
 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.753-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 07

810.43.01.00059.25

RESOLUCIÓN No. 00059.25
(31 DE ENERO DE 2025)

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2025".

LA AGENTE ESPECIAL DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE-ESP, DESIGNADA POR LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS MEDIANTE RESOLUCIÓN No. SSPD - 20241000783685 EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES LEGALES

En uso de sus Facultades Legales conferidas por los estatutos de la EAAAY, la Ley 142 de 1994, y

CONSIDERANDO:

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 04/10/2023.



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 - 202410000479785 del 02/02/2024, la cual determinó que la modalidad de la toma de posesión será la de Administración.

Que, la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP), es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden Municipal, del nivel descentralizado por servicios, regida la Ley 142 de 1994, Ley 689 de 2001, la ley 489 de 1998 y demás disposiciones estatutarias y convencionales.

Que, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios mediante la Resolución No. SSPD - 20241000783685 del 18/11/2024 designo a la doctora ÁNGELA PATRICIA ROJAS COMBARIZA como Agente Especial para la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP).

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece que "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 efectivo de los resultados

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. S.P. NIT. 844.090.155-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00059.25

institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos; de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."

Que, los programas de Bienestar, de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998 deberán organizarse a partir de las iniciativas de los empleados 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. Que, dentro de las obligaciones señaladas en el mencionado Decreto, está la de organizar anualmente los programas de Bienestar Social e Incentivos.



De igual manera, señala que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y en algunos casos sus familias. Que los programas de bienestar deberán orientarse a promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Que, el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" en su Título 10 "Sistema de Estímulos" señala los lineamientos para la elaboración de los programas de estímulos, sus beneficiarios, la destinación de los recursos previstos para tales efectos y los demás aspectos relacionados con el tema de bienestar social.

Que, existe la disponibilidad de recursos dentro de un Rubro No. 2.1.2.02.02.009.03 Bienestar Social - Servicios de Bienestar Físico del presupuesto de la Entidad para la vigencia 2025, para atender las necesidades que están contempladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos que forma parte integral de la presente resolución.

Que, el Artículo 2.2.10.17 establece la responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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 social e incentivos.

Que, el Plan Estratégico de Talento Humano está alineado con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia Potencia Mundial de la vida" que busca la dignificación de la vida a través de la justicia y el rechazo a la violencia.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P NIT: 844.000.753-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00059.25

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE-ESP para el año 2025, el cual tiene como objetivo generar condiciones y estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Entidad y su desempeño laboral, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar, que aporte a la construcción de un clima laboral óptimo, fortalezca el sentido de pertenencia y contribuyan en el cumplimiento de la misión institucional.

PARÁGRAFO: El Plan de Bienestar Social, e Incentivos será financiado a través del rubro establecido para este fin, en el presupuesto de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY, aprobado para la vigencia fiscal del año 2025.

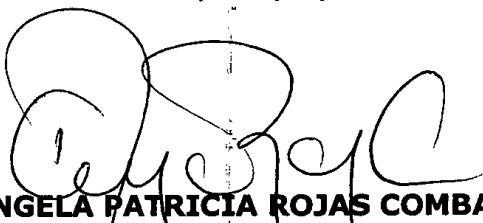
ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY EICE ESP, será ejecutado por la Oficina de Talento Humano y el Departamento Administrativo y su seguimiento estará a cargo del líder de la Oficina de Talento humano.

ARTÍCULO TERCERO: Las actividades incluidas en el plan adoptado en la presente Resolución deberán ser divulgadas por la Oficina de Talento Humano, por medio de los canales de comunicación que se dispongan en la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY EICE ESP para tal fin.



ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal, a los treinta y un (31) días del mes de enero 2025.


