



Plan de Bienestar e Incentivos 2022

Alcaldía Municipal de Chía
Secretaría General
Dirección de Función Pública

VERSIÓN 1

Formulación: Silvana León



**ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA**



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

Luis Carlos Segura Rubiano

Alcalde Municipal

José Antonio Parrado Ramírez

Secretario General

Martha Lucia Pedraza Donoso

Directora de Función Pública





Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	5
MISIÓN ALCALDÍA MUNICIPAL.....	6
VISIÓN ALCALDÍA MUNICIPAL.....	6
PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	7
VALORES ÉTICOS.....	7
MARCO NORMATIVO.....	8
Ruta de la Felicidad.....	16
Programa Entorno Laboral Saludable:.....	17
Programa “Servimos”	18
Red de Formadores.....	19
OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos	19
ALCANCE	20
PRESENTACIÓN.....	21
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	22
Encuesta de Necesidades de Bienestar.....	22
Resultados de Medición de clima laboral Enero 2021.....	25
Propuestas generadas por las organizaciones sindicales	29
Implementación frente a resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial	30
AREA DE PROTECCIÓN Y ACCESO A SERVICIOS SOCIALES	33
Actividades a Desarrollar en el Año 2022	33



AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	36
Actividades a Desarrollar en el Año 2022	36
INCENTIVOS.....	37
CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS	39
(2022)	39
PRESUPUESTO	40
EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES	40
ADOPCIÓN DEL PLAN	41
REFERENCIAS	41



INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Chía es un documento que se encuentra enmarcado dentro de los lineamientos normativos aplicables que han regulado el fortalecimiento de las condiciones laborales, teniendo como eje fundamental el Talento Humano, en este plan se contemplan los proyectos y actividades que contribuirán en la vigencia 2022, al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los funcionarios con vinculación de carrera, provisionales, trabajadores oficiales y libre nombramiento y remoción a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud.

La Alcaldía Municipal de Chía se encuentra comprometida con el bienestar de todos los colaboradores, para este año se implementará el Plan de Bienestar enfocado en las necesidades propias de sus funcionarios de acuerdo con el momento de coyuntura que se atraviesa y cumpliendo con las políticas nacionales para ello y aquellas referentes a la administración del Talento Humano.

Así mismo, se busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad, generando espacios de integración y convivencia; aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la Alcaldía como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Dicho plan, orientará sus políticas y directrices hacia el desarrollo del talento humano de la Alcaldía Municipal de Chía. Es importante anotar que, para la actual Administración, el servidor se convierte en el pilar más importante, porque su actuar con Cultura, educación y con seguridad; se verá reflejado en una Comunidad satisfecha y bien atendida, con más calidad y un mejor ambiente laboral; en resumen, una mejor organización.



Igualmente, el programa de Bienestar se encuentra alineado con la dimensión de Talento Humano de MIPG ofreciendo las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. Orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Administración Municipal, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Es así como el talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Alcaldía Municipal de Chía, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional.

MISIÓN ALCALDÍA MUNICIPAL

Garantizar a sus habitantes una oportuna y efectiva prestación de los servicios con calidad en materia de salud, educación, seguridad, construcción de obras de infraestructura, ordenamiento territorial, medio ambiente, crecimiento socio – cultural, deportivo y erradicación de la pobreza, promoviendo la participación comunitaria en aras de mejorar la calidad de vida de nuestros ciudadanos y de quienes visitan nuestro territorio.

VISIÓN ALCALDÍA MUNICIPAL

En el año 2027 Chía será ciudad líder en desarrollo sostenible caracterizada por una cultura emprendedora, empoderada del medio ambiente, participativa, solidaria y orgullosa de su patrimonio e historia.



PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- ✚ Sentido de pertenencia y compromiso por el trabajo, la Entidad y el Municipio “Es sentirse dueño, responsable, comprometido con Chía y la Alcaldía Municipal, creer que es tu familia, tu grupo, hacer parte integral y esencial de desarrollo del Municipio”
- ✚ Prestar servicios con calidad “Al prestar servicios con calidad, la comunidad siente que se le ha atendido de manera satisfactoria y esto conlleva a una buena imagen de la Alcaldía y funcionarios, esto implica mejoramiento, conocimiento y coherencia con los objetivos de calidad”
- ✚ El servidor público trabaja en equipo “Apoyo entre compañeros y dependencias para prestar un mejor servicio”

VALORES ÉTICOS

Son formas de ser y actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

Responsabilidad: Obligación de responder por los propios actos. Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones. “La responsabilidad es un valor que le permite a la persona actuar, reflexionar, administrar, orientar y valorar, las consecuencias de sus actos, la persona responsable actúa con conciencia y cumple sus obligaciones en pro del mejoramiento personal, social y laboral.”

Respeto: Miramiento, consideración, deferencia del otro. Reconocimiento de la legitimidad del otro para ser distinto de uno.

Honestidad: Moderación en la persona, las acciones o las palabras. Honradez, decencia. Actitud para actuar con honradez y decencia.



