
 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P. N.º 844 000 796-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.00033.26

Página 1 de 2

RESOLUCIÓN No. 00033.26
(30 DE ENERO DE 2026)

"Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026"

EL AGENTE ESPECIAL DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE-ESP

En ejercicio de sus Facultades Legales, en especial las conferidas por la Ley 142 de 1994, el Estatuto Tributario y demás normas aplicables y concordantes y

CONSIDERANDO

Que, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden municipal, creada mediante el Decreto 026 del 10 de junio de 1997 por autorización del Acuerdo Municipal No. 057 del 18 de diciembre de 1996 y ampliado su objeto social con el Acuerdo Municipal No. 009 del 07 de junio de 2010.

Que, la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP) es regida por la Ley 142 de 1994, Ley 689 de 2001, Ley 489 de 1998 y demás disposiciones estatutarias y convencionales.

Que, la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL, E.I.C.E. E.S.P., como Empresa Industrial y Comercial del Estado, del orden Municipal se rige en materia presupuestal por el decreto 115 de 1996



Que, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios ordenó la toma de posesión de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP) mediante la Resolución No. SSPD - 20231000620935 del 04 de octubre de 2023.

Que, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios mediante la Resolución No. SSPD - 20251000519265 del 23 de octubre de 2025, designó al doctor DIEGO FERNANDO RAMIREZ NAIZAQUE como Agente Especial para la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP), quien ejercerá sus funciones de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Orgánico del sistema Financiero, en concordancia con Decreto Nacional No. 2555 de 2010, aplicable en lo pertinente a la toma de posesión de las empresas de servicios públicos domiciliarios, de conformidad con la remisión establecida en el artículo 121 de la Ley 142 de 1994.

Que, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios determinó el objeto de la toma de posesión de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP) mediante la Resolución No. SSPD - 20261000043785 del 29 de enero de 2026, la cual determinó que la modalidad de la toma de posesión será de fines liquidatarios - etapa de administración temporal.

Que la Constitución Política de Colombia establece como fines esenciales del Estado garantizar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, así como el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.



 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.756-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.00033.26

Página 2 de 2

Que la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 establecen la obligación de las entidades públicas de implementar programas de bienestar social, estímulos e incentivos, orientados a fortalecer la gestión del talento humano, mejorar el desempeño laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP, en cumplimiento de la normatividad vigente y de las convenciones colectivas suscritas, formuló el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, con base en el diagnóstico de necesidades, la evaluación de la vigencia anterior y la participación de los trabajadores.

Que el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos constituye una herramienta estratégica orientada a mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el clima organizacional, promover el desarrollo integral del talento humano y fomentar la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

Que, en mérito de lo expuesto, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 como instrumento de gestión del talento humano en la entidad.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal para la vigencia 2026.

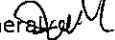



ARTICULO SEGUNDO: La Oficina de Talento Humano divulgará y ejecutara las actividades incluidas en cronograma establecido en el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos al interior de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal, a través de los canales oficiales de comunicación de la entidad.

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE



Dada en Yopal, a los treinta (30) días del mes de enero de 2026.


DIEGO FERNANDO RAMIREZ NAIZAQUE
 Agente Especial EAAAY EICE ESP

Aprobó: José Antonio Rosas Pineda // Secretario General 
 Revisó: Carmen Cecilia Macias Sarmiento // Líder 1 Talento Humano (E) 
 Revisó: Silvia Milena Moreno Monroy // Líder 1 Jurídico Talento Humano 
 Proyectó: Luisa Fernanda Sandoval Corredor // Técnica Administrativa Talento Humano 

GESTION DOCUMENTAL:
 Original: Destinatario
 Copia 1: Archivo de Gestión



	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.00033.26

Página 1 de 2

RESOLUCIÓN No. 00033.26
(30 DE ENERO DE 2026)

"Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026"

EL AGENTE ESPECIAL DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE-ESP

En ejercicio de sus Facultades Legales, en especial las conferidas por la Ley 142 de 1994, el Estatuto Tributario y demás normas aplicables y concordantes y

CONSIDERANDO

Que, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden municipal, creada mediante el Decreto 026 del 10 de junio de 1997 por autorización del Acuerdo Municipal No. 057 del 18 de diciembre de 1996 y ampliado su objeto social con el Acuerdo Municipal No. 009 del 07 de junio de 2010.

