

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2021



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO:PL-TH-01
		VERSION: 03
	<b>TALENTO HUMANO</b>	PÁGINA 2 DE 14

## INTRODUCCIÓN


El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la EAAA está orientado a fortalecer las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los funcionarios para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal. De igual manera permite propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los empleados, como la eficiencia, la eficacia y la efectividad en su desempeño, así mismo busca desarrollar valores organizacionales, compromiso institucional y sentido de pertenencia frente a la entidad.

Contar con un sistema de bienestar y estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo, es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor público y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional.

El programa de bienestar y estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Igualmente, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de la EAAA de El Espinal ESP que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus funcionarios. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO:PL-TH-01
		VERSION: 03
	<b>TALENTO HUMANO</b>	PÁGINA 3 DE 14

## JUSTIFICACION

En cumplimiento a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., se enfoca en favorecer el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores públicos, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Así las cosas, con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del funcionario público, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO:PL-TH-01
		VERSION: 03
<b>TALENTO HUMANO</b>		PÁGINA 4 DE 14

## MARCO NORMATIVO

El Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, precisando que los programas de bienestar social son 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 núcleo familiar.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 36 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 institucionales, las entidades públicas deberán implementar programas de bienestar social, estímulos e incentivos de acuerdo con las normas vigentes”.

El Decreto 1227 de 2005, artículo 76 y el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.8 establecen que “Los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”

El Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.1 establece que “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaran a través de programas de bienestar social.”

El Decreto 612 de abril de 2018, establece que “Las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, integran a su plan de acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos entre los cuales se encuentra el Plan de Incentivos Institucional”.

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: PL-TH-01
	<b>TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 03 PÁGINA 5 DE 14

## OBJETIVOS


### General

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y desarrollo integral de los servidores y sus familias, creando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, enfocado a generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de los valores institucionales.

### Específicos

- ✓ Generar estrategias que fortalezcan la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, incentivando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva y afectiva entre los servidores públicos y las diferentes dependencias.
- ✓ Facilitar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre fomentado hábitos de vida saludable.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO:PL-TH-01
	<b>TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 03 PÁGINA 6 DE 14

### **ALCANCE**

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, todos los servidores públicos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P. incluidas sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

### **RESPONSABLE**

De conformidad con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad de la Dirección Administrativa de la EAAA de El Espinal E.S.P., la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos. Los servidores públicos de la entidad son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

### **MISIÓN**

Prestar los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado con responsabilidad social, calidad, cobertura y continuidad, buscando la satisfacción de usuarios y comunidad en general.

### **VISIÓN**

En el 2022 ser reconocidos a nivel nacional en la prestación de los servicios públicos de acueducto y alcantarillado, optimizando los recursos y propendiendo por la conservación del medio ambiente.

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: PL-TH-01
	<b>TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 03 PÁGINA 7 DE 14

## METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa y está integrado por dos grandes programas:

1. Programas de Bienestar Social que deben ser entendidos como aquellos 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 el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.
2. Programas de Incentivos destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia mediante la entrega de incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

Este Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos institucional se podrá actualizar anualmente, conforme a los recursos presupuestados y a la planta de personal para el año vigente.


La localización física donde se desarrollará la mayor parte de las actividades programadas del Plan de Incentivos Institucional será en la medida de lo posible, en las instalaciones de la EAAA de El Espinal E.S.P, y algunas actividades en escenarios deportivos y recreativos de la Alcaldía de El Espinal.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la EAAA de El Espinal E.S.P se enfoca en los dos ejes principales establecidos por la ley, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los servidores públicos y su núcleo familiar en cumplimiento del Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, determinando los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 las cuales se desarrollaran en la empresa de la siguiente manera:

### 1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL:

- 1.1. **Área de Protección y Servicios Sociales.** Definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del funcionario y su familia para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Las actividades que se atienden a través de este componente son las siguientes:

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO:PL-TH-01
	<b>TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 03 PÁGINA 8 DE 14

**a) Día de cumpleaños del funcionario.**

Cuando cumpla años un funcionario de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., se concederá un (1) día de descanso de forma remunerada.