Transparencia: Se refiere al comportamiento claro, evidente, que no deja dudas y que no presenta ambigüedad. Es lo contrario de la opacidad, que no deja ver, que esconde.

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.

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.”*

Adicionalmente, en el Artículo 20, define lo relativo a los programas así: “Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

🚩 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”.*



Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social; por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar. nción de servicio a la comunidad.

 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”.*

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*



1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
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 el Fondo 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”.*

Parágrafo 1º: "Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.

Parágrafo 2º. Modificado por el Decreto 051 de 2018 "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”.

Artículo 2.2.10.3. "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”.

Artículo 2.2.10.4. "No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles”.

Artículo 2.2.10.5. "La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:



1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”.

Parágrafo: "Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”.

Artículo 2.2.10.6. "Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.

Artículo 2.2.10.7. "De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos”.

Parágrafo. "El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación”.



Artículo 2.2.10.8. "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 2.2.10.9. "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.

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".

Parágrafo. "Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando 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 dependencia o de distintas dependencias de la entidad".

Artículo 2.2.10.10. "Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados 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 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".

Artículo 2.2.10.11. "Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.



El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”.

Artículo 2.2.10.12. "Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
- 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
- 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.*

Artículo 2.2.10.13. "Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

- 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.*
- 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”.*

El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. "Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*
- 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.*

Artículo 2.2.10.15. "Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:



1. *Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.*
2. *Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.*
3. *Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.*
4. *El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.*
5. *A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia”.*

Parágrafo 1º. “Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad”.

Parágrafo 2º. “El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.

Artículo 2.2.10.16. “En las entidades donde existen secciones o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este Decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad”.

Artículo 2.2.10.17. “Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

 Ley 1952 de 2019

Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:



4. *"Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*
5. *Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes".*

 Sistema de Gestión MIPG.

Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

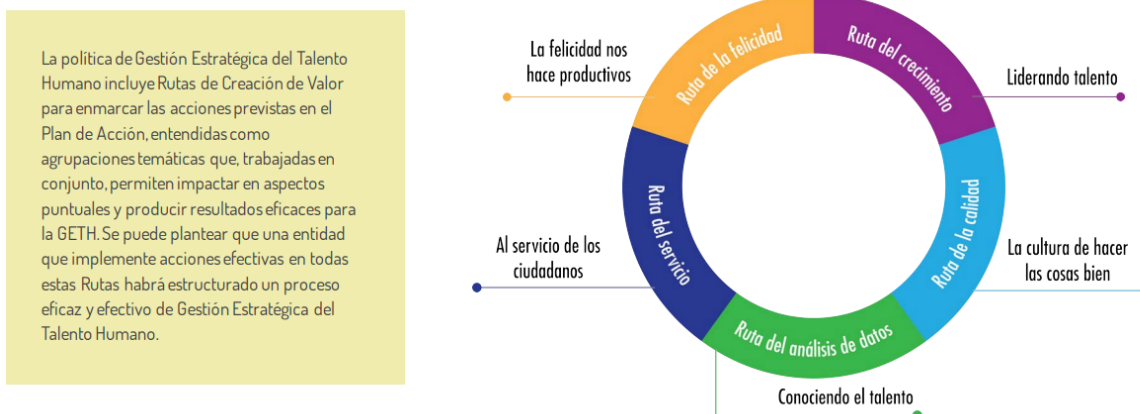
Adicional a ello encontramos los objetivos del MIPG, a saber:

- Fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.
- Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las Entidades Públicas.
- Generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y garanticen los derechos, resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio.

El sistema contempla el desarrollo de Rutas de Valor a través de la implementación de estrategias que permitan el mejoramiento de las condiciones intrínsecas y extrínsecas de las personas.



Gráfico 1: Rutas de Creación de Valor



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Dimensión del Talento Humano