ÁNGELA PATRICIA ROJAS COMBARIZA
 Agente Especial EAAAY EICE ESP

Revisó: Héctor Arturo Barrera Castellanos // Líder 1 Talento Humano (E)
 Elaboró: Andres Felipe Daza Higuera // Tecnólogo Talento Humano



 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT 844.000.755-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 07

810.43.01.00058.25

EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EAAAY-EICE-ESP

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS


2025

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

INDICE

1.	INTRODUCCION	Pag.3
2.	JUSTIFICACIÓN	Pag.4
3.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	Pag.4
4.	MARCO NORMATIVO	Pag.5
5.	OBJETIVOS	Pag.7
5.1	OBJETIVOS GENERALES	Pag.7
5.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Pag.7
6.	DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Pag.8
6.1.	FINALIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Pag.8
6.2.	BENEFICIARIOS	Pag.9
6.3.	UBICACIÓN	Pag.9
6.4.	ENTIDADES DE APOYO	Pag.9
6.5.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	Pag.10
6.5.1	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Pag.10
6.5.2	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Pag.10
6.6	PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Pag.12
6.6.1.	SISTEMA DE ESTÍMULOS	Pag.12
6.6.2.	TIPOS DE INCENTIVOS	Pag.13
7	RECURSOS	Pag.14
8.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	Pag.15

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 841.000.754-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

1. INTRODUCCION



De acuerdo a las políticas de modernización del estado que buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y de modernización de la Administración pública mediante la implementación de una nueva política de Talento Humano estatal, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP, propone en su política de Talento Humano difundir integralmente a los servidores y brindar un clima laboral propicio, mediante planes de bienestar social e incentivos y capacitación adecuados que fortalezcan la idoneidad y sentido de pertenencia de los trabajadores, servidores públicos y particulares que ejerzan funciones en la entidad.

El plan de bienestar social, estímulos e incentivos, se diseña y se adopta como una política orientadora y facilitadora, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los trabajadores vinculados a la Yopal EAAAY EICE-ESP, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

El plan de Bienestar social, tiene como objetivo principal el brindar a los trabajadores una ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como lo son la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la institución y la participación creativa en todas las acciones institucionales, los cuales buscan la prestación de un mejor servicio, además tener en cuenta situaciones relacionadas con la integración de la familia del trabajador con actividades donde se perciba que esta hace parte de alguna manera de todo lo que es el entorno institucional de la empresa.

El bienestar laboral compromete el conjunto de programas, beneficios y estímulos que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional de la empresa, reconociendo además que forma parte de un entorno social.

Con el plan de Bienestar Social, enmarcado en la ley 909 de 2004 y reglamentado por el decreto ley 1567 de 1998 y decreto 1227 de 2005, se persigue motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados o trabajadores para con la gestión pública.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-ESP NIT. 8642007554</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

2. JUSTIFICACION

El Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos para los trabajadores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE- ESP, se orienta a organizar, con base en la detección de necesidades de los trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa que resulta de la evaluación de actividades de bienestar social de 2025.

El Plan está orientado a fortalecer y potenciar las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los funcionarios para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal.



Igualmente permite propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los trabajadores, como la eficiencia, la eficacia y la efectividad en su desempeño; igualmente desarrollar valores organizacionales, compromiso institucional y sentido de pertenencia frente a la empresa.

El diseño y desarrollo del programa se fundamentará en los siguientes componentes: educativo, preventivo, celebración de fechas especiales, desarrollo deportivo y cultural y reconocimiento institucional, entre otros. Con todo lo anterior se contribuye a mejorar la prestación del servicio a cargo de la empresa, haciendo partícipes a los trabajadores y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo además al logro de las metas y objetivos estratégicos trazados por la empresa.

Además, se adelantará un programa de incentivos para hacer reconocimiento a trabajadores que se destacan por sus grandes condiciones, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los trabajadores de la empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY EICE-ESP, en el desempeño de su labor.

3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta de la aplicación de una evaluación de las actividades de Bienestar del año inmediatamente anterior y de una encuesta formulada a los trabajadores para que respondieran las opciones o actividades para la formulación del Plan de acuerdo al porcentaje objetivo por cada pregunta de la cual se sacó las actividades con mayor porcentaje.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 864.000.7554</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 07

810.43.01.00058.25

Dicha encuesta hará parte integral de este Plan de Bienestar Social e incentivos, como un soporte sobre el diagnóstico y las actividades que se incluyeron de acuerdo al resultado obtenido en cada una de las respuestas que dieron los trabajadores de la empresa.

4. MARCO NORMATIVO



El Plan de Bienestar se soportará en los siguientes mandatos sociales y legales: Social con la implementación del Plan de Bienestar se garantiza y facilita el desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los servidores públicos.