Que, la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP) es regida por la Ley 142 de 1994, Ley 689 de 2001, Ley 489 de 1998 y demás disposiciones estatutarias y convencionales.

Que, la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL, E.I.C.E. E.S.P., como Empresa Industrial y Comercial del Estado, del orden Municipal se rige en materia presupuestal por el decreto 115 de 1996



Que, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios ordenó la toma de posesión de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP) mediante la Resolución No. SSPD – 20231000620935 del 04 de octubre de 2023.

Que, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios mediante la Resolución No. SSPD – 20251000519265 del 23 de octubre de 2025, designó al doctor DIEGO FERNANDO RAMIREZ NAIZAQUE como Agente Especial para la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP), quien ejercerá sus funciones de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Orgánico del sistema Financiero, en concordancia con Decreto Nacional No. 2555 de 2010, aplicable en lo pertinente a la toma de posesión de las empresas de servicios públicos domiciliarios, de conformidad con la remisión establecida en el artículo 121 de la Ley 142 de 1994.

Que, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios determinó el objeto de la toma de posesión de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP) mediante la Resolución No. SSPD – 20261000043785 del 29 de enero de 2026, la cual determinó que la modalidad de la toma de posesión será de fines liquidatarios – etapa de administración temporal.

Que la Constitución Política de Colombia establece como fines esenciales del Estado garantizar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, así como el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.



	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.00033.26

Página 2 de 2

Que la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 establecen la obligación de las entidades públicas de implementar programas de bienestar social, estímulos e incentivos, orientados a fortalecer la gestión del talento humano, mejorar el desempeño laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP, en cumplimiento de la normatividad vigente y de las convenciones colectivas suscritas, formuló el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, con base en el diagnóstico de necesidades, la evaluación de la vigencia anterior y la participación de los trabajadores.

Que el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos constituye una herramienta estratégica orientada a mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el clima organizacional, promover el desarrollo integral del talento humano y fomentar la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

Que, en mérito de lo expuesto, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 como instrumento de gestión del talento humano en la entidad.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal para la vigencia 2026.

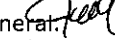

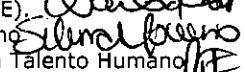

ARTICULO SEGUNDO: La Oficina de Talento Humano divulgará y ejecutara las actividades incluidas en cronograma establecido en el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos al interior de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal, a través de los canales oficiales de comunicación de la entidad.

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.


COMUNÍQUESE Y CUMPLASE



Dada en Yopal, a los treinta (30) días del mes de enero de 2026.


DIEGO FERNANDO RAMÍREZ NAIZAQUE
 Agente Especial EAAAY EICE ESP

Aprobó: José Antonio Rosas Pineda // Secretario General. 
 Revisó: Carmen Cecilia Macias Sarmiento // Líder 1 Talento Humano (E). 
 Revisó: Silvia Milena Moreno Monroy // Líder 1 Jurídico Talento Humano. 
 Proyectó: Luisa Fernanda Sandoval Corredor // Técnica Administrativa Talento Humano. 