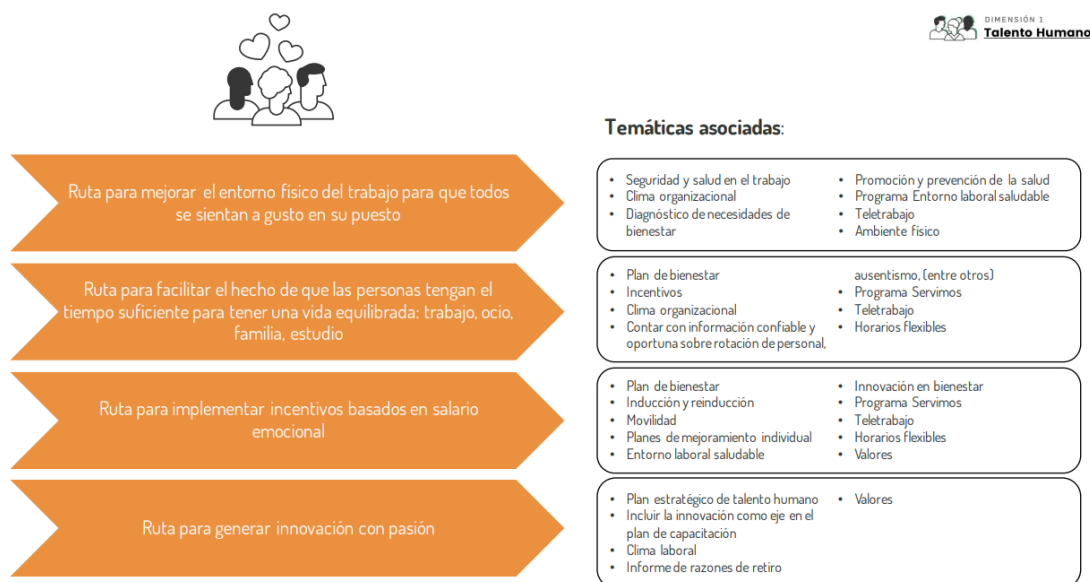
Ruta de la Felicidad

La productividad de una entidad está ligada estrechamente a la felicidad de las personas que al interior de ella trabajan; su bienestar se encuentra concatenado al microclima laboral, el balance entre sus vidas personales y el trabajo, incentivos, innovación, entre otros.

Para ello es importante propiciar las condiciones para que los servidores públicos se sientan satisfechos, para ello, se deben tener en cuenta los temas: . bienestar, clima organizacional, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.



Gráfico 2: Rutas de la Felicidad



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Dimensión del Talento Humano

Programa Entorno Laboral Saludable:

"Entorno Saludable: Según la Organización Mundial de la Salud un entorno laboral saludable es "aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- *La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.*
- *La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.*
- *Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.*
- *Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.*



Los peligros que amenazan la seguridad física de los trabajadores incluyen, por ejemplo, riesgos mecánicos por máquinas; riesgos eléctricos; deslizamientos o caídas de alturas, entre otros. Es habitual pensar en los riesgos físicos como los únicos que tienen efecto en la seguridad de los trabajadores, pero no siempre es así, algunas veces los riesgos no físicos o riesgos psicosociales también pueden afectar la seguridad física, y por supuesto la salud mental y el bienestar.

Por ejemplo, la sobrecarga de trabajo tiene una fuerte asociación con accidentes entre trabajadores jóvenes, ya que carecen del control necesario para abatir las amenazas a su vida o a su integridad física. Además se enfrentan a riesgos psicosociales que lleva a dormir mal, automedicarse, beber en exceso, sentirse deprimidos, ansiosos, irritables, nerviosos, intolerantes y enojados.

Cuando las personas se involucran en estas conductas o caen presas de estos estados emocionales es muy probable que se vuelvan momentáneamente distraídos, cometan errores de juicio peligrosos, sus cuerpos estén estresados incrementando la probabilidad torceduras y contracturas y fallen en actividades normales que requieren coordinación.

Estos riesgos psicosociales, como el acoso laboral, pueden crear profundos sentimientos de ira y frustración. La ira puede manifestarse de muchas maneras que son la expresión de violencia potencial, como conductas riesgosas, abuso emocional o verbal, bullying, acoso o mobbing, asaltos conducta suicida e irritabilidad.

No obstante, proteger la salud retirando los peligros del espacio laboral, y por lo tanto evadiendo las enfermedades no garantiza que los trabajadores experimenten una salud excelente. La salud de un empleado también está influenciada por sus hábitos personales de salud”¹

Programa “Servimos”

Tiene como propósito enaltecer la labor del servidor público con la generación de alianzas estratégicas públicas, mixtas y privadas, en búsqueda de una atención especial en los bienes y servicios para los servidores públicos, independiente del tipo de vinculación.

¹ Fuente: OMS-https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-un-entorno-laboral-saludable-/28585938



Red de Formadores

La Alcaldía Municipal de Chía, mediante la Resolución No. 5100 del 23 de diciembre de 2021, crea la Red de Formadores; definido como un grupo de servidores públicos de la entidad para orientar procesos de capacitación; en el cual podrán formar parte de él con previo cumplimiento de requisitos definidos y bajo la supervisión de la Dirección de Función Pública.

En su Título II se referencian los estímulos a los cuales los integrantes de la Red podrán acceder, como lo es la inclusión dentro de los compromisos del sistema de evaluación del desempeño laboral el referenciado a "Formación y Capacitación a servidores de la Administración Municipal" y los compensatorios.

OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR

Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, a través de actividades que promuevan su desarrollo integral y el de sus familias.

Objetivos Específicos

- ✚ Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas actuales, de los servidores y su familia, con el fin de mejorar su ambiente físico, cultural y emocional.



- ✚ Generar estrategias, espacios y acciones a través de medios tecnológicos, que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.
- ✚ Facilitar espacios de actividad física alternativa a través de clases virtuales y presenciales con instructor en vivo, que permitan la creación de hábitos saludables y entorno a los cuales las familias se motiven a participar activamente.
- ✚ Propiciar espacios de capacitación virtual y presencial, donde los servidores públicos puedan compartir con su grupo familiar.
- ✚ Contribuir al cumplimiento de las actividades que respondan a las necesidades detectadas en la encuesta de bienestar.
- ✚ Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
- ✚ Facilitar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la misión institucional.

