólogos, coach etc.

-materiales:

INFRAESTRUCTURA. - Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.

ESPA. - está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, total folio, equipo multimedia, TV-VIDEO BEAM, y ventilación adecuada.

DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO. - entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

-financiamiento

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución.

CRONOGRAMA BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

A este plan se anexan el cronograma de actividades y los resultados de los diferentes informes que sirvieron como insumo para la elaboración de este. Cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan.

Cronograma Bienestar e Incentivos 2026														
Número	Temáticas	Actividades	En e	Fe b	Ma r	Ab r	Ma y	Ju n	Jul	Ag o	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Elaboración de Documentos	Plan de bienestar e incentivos - 2026												
2	Diversidad e Inclusión	Lenguaje de señas												
		Charlas y actividades												

	CAPACITACIONES	Inducción		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Reinducción		x					x						

3	Fechas Especiales	Conmemoración día del género		x											
		Conmemoración día de la secretaria			x										
		Conmemoración día de la madre													
		Conmemoración día del Servidor Público													
		Conmemoración día de amor y amistad													
		Conmemoración día la diversidad étnica y cultural													
		Conmemoración aniversario Función Pública													
		Conmemoración navidad													
4	Feria de Servicios	Convenios y Alianzas													
		Feria vivienda y crédito													
		Servicios: recreación, deporte, educación													
		Asesor EPS, EFP													
		Caja de compensación familiar													
5	Promoción y Campañas de Difusión	Divulgación fechas especiales													
		Campaña de riesgos en los programas de vigilancia epidemiológica													

Reconocimiento a toda una vida de labor (pre-pensionados)	Empleados/trabajadores	Durante todo el año 2026	\$ 5,000,000.00
TOTAL			\$ 318,000,000.00

PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTACION DE LAS ACTIVIDADES

Las actividades podrán ser reformuladas según las necesidades de la empresa.