GESTION DOCUMENTAL:
 Original: Destinatario
 Copia 1: Archivo de Gestión



 Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT 844.000.755-4	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 1 de 14

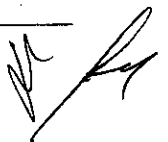
**EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO
Y ASEO DE YOPAL**





Empresa de Acueducto,
 Alcantarillado y Aseo de Yopal
 E.I.C.E - E.S.P
 NIT. 844.000.755-4

**PLAN INSTITUCIONAL
DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**SECRETARIA GENERAL
OFICINA DE TALENTO HUMANO
2026**





	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 2 de 14

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. JUSTIFICACIÓN	4
2. OBJETIVOS	4
2.1 Objetivo General	4
2.2 Objetivos Específicos	5
3. ALCANCE	5
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	6
4.1 Evaluación del Plan de Bienestar de la vigencia anterior	6
4.2 Aplicación de encuesta de necesidades	6
4.3 Análisis de resultados y priorización de necesidades	6
4.4 Soporte documental del diagnóstico	6
5. MARCO NORMATIVO	7
5.1 Fundamento Social	7
5.2 Fundamento Legal	7
6. DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	8
6.1 Finalidad del Programa de Bienestar Social e Incentivos	8
6.2 Beneficiarios	9
6.3 Ubicación	9
6.4 Entidades de apoyo	9
6.5 Plan de Bienestar Social	10
6.6 Programa de Estímulos e Incentivos	11
7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	12
8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13
9. PRESUPUESTO	13
9.1 Distribución del presupuesto.....	13
9.2 Consideraciones generales.....	14

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 844.000.750-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 3 de 14

INTRODUCCIÓN

En el marco de las políticas de modernización del Estado, orientadas al fortalecimiento institucional y a la transformación de la administración pública mediante la implementación de una gestión estratégica del Talento Humano, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP (EAAAY EICE-ESP) adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026.

El presente Plan se formula en concordancia con la normatividad vigente, en particular la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, las normas concordantes y las convenciones colectivas suscritas por la entidad, reconociendo estos instrumentos como base para garantizar condiciones dignas de trabajo y el bienestar integral de los trabajadores.


Asimismo, el Plan se articula con la política institucional de Talento Humano, orientada a promover el desarrollo integral de los servidores públicos, trabajadores oficiales y demás colaboradores, mediante la generación de ambientes laborales que fortalezcan la calidad de vida, la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

En este contexto, el bienestar laboral se concibe como el conjunto de programas, beneficios e incentivos dirigidos a atender las necesidades del talento humano, reconociendo su papel fundamental dentro de la organización y su interacción con el entorno social.

De esta manera, el Plan se constituye como una herramienta estratégica para el fortalecimiento de competencias, el desarrollo de habilidades y el mejoramiento del clima organizacional, contribuyendo a la adecuada prestación de los servicios a cargo de la entidad.

Para ello, contempla la ejecución de actividades orientadas a fomentar la integración, el trabajo en equipo, la participación activa, el reconocimiento institucional y la inclusión del núcleo familiar, promoviendo el bienestar integral y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Finalmente, el Plan se orienta a motivar el desempeño eficaz, fortalecer el compromiso institucional y contribuir al mejoramiento continuo de la gestión pública durante la vigencia 2026.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.100.755-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 4 de 14

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP se fundamenta en la identificación de necesidades, intereses y expectativas de los trabajadores, derivadas del diagnóstico institucional, el cual incluye la evaluación de las actividades ejecutadas en la vigencia 2025 y la aplicación de instrumentos de recolección de información.

De igual manera, su formulación responde al cumplimiento de los compromisos establecidos en las convenciones colectivas vigentes, las cuales constituyen un referente esencial para la garantía de derechos, beneficios y condiciones laborales que inciden directamente en el bienestar del talento humano.

En este sentido, el Plan se orienta a fortalecer las competencias, habilidades, valores y actitudes de los trabajadores, con el propósito de mejorar su desempeño laboral, promover su desarrollo personal y aportar al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Así mismo, busca generar condiciones favorables en el entorno laboral que impulsen la creatividad, la participación, la identidad institucional y el trabajo en equipo, contribuyendo al incremento de la eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio público.