ALCANCE

El programa de bienestar e incentivos de la Alcaldía Municipal de Chía, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos. El alcance del presente Plan en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, serán todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales, trabajadores oficiales y personal administrativo de las instituciones educativas oficiales que hacen parte del Municipio de Chía y su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como



familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

PRESENTACIÓN

El programa de Bienestar Social e Incentivos, busca adecuarse a las necesidades reales y direccionar las actividades hacia la generación de espacios que le permitan a los servidores públicos desde sus hogares o de forma presencial, participar activamente.

A su vez, se enfoca en lograr la satisfacción de los servidores públicos, facilitar una actitud positiva y fortalecer el sentido de pertenencia, a través, de diversas actividades virtuales/presenciales con temas de interés en salud física y mental; convirtiéndose en una herramienta para lograr la alineación de los objetivos personales.

Se plantea el Bienestar, bajo el concepto de factores culturalmente determinados; para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Esta forma de asumir el Bienestar laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad.



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Encuesta de Necesidades de Bienestar

El Diagnóstico de Necesidades de Bienestar es el factor que orienta la estructuración y desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia y la identificación de las actividades a desarrollar.

Es así como se realizó una encuesta, desde el 27 de diciembre de 2021 al 14 de enero de 2022, teniendo en cuenta que los planes de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, buscando alternativas que permitan desarrollar las actividades.

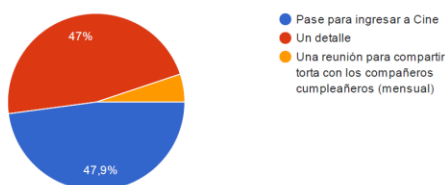
La metodología empleada consistió en la encuesta diligenciada por los servidores públicos a través del correo institucional; se recibieron 332 respuestas de funcionarios consistiendo una muestra aleatoria representativa.

A continuación, se anotarán los principales resultados de la encuesta:

- ✚ Incentivo por el día de cumpleaños el 47% de la población encuestada, prefieren Pases para ingresar a Cine ó un detalle por parte de la Alcaldía Municipal

¿Cuál de las actividades propuestas te gustaría participar o que te gustaría que se llevaran a cabo para la celebración de cumpleaños?

332 respuestas

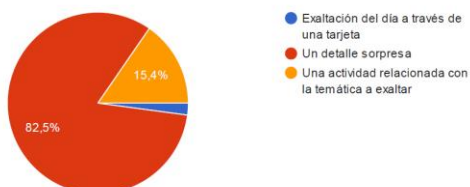




- ✚ Para las fechas especiales como día de la mujer, día del hombre, día de la familia y día del niño las personas prefieren un detalle sorpresa, es así como se ve reflejado en un 82.5 %.

¿Para las celebraciones de fechas especiales como día de la mujer, día del hombre, día de la familia, día del niño, te gustaría?

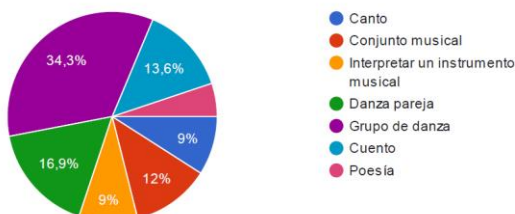
332 respuestas



- ✚ Al participar en un encuentro cultural, el 34.3% les gustaría participar con un grupo de danza, seguido por la participación en danza pareja con un 16.9%.

¿En cuál de las siguientes modalidades te gustaría participar en un encuentro cultural ?

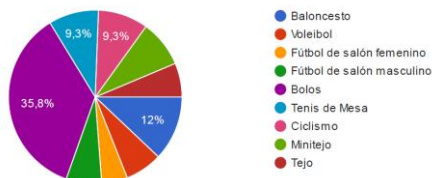
332 respuestas



- ✚ El 35.8% de los encuestados, les gustaría participar en un torneo de bolos; seguido en preferencia con las modalidades de baloncesto con 12%, ciclismo y tenis de mesa con 9.3%.

¿En qué modalidades te gustaría participar en los "encuentros deportivos interadministrativos"?

332 respuestas

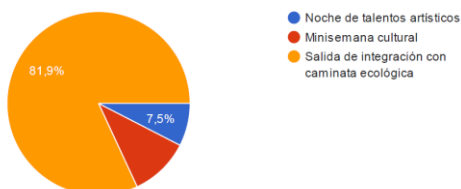




- ✚ Existe preferencia por actividades de integración como caminatas ecológicas, de acuerdo con lo evidenciado con un 81.9%

¿En cuál de las siguientes actividades te gustaría participar?

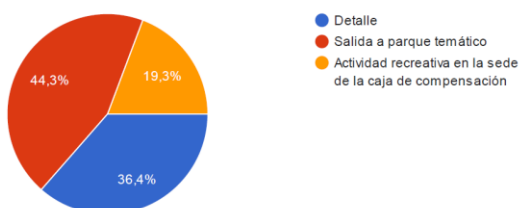
332 respuestas



- ✚ Para la actividad de integración de la familia con los hijos en edades comprendidas entre 0 y 18 años, las personas prefieren la salida a parque temático con un resultado del 44.3%.

