
 aaaap <small>EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS E. S. P.</small> NIT: 800.111.304-2	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST Versión 01	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	15-01-2022 Página 1 de 11	

PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR



2022

EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS E.S.P.



CALLE 15 A 24-05 BARRIO OBRERO I
 NIT: 800111304-2
 CELULAR: 3114348218

gerenciaeaaap@puertoasis-putumayo.gov.co

	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST Versión 01	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	15-01-2022 Página 2 de 11	



INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVO	4
ALCANCE	4
JUSTIFICACIÓN	4
MARCO NORMATIVO	5
MARCO CONCEPTUAL	6
Beneficios del Plan de Incentivos	6
Cobertura	6
Presupuesto	7
Comité de Incentivos	7
Conflicto de Interés	8
Tipos de Incentivos	8
Incentivos No Pecuniarios	8
Incentivos Pecuniarios	9
MEJOR EMPLEADO DEL MES	9
ACTIVIDADES A EJECUTAR	9
cronograma de bienestar e incentivos	10

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN



CALLE 15 A 24-05 BARRIO OBRERO I
 NIT: 800111304-2
 CELULAR: 3114348218

gerenciaeaaap@puertoasis-putumayo.gov.co



 aaaap <small>EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO E. S. P.</small> NIT: 800.111.304-2	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	Versión 01	
		15-01-2022	
		Página 3 de 11	

INTRODUCCIÓN

Para la EAAAP E.S.P. es de vital importancia mantener un ambiente y clima laboral excelente para favorecer el rendimiento de los funcionarios por lo que se realiza el presente Plan de Incentivos y bienestar Institucional.

Para esto se basa en la identificación de necesidades de bienestar de la cual se priorizan los temas a tener en cuenta en el Plan de Incentivos Institucional y realizar su respectivo desarrollo para mantener la motivación de los funcionarios. Por lo cual espera estimular el buen desempeño de los funcionarios, a través de actividades que le generen motivación y fomenten su desarrollo integral. La Empresa realiza el diseño del Plan de incentivo conforme al Decreto 1567/1998, y el Decreto 1083 de 2015.



 NIT: 800.111.304-2	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	Versión 01	
		15-01-2022	
		Página 4 de 11	

OBJETIVO

Dar a conocer el Plan de Incentivo y bienestar desarrollado por la EMPRESA DE ACUEDUCTO ASEO Y ALCANTARILLADO DE PUERTO ASÍS E.S.P para la vigencia 2022. para dar cumplimiento a lo establecido según el Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1083 de 2015

ALCANCE

Este Plan de Incentivo y bienestar aplica a todo el personal de la EMPRESA DE ACUEDUCTO ASEO Y ALCANTARILLADO DE PUERTO ASÍS E.S.P.

ESTRUCTURA DEL PLAN



JUSTIFICACIÓN

En el presente documento se presenta el Plan de Incentivos y bienestar para el año 2022, el cual busca reconocer el Desempeño Laboral de los funcionarios del Área Administrativa y Operativa para que logren niveles de Excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor empleado y el mejor equipo de trabajo.

MARCO NORMATIVO

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 la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.



	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	Versión 01	
		15-01-2022 Página 5 de 11	

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del 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 deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.10.1 Programas 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 del 21 de abril de 2005 capítulo II artículo 76: 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.



Artículo 77: El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

Los planes de incentivos, 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. (Decreto 1227 de 2005, Art. 76).

El jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. (Decreto 1083 De 2015)



	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	Versión 01 15-01-2022 Página 6 de 11	

Beneficios del Plan de Incentivos y bienestar

- Se incentiva la motivación de los servidores al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Se genera la oportunidad de participar en proyectos y/o procesos de interés, que aportan al cumplimiento de la política institucional.
- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los servidores o equipos de trabajo.
- Se cuenta con mecanismos objetivos y permanentes de retroalimentación del desempeño.

Cobertura

- Todos los servidores de carrera administrativa son objeto reconocimiento al desempeño eficiente y sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.
- Todos los servidores de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial con calificaciones en nivel sobresaliente en el año inmediatamente anterior.
- Los servidores de los niveles Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente. "El artículo 30 del decreto ley 1567 del 1998: "Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo"



Presupuesto

El presupuesto que la empresa destinó para el 2022 al rubro bienestar para los funcionarios de la Empresa de Acueducto, Aseo y Alcantarillado de Puerto Asís – E.A.A.A.P E.S.P. es de VEINTICUATRO MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$24.200.000) M/CTE.

Comité de Incentivos

La E.A.A.A.P E.S.P. debe crear un Comité de Incentivos el cual debe estar compuesto por las siguientes personas:



	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	Versión 01	
		15-01-2022	
		Página 7 de 11	

- Gerente de la Empresa o su delegado
- Coordinador operativo y Ambiental
- Coordinador Administrativo y Financiero
- Jefe de personal
- Representantes de los Empleados (Principal y Suplente).

Este comité debe cumplir con las siguientes funciones de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 127 del Decreto 1572 de 1998:



- Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- Definir los criterios y orientar al Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- Realizar las gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios previstos en el Decreto 1572 de 1998.
- Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.