Cuando el día de cumpleaños del trabajador coincida con un festivo o no laboral de la empresa, este se concederá el día siguiente hábil dentro del horario laboral.

En el caso que en el día que se vaya a otorgar el estímulo cumplan más de dos (2) personas o se requiera necesariamente el servicio de este funcionario, no se perderá el derecho al disfrute del mismo y se concederá dentro de la semana siguiente. Por lo tanto deberá coordinarse con el Director de área y el Director Administrativo.

**b) Día de la Familia**

Actividad orientada a promover el tiempo en familia, donde los servidores públicos compartirán con su núcleo familiar. La Empresa otorgará un día de permiso remunerado para el trabajador por semestre dando cumplimiento al artículo 3 de la Ley 1857 de 2017. Se deberá coordinar con el Director de área y el Director Administrativo el otorgamiento del día de permiso remunerado para que el ausentismo no cause traumatismo en el normal funcionamiento de la entidad.

**1.2. Deportivos y recreativos.**

**a) Celebración Día de los Niños**

En el mes diciembre de cada año, la EAAA podrá realizar la celebración del Día de los Niños de los servidores públicos con límite de edad hasta los 8 años, consistente en desarrollar diferentes actividades recreativas en conjunto con la Caja de Compensación Familiar CAFASUR.

**b) Celebración Día de la Mujer**

Con apoyo de la Caja de Compensación Familiar CAFASUR, en el mes de marzo la empresa realiza una actividad recreativa de integración grupal con todas las funcionarias exaltando la importancia del género femenino en la lucha por la igualdad, el reconocimiento y ejercicio efectivo de sus derechos.

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO:PL-TH-01
	<b>TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 03 PÁGINA 9 DE 14

### c) Celebración Día del Hombre

Con apoyo de la Caja de Compensación Familiar CAFASUR, en el mes de marzo la empresa realiza una actividad recreativa de integración grupal con todos los funcionarios reconociendo las invaluable contribuciones que los hombres hacen a diario en la familia, la comunidad y la sociedad.

### d) Celebración Día del Día del Amor y la Amistad

Con apoyo de la Caja de Compensación Familiar CAFASUR, en el mes de septiembre la empresa realiza una actividad recreativa de integración grupal con todos los funcionarios para mejorar la interacción social en un ambiente relajado y de confianza.

### e) Celebración de la Navidad con los funcionarios.

La EAAA de El Espinal ESP podrá organizar una jornada de integración con todos los funcionarios con motivo de celebrar la Navidad y despedir el año.

### f) Dotación deportiva.

La EAAA de El Espinal ESP podrá suministrar la dotación deportiva a los servidores públicos de la empresa, para que puedan participar en eventos deportivos representando la entidad.

## 1.3. Artísticos y culturales. Se ejecutará las siguientes actividades:

a) Novena de Aguinaldos: La empresa la realizará la tradicional Novena de Aguinaldos con la participación de todos los funcionarios y sus familias durante el mes de diciembre.

### b) CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFASUR

- 1) Terapia y relajación.
- 2) Rumbaterapia
- 3) Talleres de manualidades.
- 4) Talleres en instrumentos musicales en la Casa de la Cultura.

1.4. **Capacitaciones y cursos:** La EAAA de El Espinal ESP implementa el Plan Institucional de Capacitación con los siguientes cursos orientados a los funcionarios con apoyo de otras entidades:

### a) SENA

- 1) Servicio Al Cliente.

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO:PL-TH-01
	<b>TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 03 PÁGINA 10 DE 14

- 2) Formación en incubadoras de emprendedores.

**b) CAJA DE COMPENSACIÓN CAFASUR**

- 1) Comunicación Asertiva – Neurolingüística.
- 2) Relaciones Interpersonales.
- 3) Reforzar aptitudes y vocaciones artísticas.

**c) Celebración del Día Nacional del Servidor Público**

Mediante Decreto 2865 de 2013 se oficializó el 27 de junio de cada año como el Día del Servidor Público Colombiano. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. De igual forma las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del Servidor Público.

**d) Fondos de pensiones.**

- 1) Talleres para los funcionarios próximos a jubilarse en temas relacionados con la adaptación y beneficios de la nueva etapa de vida.