Legales:

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, parágrafo artículo 36 *"con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desarrollo de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos"*.
- **Decreto ley 1567 de 1998** *"por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional"*.
- **Capítulo II, artículo 19 del decreto 1567/1998** *"las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley que están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados o trabajadores "*
- **Ley 734 de 2002** por el cual se expide el código Disciplinario Único, Artículo 33 Numeral 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 y educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones"*.
- **Decreto 1083 de 2015 titulo 10: Sistema de Estímulos**

Artículo 2.2.10.1 programa 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". (Decreto 1227 de 2005, artº 69)*

Artículo 2.2.10.2 beneficiarios. *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social,*

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	



810.43.01.00058.25

podrán ofrecer a todos los empleados y trabajadores y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vocacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por Fcndo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

- **Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección servicios sociales.** *"Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales". (Decreto 1227 de 2005, arto71).*
- **Artículo 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar.** *"No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles", (Decreto 1227 de 2005, arto72)*
- **Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** *"Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados o trabajadores se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo".*

Parágrafo. *El desempeño laboral de los empleados de libre*

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P NIT. 844.000.754-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005)".


5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer programación de actividades para promover en los trabajadores Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY- EICE-ESP desarrollo integral del talento humano, a través de condiciones aptas a nivel físico, formativo, cultural, deportivo, recreativo, e incentivos en el ámbitos laboral y personal, generando en su lugar de trabajo un espacio agradable para el ejercicio eficiente de sus funciones y labores a desempeñar.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Crear un clima laboral apto para el desarrollo de las funciones de los trabajadores al servicio de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal- EICE-EPS.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre los trabajadores y dependencias.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Fomentar en los trabajadores la participación y consolidación del bienestar institucional y colectivo de la EAAAY.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y afianzar la ética de los trabajadores de la empresa.
- Proyectar el desarrollo organizacional, individual y familiar de los trabajadores de la empresa.
- Facilitar el desarrollo deportivo, cultural y recreacional de los trabajadores de la empresa.
- Celebrar y resaltar las fechas más significativas dentro del proceso de socialización institucional y familiar.
- Reconocer, estimular y resaltar la dedicación, entrega y pertenencia de los trabajadores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY-EICE-ESP que por sus méritos y desempeño.

 <p>Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 614.000.7534</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

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



6.1. FINALIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El programa de Bienestar Social debe contribuir a los siguientes resultados:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los trabajadores Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY- EICE-ESP, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los trabajadores, generar actitudes favorables y el mejoramiento continuo de la empresa.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social y la ética, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativos habitacional y de salud de los trabajadores y de su grupo familiar.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los trabajadores y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y la salud ocupacional.

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY-EICE-ESP, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrá adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.755-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 07

810.43.01.00058.25

orientados a lograr el buen desempeño.

6.2. BENEFICIARIOS.

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos son los trabajadores vinculados en las modalidades de: Libre Nombramiento y Remoción, Contrato a Término Indefinido, Contrato a Término Fijo y aprendices de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP.

TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	14
CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO	252
CONTRATOS A TERMINO FIJO	65

6.3. UBICACIÓN



La localización física donde se desarrollará la mayor parte del Plan de Bienestar Social será fuera de las instalaciones de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY- EICE-ESP puesto que en las instalaciones de la empresa no se cuenta con un sitio adecuadas para desarrollar actividades de este tipo.

Por otro lado, las actividades recreativas y de integración se realizarán en instalaciones, parques, o lugares adecuados que permitan un espacio adecuado para los trabajadores.

Por otro lado, las actividades Recreativas y de Integración se realizarán en lugares turísticos fuera del municipio, las cuales cuentan con todas las instalaciones campestres que permitan un sano y relajado esparcimiento de los trabajadores, además de realizar convenio con la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentran afiliados los trabajadores de la empresa.

6.4. ENTIDADES DE APOYO

Acorde con el presupuesto destinado para programas de bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de entidades públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de bienestar laboral. (Instituto para el Deporte y la Recreación de Yopal (IDRY), Acción Social, Instituto de Cultura y Turismo, Secretaria de Desarrollo Económico, Caja de Compensación Familiar de Casanare, ARL Positiva, Oficina de la Mujer entre otras).

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. MT. 844.900 7554</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

6.5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para promover una atención integral al trabajador propiciando su desempeño productivo, el programa de Bienestar Social está enmarcado dentro del área de calidad de vida laboral.