¿Para la actividad de integración de la familia con hijos de 0 a 18 años de edad, te gustaría?

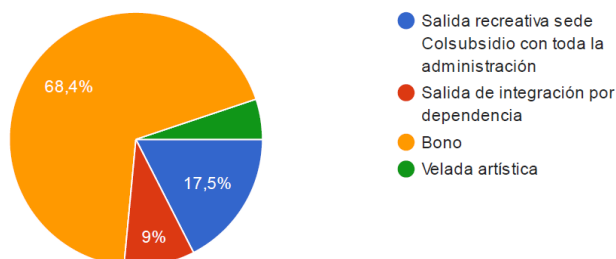
332 respuestas



- ✚ Como actividad para fin de año, los funcionarios tienen como preferencia la entrega de un bono, con un 68.4%, seguido de una integración en una sede de la caja de compensación con un 17.5%

La actividad de fin de año, te gustaría?

332 respuestas

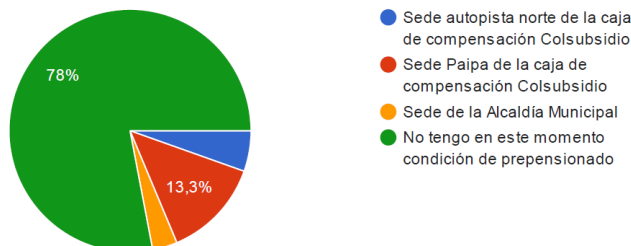




- ✚ Los funcionarios en condición de prepensionados tienen como preferencia la salida a la Sede de la Caja de Compensación ubicada en Paipa, con un 13.3%.

Si cuentas con la condición de prepensionado, ¿te gustaría que los encuentros para prepensionados se realizaran en?

332 respuestas



Resultados de Medición de clima laboral Enero 2021

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

La unión e interacción de clima y cultura organizacional, logra que las entidades mantengan un buen ambiente laboral para que los funcionarios se sientan a gusto realizando su labor y sean más productivos, para que alcancen los objetivos propuestos y puedan llevar a la entidad a un nivel más competitivo.

Se puede decir que un buen clima organizacional está definido, en cómo los funcionarios perciben el ambiente interno y externo de la entidad, es un reflejo del actuar al interior



de una entidad que cambia en función de las situaciones organizacionales que manejan sus líderes.

Dentro del clima organizacional existen unos componentes determinantes que le puede permitir a la Administración un clima óptimo y agradable. Donde el trabajo

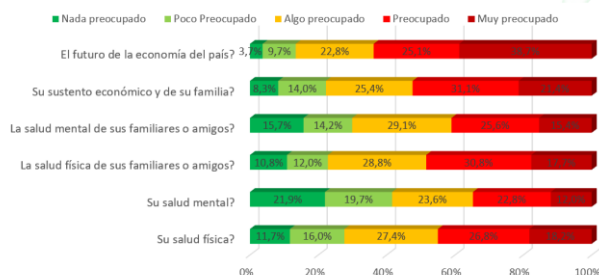
fluya de una forma natural, armónica y placentera, como pueden ser: un ambiente físico ideal, un ambiente social adecuado y un comportamiento organizacional satisfactorio. La totalidad de estos componentes constituyen el clima de una organización e inciden en el desarrollo de la actividad de la misma y hace que sus funcionarios tengan un sentido de pertenencia, se mejore la calidad de los servicios que se prestan y se logre el buen desempeño en general de la organización.

Con lo anterior, se evaluó el clima en el periodo comprendido entre el 17 de diciembre de 2020 al 8 de enero de 2021, con el objetivo de orientar las acciones pertinentes a la mejora continua organizacional. Con esta medición se determinan pautas y estrategias para tomar acciones correctivas y/o preventivas e implementar mecanismos de seguimiento y retroalimentación a las acciones que se van a realizar. La muestra corresponde a 351 funcionarios participantes.

Se tienen en cuenta los siguientes resultados para la inclusión de las actividades a desarrollarse:

- La salud física y mental son elementos fundamentales para el trabajo, en esta coyuntura sanitaria, esto se ve reflejado en los porcentajes de ansiedad, depresión y preocupación de los funcionarios, para lo cual se trabajarán talleres y conferencias de bienestar psicosocial y programas terapéuticos.

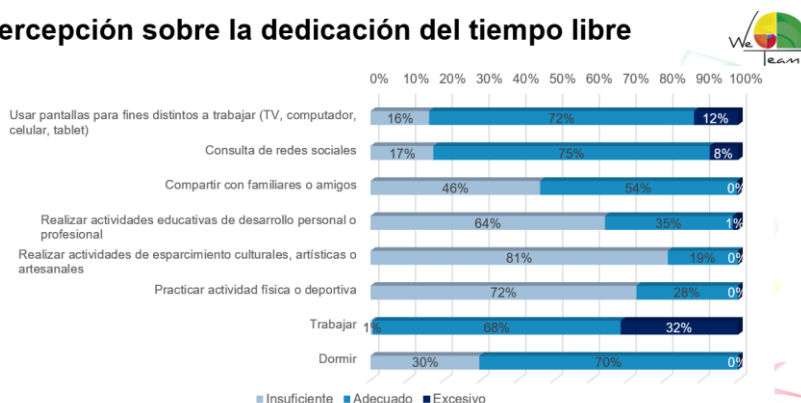
Percepción sobre el nivel de preocupación