**1.5. Capacitación Informal a familiares de los funcionarios:** La empresa con apoyo de la Caja de Compensación CAFASUR desarrollaran capacitaciones y talleres a cónyuges e hijos de los trabajadores en manualidades, cocina, artes, artesanías, muñecos navideños, corte de cabello manicure y pedicure, cursos que se podrán dictar en las instalaciones de la entidad los sábados.

**1.6. Promoción de programas de vivienda:** Ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, la Caja de Compensación Familiar CAFASUR y las constructoras del municipio, en donde la EAAA de El Espinal ESP facilita los trámites, la información pertinente y hace el enlace del funcionario interesado en el proceso de adquisición de vivienda con las entidades nombradas anteriormente.

**2. PROGRAMA DE INCENTIVOS**

La EAAA de El Espinal E.S.P., desarrollará un programa de incentivos que permitan motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente ya sea individual o grupal de todos los trabajadores que aportan con desempeño productivo, innovador o creativo al logro de los objetivos y metas institucionales, los cuales

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: PL-TH-01
	<b>TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 03 PÁGINA 11 DE 14

podrán ser monetarios o no monetarios, que permitan aumentar en los funcionarios los niveles de productividad, satisfacción, mejorar el clima organizacional y lograr su desarrollo integral.

Dentro del Plan de Incentivos de la Empresa, se tuvo en cuenta dos clases de incentivos los No Pecuniarios y los Pecuniarios, de los cuales estarán orientados a otorgar reconocimientos por el buen desempeño individual o grupal (trabajo en equipo).

## 2.1. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Son aquellos reconocimientos no económicos que se otorgan a los servidores públicos que demuestren a través de una evaluación objetiva, que su desempeño se encuentra en el nivel de excelencia, teniendo en cuenta, que de ellos se premiará al mejor funcionario o grupo de la Empresa.

Los servidores públicos deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos no pecuniarios institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Responsabilidad del funcionario en la organización.
- Resultado logrado por el funcionario o grupo en el área que trabaja y su rendimiento individual o grupal.

El Incentivo No Pecuniarios que podrá otorgar la EAAA de El Espinal E.S.P. es:


### a) Empleado del Bimestre

El procedimiento para seleccionar el Empleado del bimestre es el siguiente:

Los funcionarios de cada dirección postulan al servidor público que durante el bimestre anterior se haya destacado por su rendimiento laboral y sus relaciones interpersonales, tanto internas como externas, eficiencia, responsabilidad laboral, espíritu de colaboración y compromiso con la entidad. Luego los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la EAAA, elegirá los empleados que merecen dicho reconocimiento por cada dirección. Este procedimiento se realizará en los últimos 3 días hábiles de cada bimestre (enero-febrero, marzo-abril, mayo-junio, julio-agosto, septiembre-octubre y noviembre-diciembre)

El incentivo que se otorgará consiste en un día compensatorio, fotografía publicada en un lugar visible de la empresa y una Resolución de reconocimiento con copia a la hoja de vida.

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO:PL-TH-01
		VERSION: 03
<b>TALENTO HUMANO</b>		PÁGINA 12 DE 14

## 2.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS

Están orientados a otorgar reconocimientos económicos a los mejores equipos de trabajo que hayan presentado proyectos extraordinarios e innovadores que beneficien significativamente el desarrollo de los procesos o actividades que se efectúen dentro de la empresa, aportando como herramientas de innovación o control administrativo u operativo con aplicación de nuevas tecnologías y practicidad en la aplicación de los mismos proyectos; o aquellos que hayan logrado a través de una labor común obtener resultados productivos para su área o a la Empresa en general, y que estos puedan ser catalogados además como un valor agregado de sus obligaciones o funciones cotidianas. Dichos reconocimientos económicos serán hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos por única vez.

Se entenderá que en el equipo de trabajo o en el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportan las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma área o de distintas áreas de la Empresa. Los proyectos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:


- El proyecto debe solucionar una necesidad en la EAAA de El Espinal ESP
- El proyecto inscrito para ser evaluado debe estar concluido y funcionar.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Para otorgar el reconocimiento a 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.