Para el logro de estos propósitos, el Plan se estructura en componentes como formación y desarrollo, promoción y prevención de la salud, actividades recreativas, deportivas y culturales, conmemoración de fechas especiales, así como programas de reconocimiento e incentivos, permitiendo una atención integral de las necesidades del talento humano.

En concordancia con lo anterior, se contempla la implementación de un programa de incentivos orientado a reconocer el desempeño sobresaliente de los trabajadores, en armonía con la normatividad vigente y las convenciones colectivas, con el fin de fortalecer la motivación, la satisfacción y el compromiso institucional.

En consecuencia, la ejecución del Plan contribuye al mejoramiento del clima organizacional, al fortalecimiento de la cultura institucional y a la prestación eficiente de los servicios a cargo de la empresa, involucrando tanto a los trabajadores como a sus familias.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 844.900.7364</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 5 de 14

Fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos, trabajadores oficiales y demás colaboradores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP, mediante la implementación de programas de bienestar, estímulos e incentivos que promuevan el desarrollo personal y laboral, mejoren el clima organizacional y contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales durante la vigencia 2026.

2.2 Objetivos Específicos

- Promover el desarrollo de competencias, habilidades, valores y actitudes de los trabajadores, que contribuyan al mejoramiento de su desempeño laboral.
- Fomentar condiciones laborales favorables que fortalezcan la calidad de vida, la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.
- Implementar actividades de bienestar orientadas a la promoción y prevención de la salud física, mental y social de los trabajadores.
- Incentivar la participación en actividades recreativas, deportivas, culturales y de integración que fortalezcan el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.
- Desarrollar programas de reconocimiento e incentivos que valoren el desempeño sobresaliente y los aportes significativos de los trabajadores a la gestión institucional.
- Fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral mediante estrategias que promuevan la participación, la comunicación y la identidad institucional.
- Involucrar al núcleo familiar de los trabajadores en actividades que contribuyan al bienestar integral y al fortalecimiento del entorno laboral.

3. ALCANCE



El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 está dirigido a los servidores públicos, trabajadores oficiales y demás colaboradores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y en las convenciones colectivas.

El Plan comprende el diseño, ejecución y seguimiento de programas, proyectos y actividades orientadas al bienestar laboral, el desarrollo del talento humano y el reconocimiento institucional, durante la vigencia 2026.

Así mismo, su alcance incluye la participación del núcleo familiar de los trabajadores en aquellas actividades que, por su naturaleza, promuevan la integración, el bienestar integral y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

La implementación del Plan se realizará de manera transversal en las diferentes dependencias de la entidad, en articulación con la política de Talento Humano, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional y al cumplimiento de los objetivos institucionales.



	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 6 de 14

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 se fundamenta en un diagnóstico técnico y participativo, orientado a identificar las necesidades, intereses y expectativas de los trabajadores de la entidad, con el propósito de diseñar estrategias que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida laboral y personal.

Para la construcción de este diagnóstico se implementaron los siguientes mecanismos:

4.1 Evaluación del Plan de Bienestar de la vigencia anterior

Se realizó un análisis de los resultados obtenidos en la ejecución del Plan de Bienestar de la vigencia 2025, teniendo en cuenta los niveles de participación, cobertura, satisfacción de los trabajadores y el cumplimiento de las actividades programadas. Este ejercicio permitió identificar fortalezas, oportunidades de mejora y aquellas actividades con mayor impacto institucional.

4.2 Aplicación de encuesta de necesidades

Se diseñó y aplicó una encuesta dirigida a los trabajadores de la entidad, con el fin de recopilar información sobre sus intereses y preferencias en materia de bienestar. Esta incluyó diferentes líneas de intervención, tales como bienestar social, recreación, deporte, cultura, salud, capacitación e incentivos.



Las respuestas obtenidas fueron consolidadas y analizadas mediante criterios porcentuales, lo que permitió identificar las actividades con mayor nivel de aceptación y priorización por parte de los trabajadores.