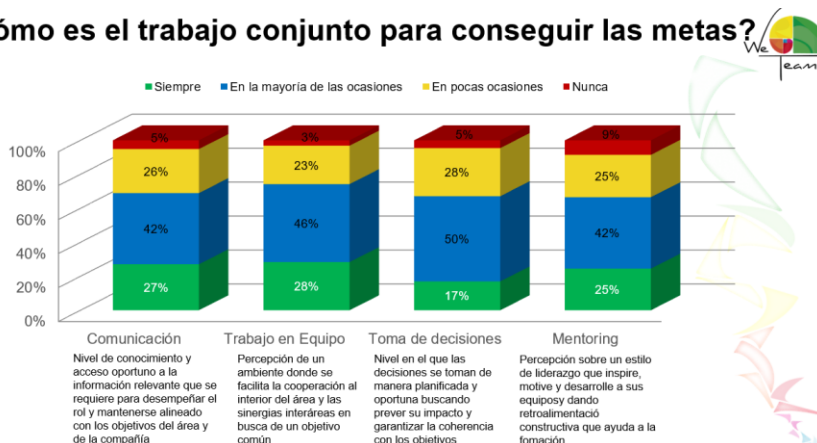
- Hay un mayor sentimiento de insuficiencia del tiempo dedicado a actividades de esparcimiento (81%) y le sigue actividades físicas (72%), para lo cual, se proponen actividades familiares con clases con instructores en vivo, talleres de manualidades, con el fin de fomentar la integración al interior de los hogares, disminución del estrés y fomento de la salud física y mental.

Percepción sobre la dedicación del tiempo libre



- Los talleres de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva se encuentran amparados en la medición realizada, en donde se manifiesta un déficit en ellos, a nivel interno de la Alcaldía.

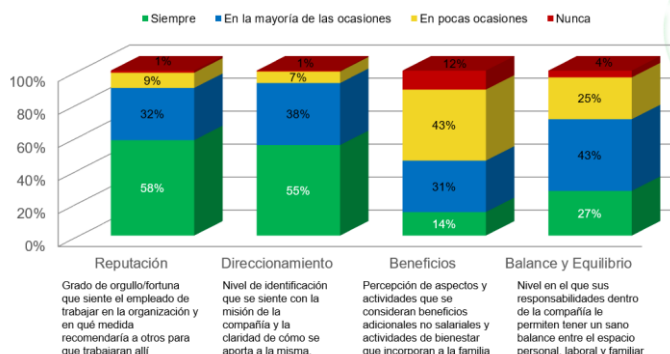
¿Cómo es el trabajo conjunto para conseguir las metas?



- Con el fin de permitir un mejor conocimiento e identificación con los lineamientos de la Alcaldía, es importante trabajar sobre el código de integridad, valores, misión y visión; el saber cómo desde cada uno de los cargos aportamos para su desarrollo y consecución, se generarán espacios de socialización y evaluación de estos.

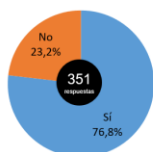


¿Cómo es trabajar en la organización?



- Dado los grandes cambios en las condiciones de trabajo que se han dado por la pandemia, se ha determinado que el 76,8% de los participantes cuentan con hijos o jóvenes estudiando virtualmente y el 39,4% tienen otros miembros del hogar trabajando en casa, por lo cual se busca desarrollar actividades como la feria de electrodomésticos que permitan mejorar las condiciones tecnológicas al interior del hogar para el óptimo desarrollo de estas actividades (estudio y trabajo)

Niños o jóvenes estudiando virtualmente



En la vigencia 2021 se desarrollaron las siguientes actividades:

- Charlas de: promoción, prevención y actuación de factores psicosociales; promoción de la salud mental en las organizaciones ley 1616 de 2013 y habilidades, competencias y destrezas para la prevención de la salud mental.
- Clases con instructores en vivo de Rumba, Yoga, Salsa, Merengue y Zumba.
- Se desarrollan talleres de manualidades virtuales en el día del niño y Halloween.
- Para el tema de liderazgo se generaron espacios de: Panel de Agilidad y cultura organizacional; charla virtual habilidades, competencias y destrezas para la prevención de la salud mental y el trabajo en equipo. El tema de comunicación asertiva se desarrolló en charla incluida en el día de la Salud y la Vivienda



- Se programaron envíos de correos, uno diario para los funcionarios donde cada día se tratará uno de los valores del Código; la misión, visión y valores son tema fundamental en la inducción que se realiza a los funcionarios que ingresan a la Alcaldía.
- Se realizó la MEGA FERIA Alcaldía - Colsubsidio, en las instalaciones de la concha acústica en donde se ofertaron los diferentes servicios que presta la Caja de Compensación, para todos los servidores públicos de la entidad, y la Personería Municipal.