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo del programa de Bienestar Social, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP se ha basado en las áreas de acción o de intervención otorgadas por la ley 1567 de 1998, cada una con planes o actividades diseñados para el logro de los objetivos específicos que pretende:

6.5.1. Área de protección y servicios sociales

Esta área será atendida través de actividades que satisfagan necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del trabajador y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectadas en el diagnóstico de necesidades y atendiendo la priorización de los mismo que está en cabeza de la oficina de Recursos Humanos de la empresa.

Los programas atendidos a través de esta área son los siguientes:

- Deportivo, recreativo y vacacional.
- Artísticos y culturales.
- Educativo: capacitación formal en artes, artesanías, entre otros.
- Promoción y prevención de la salud.
- Promoción de Programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades que hagan sus veces.

Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

6.5.2. Área de calidad de vida laboral.

Esta área hace referencia a la existencia de un ambiente que es percibido por el trabajador como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. Está conformada por unas condiciones laborales óptimas para la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores de la Empresa de- Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP la motivación y el rendimiento laboral, generando un impacto positivo en términos de productividad, como en términos de relaciones

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

interpersonales.

Los programas atendidos a través de esta área son los siguientes:

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

Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y comunicación, el sentido de pertenencia y el compromiso individual.

Así mismo se pretende fortalecer valores como el respeto, la responsabilidad consigo mismo y con los demás, sentido de pertenencia institucional y la integración, permitiendo alcanzar niveles de desempeño más altos; además busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia, se tiene proyectado con las diferentes entidades del orden municipal de deporte y recreación, realizar actividades como zumba, caminatas ecológicas y aeróbicos. Se tiene previsto la ejecución de programas orientados a establecer convenios interinstitucionales con sitios de recreación, sitios de descanso y salida a sitio turístico y de recreación.

En materia promoción y prevención de la salud. El objeto de ello es incluir actividades que promuevan hábitos de vida saludables, que prevengan enfermedades, fortalezcan la salud y se promuevan una cultura de autocuidado en cada uno de los trabajadores; por tal razón se ve la necesidad de trabajar conjuntamente con la coordinación del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.

- Talleres y charlas sobre prevención, educación y promoción de la salud.
- Jornadas de exámenes médicos para la salud del hombre y la mujer.
- Talleres de régimen pensional.
- Talleres de riesgos profesionales.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de calidad de vida laboral:

- Lograr la participación del trabajador en el desarrollo organizacional
- Desarrollar programas de reinducción
- Incorporar el tema de bienestar laboral en procesos

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.7354</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

- 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.
- Sensibilizar a los directivos de la empresa en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.
- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.
- Coordinación, comunicación y seguimiento de evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas
- Participación de trabajadores en desafío, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.
- Evaluación de intereses y competencias para la reubicación de los trabajadores.



Con el ánimo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, se implementarán estrategias de intervención al clima y cultura organizacional en la entidad, con la realización de la reinducción institucional bajo la metodología de un proyecto de aprendizaje en equipo, que permita la adaptación de los trabajadores a los cambios organizacionales, buscando fomentar el trabajo en equipo y la readaptación a la cultura organizacional, atender necesidades detectadas en relación con la falta de información entre otras.

6.6. PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

6.6.1. Sistema de estímulos.

Los trabajadores que se distingan por su labor meritoria al desempeño en los niveles de excelencia en la prestación de sus servicios, se harán acreedores a los estímulos que contempla este plan a través de los programas de incentivos.

Con base en la aplicación de la normatividad y los resultados del diagnóstico a la cultura y clima organizacional, se define el sistema de estímulos para los trabajadores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE-ESP por parte de la gestión del talento humano, del

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P Nº1.644.000.7554</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

cual hacen parte los incentivos laborales. Estos incentivos están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los trabajadores.

Cabe resaltar que un incentivo es entendido, como un estímulo. Para que un estímulo se constituya como un incentivo, éste debe reunir mínimo las siguientes características:

- Debe ser planeado por la empresa.
- Consecuente con un comportamiento determinado
- Satisfactor de una necesidad particular del trabajador.

6.6.2. Tipos de incentivos.

Los planes de incentivos para reconocer el desempeño en niveles de excelencia pueden organizarse en incentivos pecuniarios y no pecuniarios.


Todos los trabajadores, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, y asistencial, tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Incentivos pecuniarios: Son reconocimientos económicos para el caso de equipos de trabajo, estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la empresa y deberán pagarse en su totalidad.