4.3 Análisis de resultados y priorización de necesidades

A partir de la información recolectada, se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo que permitió establecer las principales necesidades del talento humano. En este proceso, se priorizaron aquellas actividades que registraron mayores niveles de preferencia, garantizando que el Plan de Bienestar responda de manera efectiva a las expectativas de los trabajadores.

4.4 Soporte documental del diagnóstico

La encuesta aplicada y sus respectivos resultados hacen parte integral del presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, constituyéndose como soporte técnico del diagnóstico realizado y de la selección de las actividades incluidas.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. E.S.P. NIT 841.000.785-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 7 de 14

En consecuencia, este diagnóstico orienta la formulación de un Plan de Bienestar pertinente, participativo y alineado con las necesidades reales de los trabajadores, promoviendo el fortalecimiento del clima organizacional, la motivación y el sentido de pertenencia hacia la entidad.

5. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 se fundamenta en un conjunto de disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que orientan la gestión del talento humano en el sector público, promoviendo el desarrollo integral de los servidores públicos y el fortalecimiento institucional.

5.1 Fundamento Social

El Plan de Bienestar Social se concibe como una estrategia institucional orientada a garantizar y facilitar el desarrollo integral de los servidores públicos, abarcando las dimensiones física, psicoafectiva, espiritual y social. En este sentido, busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, al fortalecimiento del clima organizacional y al incremento de los niveles de motivación, compromiso y productividad.

5.2 Fundamento Legal

El presente Plan se soporta en las siguientes disposiciones normativas:

• Constitución Política de Colombia (1991)


- Artículo 2: Establece como fin esencial del Estado garantizar el bienestar general.
- Artículo 25: Reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
- Artículo 53: Define los principios mínimos fundamentales del trabajo.

• **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano.

- Artículo 36 (párrafo): Establece la implementación de programas de bienestar e incentivos para elevar la eficiencia, la satisfacción y el desarrollo de los empleados.

• **Decreto Ley 1567 de 1998:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.



	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 8 de 14



- Artículo 19: Establece la obligación de organizar anualmente programas de bienestar social.
- **Ley 734 de 2002:** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
 - Artículo 33, numeral 4: Reconoce el derecho de los servidores públicos a participar en programas de bienestar social.
- **Ley 489 de 1998:** Establece los principios de la función administrativa, orientados a la eficiencia, eficacia y desarrollo del talento humano.
- **Ley 1562 de 2012:** Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, promoviendo acciones de prevención y bienestar en el entorno laboral.
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
 - Artículo 2.2.10.1: Establece la implementación de programas de estímulos.
 - Artículo 2.2.10.2: Define beneficiarios e incluye actividades de bienestar.
 - Artículo 2.2.10.3: Señala que los programas no deben suplir otras responsabilidades institucionales.
 - Artículo 2.2.10.4: Regula el uso de recursos de bienestar.
 - Artículo 2.2.10.10: Define criterios para el otorgamiento de incentivos.
- **Decreto 1072 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), articulado con las acciones de bienestar laboral.
- **Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP):** Orientan la formulación e implementación de los Planes de Bienestar e Incentivos en las entidades públicas, promoviendo enfoques integrales, participativos y orientados a resultados.

6. DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

6.1 Finalidad del Programa de Bienestar Social e Incentivos

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP tiene como finalidad contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y al fortalecimiento del desempeño institucional, mediante la implementación de acciones orientadas a:

- Generar condiciones laborales que favorezcan la creatividad, la identidad institucional, la participación, el bienestar y la seguridad laboral.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT 945.090.755-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 9 de 14

- Promover el desarrollo del potencial humano, fomentando actitudes positivas y el mejoramiento continuo.
- Fortalecer valores organizacionales que consoliden una cultura de servicio, ética, responsabilidad social y sentido de pertenencia.
- Impulsar acciones integrales de promoción y prevención que impacten el bienestar educativo, recreativo, habitacional y de salud de los trabajadores y sus familias.
- Garantizar el acceso efectivo a los servicios de protección y seguridad social, en articulación con las entidades competentes.