Propuestas generadas por las organizaciones sindicales

En el año 2020 se realizan negociaciones entre el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado SUNET, el Sindicato de Trabajadores de la Educación SINTRENAL Subdirectiva Cundinamarca, Municipio de Chía y sus delegados, en estas reuniones se generaron unos acuerdos, los cuales son tenidos en cuenta para la programación de las actividades a desarrollarse dentro del Plan de Bienestar.

En la vigencia 2021 se desarrollaron las siguientes actividades:

- Charlas de: promoción, prevención y actuación de factores psicosociales; promoción de la salud mental en las organizaciones ley 1616 de 2013 y habilidades, competencias y destrezas para la prevención de la salud mental.
- Se realizan alianzas con 9 entidades: EPS, IPS y entidades particulares relacionadas con mantener las condiciones de salud, quienes participaron en el Día de la Salud y la Vivienda.
- Se realiza la entrega del bono navideño en la actividad de la novena programada en el mes de diciembre 2021.
- Clases con instructores en vivo de Rumba, Yoga, Salsa, Merengue y Zumba.
- Mediante los actos administrativos Decreto 035 de 2021 " Por el cual se establece horario especial de trabajo para los servidores de la Administración Municipal - Nivel Central - durante el primer trimestre de la vigencia 2021", con el fin de otorgar el descanso remunerado para SEMANA SANTA, expedido por la Administración Municipal de Chía; Decreto 2625 de 2021 "Por el cual se establece horario especial de trabajo para los funcionarios de la Administración Municipal - nivel central - con motivo de las festividades de fin de año 2021".



- Decreto 292 de 6 de diciembre de 2021 " Por el cual se otorga la jornada familiar de que trata el parágrafo del artículo 30 de la ley 1857 de 2017 a los servidores de la Alcaldía Municipal de Chía y se dictan otras disposiciones.
- Se coordino con el IDUVI con el fin de convocar a los servidores públicos interesados de las Secretarías: Planeación, General, Gobierno, Hacienda, Obras Públicas y Desarrollo Social, con el fin de informarles sobre el acceso de vivienda de interés social - VIS. En el mes de noviembre 2021 se lleva a cabo el Día de la Salud y la Vivienda, en la cual participaron entidades como 19 entidades: IDUVI, Fondo nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar, 5 constructoras, 3 entidades bancarias, 1 Fondo de Pensión, 2 Cooperativas.

Implementación frente a resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial

La aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial se desarrolló en el primer semestre del año 2020 a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía; dentro de las estrategias de intervención contempladas en el informe entregado por el profesional se encuentran:

- Incluir a los líderes en un programa de formación en liderazgo efectivo (escuela de liderazgo y/o coaching), que fortalezca las habilidades de los líderes y permita establecer una clara diferencia entre el rol de un jefe versus el de un líder, donde se incluyan temas como: -Manejo efectivo del tiempo. -Manejo de conflictos y negociación. -Comunicación asertiva. -Inteligencia emocional.
- Dar participación a los trabajadores para escuchar sus opiniones y propuestas que pudieran ser aplicadas en la empresa para prevenir y controlar situaciones de acoso laboral (será potestad del empleador decidir la viabilidad y pertinencia de la puesta en práctica de las propuestas que pudieran surgir).
- Se sugiere realizar un proceso de inducción (a nuevos empleados) o reinducción (a antiguos empleados), donde se clarifique a los colaboradores el nivel de autonomía que pueden alcanzar en la toma de decisiones, en el ejercicio de sus cargos.
- Adelantar acciones que permitan el desarrollo de destrezas y/o habilidades de los trabajadores en el ámbito laboral y fuera de éste.
- Idear mecanismos que permitan a las personas desarrollar otro tipo de habilidades y conocimientos (por ejemplo, hablar de algún tema novedoso en una reunión corta por



turnos, donde semanalmente se deba tocar un tema distinto o hacer rotación si el proceso lo permite).

- Involucrar a la familia de los colaboradores en actividades empresariales orientadas al bienestar y buen funcionamiento familiar.
- Es importante que los trabajadores conozcan la planeación estratégica de la organización, tenga clara la misión y los objetivos de la misma y de su cargo, esto con el fin que, de manera autónoma, genere metas a corto, mediano y largo plazo.
- Planificación concertada con líderes o demás miembros de equipo o de áreas, para que las soluciones se tomen con la menor exigencia de tiempo posible.
- Fortalecer los programas de bienestar orientados, buscando no sólo una orientación hacia el trabajador, sino hacia su familia. Se recomienda aprovechar las actividades de la Caja de Compensación y Fondos de Pensiones.
- Involucrar dentro del programa de bienestar actividades de reconocimiento a los trabajadores de desempeño sobresaliente (ya sea por buena actitud, aporte de nuevas ideas, apoyo a otros compañeros u otras áreas, etc).
- Fortalecer acciones y actividades de bienestar para el trabajador y su familia, fomentando el uso adecuado del tiempo libre, para la recreación, el descanso.
- Difusión de alternativas de esparcimiento propuestas por entidades como Cajas de Compensación, teatros, gimnasios y otros espacios de relajación y adecuación física
- Los incentivos que ofrezca la empresa a los trabajadores, en lo posible, deben incluir beneficios integrales hacia la familia y no únicamente ayudas económicas.
- A través de talleres de formación se puede entrenar a los funcionarios en habilidades relacionadas con la comunicación asertiva, resolución de conflictos interpersonales (laborales y personales), autoestima, proyecto de vida, manejo de las emociones y toma de decisiones.
- La empresa, a través de sus políticas de bienestar, puede gestionar con las instituciones pertinentes (Cajas de Compensación Familiar, EPS, Sena, organizaciones no gubernamentales) la posibilidad de ofrecer programas de apoyo a los trabajadores y sus familias (jardines infantiles, perspectivas de vivienda, de capacitación, recreación y deporte).