Incentivos no pecuniarios: Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los trabajadores por su desempeño en niveles de excelencia.

Reconocimientos: Se entiende por reconocimiento la exaltación a la antigüedad laboral, a las calidades deportivas, culturales y humanas y al buen desempeño laboral orientada a elevar el sentido de pertenencia de los trabajadores Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY EICE-ESP.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del diagnóstico en cuanto a los incentivos deseados por los trabajadores, en orden de importancia, y orientados a reconocer el desempeño productivo en niveles de excelencia en el desempeño, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY- EICE-ESP adopta, dentro de su plan de incentivos no pecuniarios, los siguientes:

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

- a) **Reconocimientos públicos:** todo trabajador con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Se harán reconocimientos a los servidores públicos:

POR ANTIGÜEDAD	RECONOCIMIENTO
De (3) tres a (05) años de servicio.	Un (01) día compensatorio remunerado
De (10) Diez a quince (15) años de servicio.	Dos (02) días compensatorios remunerados
De (20) Veinte a veinticinco (25) años de servicio.	Tres (03) días compensatorios remunerados.

Los anteriores reconocimientos se establecen por la labor desempeñada en la empresa. Cabe aclarar que los trabajadores que hayan cumplido las antigüedades anteriormente señaladas durante el periodo de esta Administración es decir entre los años 2024 y 2025 pueden solicitar dicho reconocimiento que puede ser redimido en la presente anualidad previa concertación con el jefe inmediato.



De otra parte, quienes se encuentren próximos a cumplir los años respectivos deben solicitar el reconocimiento en mención en un término no mayor a tres (03) meses el reconocimiento del mismo.

- b) **Cumpleaños trabajadores:** El trabajador que cumpla años se le otorgará un detalle en representación de la celebración de su día especial.

El diseño y desarrollo de los planes de incentivos no pecuniarios será responsabilidad directa de la oficina de Talento Humano encargada de implementar los mecanismos para diseñar y poner en marcha estos planes para la vigencia 2025, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores.

7. RECURSOS

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EAAAY- EICE-ESP, dentro del presupuesto para la vigencia 2025, rubro 2.1.2.02.02.009.03 Bienestar Social – Servicios de bienestar físico, con una partida de **CIEN MILLONES PESOS M/CTE** (\$100.000.000.), con el fin de contribuir al bienestar social de los trabajadores de la empresa.

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2024-12-16		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 07	

810.43.01.00058.25

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

MES	DIA	ACTIVIDAD
MARZO	8	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER
MARZO	18	DIA DEL RECICLADOR
MARZO	19	CONMEMORACION DIA DEL HOMBRE
ABRIL	7	DIA MUNDIAL DE LA SALUD
ABRIL	25	DIA DEL NIÑO
ABRIL	28	DIA DE LA SECRETARIA
MAYO	01	DIA DEL TRABAJO
MAYO	12	DIA DE LA MADRE
JUNIO	10	CUMPLEAÑOS DE EAAAY
JUNIO	16	DIA DEL PADRE
JUNIO	27	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO
SEPTIEMBRE	20	DIA DEL AMOR Y AMISTAD
SEPTIEMBRE	24	DÍA DE LA LUCHA CONTRA LA OBESIDAD Y EL SOBREPESO
OCTUBRE	10	DIA MUNDIAL DE LA SALUD MENTAL
OCTUBRE	31	DÍA DE HALLOWEEN (FIESTA DE LOS NIÑOS)
NOVIEMBRE	23	DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.
DICIEMBRE	16-24	NOVENAS NAVIDEÑAS
DICIEMBRE	19	FIN DE AÑO (POR CONVENCION)


HÉCTOR ARTURO BARRERA CASTELLANOS
 Aprobó: Líder 1 Talento Humano (E)

Revisó: Eliana Alejandra Roncancio // Líder 1 Jurídico Talento Humano. 
 Proyectó: Luisa Fernanda Sandoval // Técnica Administrativa Talento Humano. 

GESTION DOCUMENTAL:
 Original: Destinatario
 Copia 1: Archivo

Carrera 19 No. 21-34 * Ventanilla Única: Calle 22 No. 18A - 15* Teléfonos: (8) 634 5001 - (8) 634 2636
 Línea de Atención al Cliente **116** www.eaaay.gov.co E-mail aaaay@aaaay.gov.co Yopal - Casanare