En cuanto al sistema de incentivos, este se orienta a:

- Reconocer el desempeño laboral en niveles de excelencia.
- Motivar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Generar condiciones favorables para el desarrollo del trabajo.

6.2 Beneficiarios

Son beneficiarios del presente Plan los trabajadores vinculados a la entidad en las siguientes modalidades:

Ítem	Tipo de vinculación	Cantidad
1	Libre nombramiento y remoción	14
2	Contrato a término indefinido	257
3	Contrato a término fijo	65
4	Aprendices y pasantes universitarios	6

6.3 Ubicación



Las actividades del Plan de Bienestar Social se desarrollarán principalmente fuera de las instalaciones de la empresa, en espacios que garanticen condiciones adecuadas para la recreación, integración y desarrollo de las actividades.

Se priorizarán:

- Escenarios deportivos, culturales y recreativos del municipio.
- Espacios turísticos y campestres para actividades de integración.
- Convenios con la Caja de Compensación Familiar y otras entidades aliadas.

6.4 Entidades de apoyo

Para la ejecución del Plan de Bienestar, la empresa articulará acciones con entidades públicas y privadas, tales como:

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 10 de 14

- Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal (IDRY)
- Caja de Compensación Familiar de Casanare
- ARL Positiva
- Instituciones culturales y sociales del orden municipal
- Otras entidades que contribuyan al bienestar integral

6.5 Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social se orienta al mejoramiento de la calidad de vida laboral y se estructura en dos áreas:

6.5.1 Área de Protección y Servicios Sociales

Está orientada a satisfacer las necesidades de salud, educación, recreación, cultura y vivienda de los trabajadores y su núcleo familiar.

Incluye programas como:

- Actividades deportivas y recreativas
- Programas culturales y artísticos
- Promoción y prevención en salud

Integración de beneficios de convenciones colectivas

En cumplimiento de las convenciones colectivas vigentes suscritas con las organizaciones sindicales, la empresa incorpora al Plan de Bienestar los beneficios convencionales relacionados con la calidad de vida de los trabajadores, garantizando su articulación con las estrategias institucionales.

Entre otros, se integran los siguientes componentes:

- Auxilios educativos en tiempo para trabajadores
- Apoyos para actividades recreativas, deportivas y culturales
- Beneficios en salud y bienestar
- Permisos y beneficios laborales con enfoque de bienestar
- Actividades institucionales de integración
- Préstamos para programas de vivienda

Estos beneficios serán ejecutados de manera articulada con el Plan, evitando duplicidades y optimizando recursos.

Asimismo, la empresa garantizará:

- Coordinación permanente con las organizaciones sindicales



RESOLUCIONES



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2025-11-14

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.06.29

Versión 08

810.43.00.000033.26

Página 11 de 14

- Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos convencionales
- Participación de los trabajadores en la planeación de actividades

6.5.2 Área de Calidad de Vida Laboral

Esta área busca fortalecer un ambiente laboral adecuado que impacte positivamente la productividad y las relaciones interpersonales.

Incluye líneas como:

- Cultura organizacional
- Clima laboral
- Trabajo en equipo
- Comunicación organizacional

Se desarrollarán actividades como:

- Jornadas de integración
- Actividades deportivas (zumba, caminatas ecológicas, aeróbicos)
- Programas de fortalecimiento institucional
- Reinducción organizacional

En articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):

- Talleres de promoción y prevención
- Jornadas médicas
- Programas de autocuidado

6.6 Programa de Estímulos e Incentivos

6.6.1 Sistema de estímulos

El sistema de estímulos está orientado a reconocer el desempeño sobresaliente de los trabajadores, incentivando la excelencia laboral.