Para la evaluación de los proyectos, trabajos o acciones de los equipos de trabajo se tendrá en cuenta con los siguientes parámetros:

- Innovación
- Creatividad
- Responsabilidad
- Calidad
- Satisfacción
- Valor agregado para la EAAA de El Espinal E.S.P.

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO:PL-TH-01
	<b>TALENTO HUMANO</b>	VERSION: 03 PÁGINA 13 DE 14

Las reglas generales para el Programa de Estímulos Pecuniarios son los siguientes:

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., confirmado mediante Resolución No 202010000005758 del 11 de septiembre de 2020, evaluará los proyectos y trabajos postulados garantizando la imparcialidad y conocimiento técnico, previa presentación y sustentación por parte del equipo de trabajo al comité determinando el valor pecuniario otorgar.

El Gerente de la Entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, reconocerá mediante acto administrativo los incentivos pecuniarios a los proyectos y programas presentados por los equipos de trabajo de la Entidad.

El reconocimiento y pago del incentivo pecuniario se efectuará al equipo de trabajo, una vez efectuada la entrega por escrito del proyecto desarrollado en donde consta que es una donación o aporte a la Empresa y que se autoriza la publicación y puesta en marcha para el mejoramiento de la Entidad como aporte a la empresa del proyecto en ejecución y el recibo por parte de la empresa, junto con el acto administrativo de evaluación, calificación y resultado para el proyecto.

## **RESPONSABLES DEL PLAN DE INCENTIVOS**

Los responsables de la formulación, ejecución y evaluación de los programas comprendidos en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P. será la Dirección Administrativa con la orientación de la Gerencia y a su vez contarán con la colaboración de las demás Direcciones que conforman la Entidad.

## **ESTIMACIÓN DEL PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS EN LA VIGENCIA 2021**

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal ESP, tiene estimado un presupuesto para la vigencia del año 2021 establecido con los siguientes rubros:

3.1.2.1.02.14 Bienestar Social y Estímulos \$9.833.740; 3.1.2.2.02.14 \$7.375.305 y 3.1.2.3.02.14 \$ 7.375.305 para un total de \$24.584.350.

El Anteproyecto de Presupuesto fue aprobado mediante la Resolución No. 20211000000018 del 05 de enero de 2021 "Por medio de la cual se desagregan y detallan las partidas del anteproyecto de Presupuesto detallado y desagregado de Ingresos y Gastos para la vigencia fiscal del año 2021 de la EAAA de El Espinal ESP".

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	18-01-2021

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES AÑO 2021**

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	MESES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	Celebración cumpleaños empleados												
	Celebración día de la Mujer												
	Celebración día del Hombre												
	Celebración día de los Niños												
	Celebración Día del Amor y la Amistad.												
	<b>CAFASUR:</b> Rumba terapia y Terapias de Relajación. Talleres de manualidades. Talleres en instrumentos musicales en la casa de la cultura.												
	Decoración fechas especiales												
	Novena de aguinaldos												
	Celebración Navidad de los funcionarios.												
<b>CAPACITACIÓN INFORMAL</b>	<b>CAFASUR:</b> Comunicación Asertiva												
	Relaciones Interpersonales.												
	Neurolingüística												
	Manipulación de Alimentos.												
	Artesanías y cocina.												
	<b>ARL Y EPS:</b> Seguridad Vial												
	Estilos de Vida Saludable.												
	Investigación de Accidentes Laborales												
	Acoso Laboral.												
	<b>SENA:</b> Servicio Al Cliente.												
	Formación en incubadoras de emprendedores.												
	<b>EPS:</b> Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud.												
<b>CAFASUR:</b> Capacitaciones a cónyuges e hijos en manualidades, cocina, artes, artesanías, muñecos navideños, corte de cabello manicure y pedicure.													

**Original Firmado**

**SILVIA LILIANA BETANCOURT PRADA**  
Gerente E.A.A.A. de El Espinal E.S.P.

Elaboró: Carlos Heber Ricaurte	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 18-01-2021
Cargo: Coordinador Planeación	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	