El Comité de Incentivos sesionará de manera ordinaria trimestralmente y extraordinariamente cuando la situación así lo amerite y en este caso cualquiera de sus miembros lo convoque.

Conflicto de Interés

En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del Comité de Incentivos, este deberá manifestarlo y el director designará su reemplazo en otro empleado de la entidad.



	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	Versión 01	
		15-01-2022	
		Página 8 de 11	

Tipos de Incentivos

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse Incentivos No Pecuniarios y Pecuniarios.

Incentivos No Pecuniarios

El Plan de estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: Ascensos, Traslados, Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de investigaciones, Programas de turismo social, Puntaje para adjudicación de vivienda.

Incentivos Pecuniarios

Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.



INCENTIVOS QUE SE PUEDEN APLICAR EN LA EAAAP

Para llevar a cabo el plan de incentivo en la E.A.A.P E.S.P., escogerá al mejor empleado por calificación y evaluación de desempeño, el cual consiste en reconocer el desempeño individual por medio de una calificación de la evaluación que se le realiza y aquellos que tengan sentido de pertenencia y colaboración hacia la empresa en cada una de las áreas.

MEJOR EMPLEADO DEL MES

El procedimiento para seleccionar el Empleado del mes es el siguiente: Cada Área postulará al Empleado que durante el mes se haya destacado por su rendimiento laboral y sus relaciones



 NIT: 800.111.304-2	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	Versión 01 15-01-2022 Página 9 de 11	

interpersonales, tanto internas como externas; luego los Integrantes del Comité de incentivos, elegirá el Empleado que merece dicho reconocimiento.

Los incentivos serían:

- Bonos de consumo (en dinero o redimibles)
- Mención de honor (medalla o un trofeo)
- Distinción Pública en cartelera de la oficina de la EAAAP
- Reconocimiento público a la labor meritoria. (Publicación en redes sociales y pagina web)



ACTIVIDADES A EJECUTAR

La metodología empleada consistió en analizar la participación e interés del personal en actividades de bienestar propuestas, evidenciando las que definen como más llamativas se encuentran:

- Actividades deportivas.
- Campeonatos deportivos.
- Jornadas de integración.

Podrán ser partícipes de las actividades programadas por bienestar social el personal de la E.A.A.P. E.S.P., contratistas, subcontratistas, y familiares cuando sea extensiva la invitación.



	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	Versión 01	
		15-01-2022	
		Página 10 de 11	



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL 2022																
Nº	ACTIVIDADES	MODALIDAD	MESES													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	EXAMENES OCUPACIONALES	PRESENCIAL														
2	DÍA DE LA MUJER Y SANJOSE	PRESENCIAL														
3	JORNADAS DEPORTIVAS Y DIA DEL TRABAJO	PRESENCIAL														
4	CELEBRACION DE LOS CUMPLEAÑOS	PRESENCIAL														
5	JORNADA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE SALUD	PRESENCIAL														
6	CELEBRACION DEL DÍA DEL AMOR Y AMISTAD	PRESENCIAL														
7	CELEBRACION FIN DE AÑO	PRESENCIAL														
8	CELEBRACION DE LAS NOVENAS NAVIDEÑAS	PRESENCIAL														

TEMÁTICA

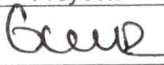
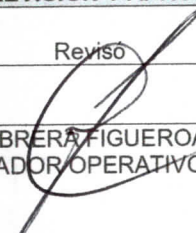
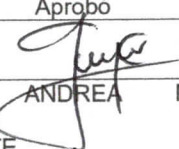
Los temas a implementar por la Empresa de Acueducto, Aseo y Alcantarillado de Puerto Asís, será los siguientes:

- **Programas Deportivos:** Se responderá al interés mostrado por los funcionarios a la programación de deportes con la participación en campeonatos inter institucionales en las modalidades de fútbol; con estas actividades se promueve la práctica de ejercicio físico, ya que son elementos de manejo de estrés y de integración.
- **Actividades de integración por fechas especiales:** Se realizará mensualmente la celebración de cumpleaños del personal, con un compartir, de igual manera se realizará la integración con el personal las fechas especiales, tales como, por ejemplo, día de la mujer, día del hombre, día de la familia, entre otros.
- **Actividades de integración de fin de año:** Estas actividades fortalecen el trabajo en equipo y manejo del estrés.



	EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE PUERTO ASÍS ESP	CÓDIGO:	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FR-01- SG- SST Versión 01	
	PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR	15-01-2022 Página 11 de 11	


LEIDY ANDREA MEJIA CLAROS
GERENTE
EAAAP ESP

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN		
Proyectó	Revisó	Aprobó
		
GELMY TATIANA ROSERO CASTILLO PROFESIONAL SST-TH	JAIME CABRERA FIGUEROA COORDINADOR OPERATIVO	LEIDY ANDREA MEJIA CLAROS GERENTE

Revisiones y modificaciones

Versión	1
Motivo de las modificaciones	
Fecha de modificación	



CALLE 15 A 24-05 BARRIO OBRERO I

NIT: 800111304-2

CELULAR: 3114348218

gerenciaeaaap@puertoasis-putumayo.gov.co