Características:

- Planeado institucionalmente
- Asociado al desempeño
- Orientado a satisfacer necesidades del trabajador

6.6.2 Tipos de incentivos

810.43.00.000033.26

Página 12 de 14

a) Incentivos pecuniarios: Reconocimientos económicos dirigidos a los trabajadores.

Ítem	Antigüedad	Reconocimiento
1	De 3 a 9 años	1 día compensatorio remunerado
2	De 10 a 19 años	2 días compensatorios remunerados
3	De 20 años en adelante	3 días compensatorios remunerados

Nota: Para el disfrute de estos compensatorios, se indica que no deben acumularse con otros días compensatorios y los mismos deben ser coordinados con el jefe inmediato, e informados a la Oficina de Talento Humano.



b) Incentivos no pecuniarios: Reconocimientos simbólicos e institucionales, tales como el reconocimiento por la trayectoria laboral, día del servidor público, por retiro del servicio.

Ítem	Descripción	Reconocimiento
1	Actividades socioculturales y recreativas	Permisos programados
2	Programas de turismo social	Concedidos de acuerdo con disponibilidad presupuestal

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma define la programación de las principales actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos durante la vigencia 2026:

Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Socialización del Plan	X											
Jornadas de promoción y prevención en salud		X		X		X		X		X		
Actividades deportivas y recreativas			X		X		X		X			
Actividades culturales				X				X				
Celebraciones y reconocimientos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reconocimiento e incentivos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividades con núcleo familiar y/o Bonos										X		X
Beneficio por Cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 13 de 14

Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Beneficios convencionales de aseguramiento	X											X

Nota: El cronograma podrá ajustarse de acuerdo con las necesidades institucionales y disponibilidad presupuestal.

8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de medir la efectividad del Plan, se establecen los siguientes indicadores:

Indicador	Fórmula	Meta
Nivel de participación	$(\text{Número de participantes} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	$\geq 80\%$
Cumplimiento de actividades	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	$\geq 90\%$
Cobertura del plan	$(\text{Trabajadores beneficiados} / \text{Total trabajadores}) \times 100$	$\geq 85\%$
Ejecución presupuestal	$(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{Presupuesto asignado}) \times 100$	$\geq 90\%$

Estos indicadores permitirán evaluar el impacto del Plan en términos de participación, calidad, cobertura y cumplimiento, facilitando la toma de decisiones para el mejoramiento continuo.



9. PRESUPUESTO

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos contará con un presupuesto asignado de CUARENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE. \$ 45.000.000,00 dentro del rubro 2.1.2.02.02.009.03 Bienestar Social, el cual será ejecutado de acuerdo con las actividades programadas y la disponibilidad de recursos

9.1 Distribución del presupuesto

Componente	% Asignado
Actividades recreativas, deportivas y culturales	40%
Promoción y prevención de la salud	25%
Programas de incentivos	20%
Actividades de integración familiar	10%
Otros (logística, apoyo, alianzas)	5%



 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Topal E.I.C.E. - E.S.P. NIT: 844.000.739-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000033.26

Página 14 de 14

Nota: La distribución podrá ajustarse según prioridades institucionales y necesidades identificadas durante la ejecución del Plan.

9.2 Consideraciones generales

- La ejecución de los recursos se realizará conforme a la normatividad vigente.
- Se priorizarán actividades de alto impacto en el bienestar de los trabajadores.
- Se promoverá la optimización de recursos mediante alianzas estratégicas.
- Se garantizará la transparencia en el uso de los recursos asignados.


JOSE ANTONIO ROSAS PINEDA

Vo. Bo.


CARMEN CECILIA MACIAS SARMIENTO

Aprobó: Líder 1 Talento Humano (E)


LUISA FERNANDA SANDOVAL CORREDOR

Revisó: Técnica Administrativa de Talento Humano

GESTION DOCUMENTAL:
Original: Destinatario
Copia 1: Archivo