En la vigencia 2021, con el fin de mejorar las condiciones de los servidores se establece como estrategia de intervención:

- La atención personalizada por parte de profesionales en los temas relacionados con el manejo del estrés, carga laboral, inseguridad contractual, ausentismo, angustia, depresión, entre otros; en el año 2021 se tuvo como resultado 391 citas.
- Para el tema de liderazgo se generaron espacios de: Panel de Agilidad y cultura organizacional; charla virtual habilidades, competencias y destrezas para la prevención



de la salud mental y el trabajo en equipo. El tema de comunicación asertiva se desarrolló en charla incluida en el día de la Salud y la Vivienda

- Se realiza inducción a los servidores que ingresan a la entidad, dentro de los temas que son tratados tenemos misión, visión, objetivos, valores, código de integridad, organigrama entre otros.
- Se establece protocolo de prevención y ruta para restitución de derechos del acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Se realizó la MEGA FERIA Alcaldía - Colsubsidio, en las instalaciones de la concha acústica en donde se ofertaron los diferentes servicios que presta la Caja de Compensación, para todos los servidores públicos de la entidad, y la Personería Municipal entre ellos, formación, escuelas deportivas, recreación y turismo.

En la vigencia 2021 se desarrollaron las siguientes actividades:

- En cumpleaños se realiza remisión de 12 correos masivos, felicitando a los funcionarios que cumplen en el mes respectivo, se adjunta Resolución No. 0827 de 2016 donde se encuentra el incentivo de día compensatorio de cumpleaños. A cada funcionario en el día de su cumpleaños se le remite a su correo la tarjeta de felicitación y se realiza la entrega de un Mini Parlante.
- Para las fechas especiales se realiza remisión de tarjeta digital a los correos electrónicos, se les invita a participar en los diferentes shows transmitidos por la caja de compensación familias y se realiza visita para el día internacional de la mujer y el día del hombre, en cada secretaría, donde se hace entrega de caja de trufas, lectura de poema con personajes caracterizados.
- En las instalaciones del parque Saldarriaga se realiza Pic-Nic Literario donde los funcionarios interesados asistieron con su familia a compartir un espacio de lectura.
- Se realiza torneo interadministrativos con el apoyo del IMRD con nueve (9) Deportes: Conjunto 5 (futsala, , maxitejo, minitejo, voleibol y baloncesto) e Individuales 3 (tenis de mesa, atletismo y ciclomontañismo).
- Se gestiona la entrega de pases para parque acuático Piscilago con el fin de ser entregados a los funcionarios de la administración central de la Alcaldía, personal administrativo de las instituciones educativas oficiales y su grupo familiar.
- Se realiza actividad de integración fin de año, donde se comparte almuerzo, espacio musical y recreativo (bingo).
- La actividad lúdico recreativa para los funcionarios en condición de prepensión se realiza en las instalaciones de la caja de compensación familiar ubicado en melgar (Piscilago).

El presente programa se enmarca en dos áreas estratégicas como son:



BIENESTAR: que contempla las actividades de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.

INCENTIVOS: incluye los pecuniarios y no pecuniarios.

AREA DE PROTECCIÓN Y ACCESO A SERVICIOS SOCIALES

Actividades a Desarrollar en el Año 2022

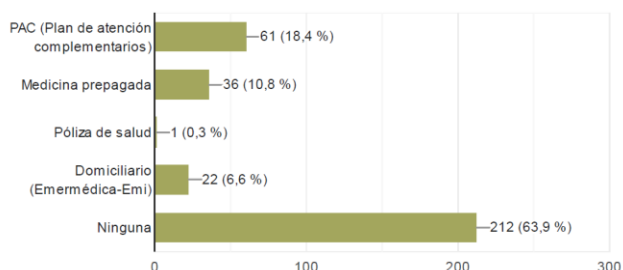
Con base en lo establecido en el art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- ✚ Garantizar la afiliación a la entidad prestadora de salud, administradora de riesgos laborales y caja de compensación con asistencia para la afiliación del grupo familiar. Así como su atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS.
- ✚ Facilidad de descuento a través de la nómina para pago del plan adicionales en salud, dado que el 63.9% no cuenta con servicios adicionales al POS.



¿Con qué tipo de plan de salud adicional cuentas?

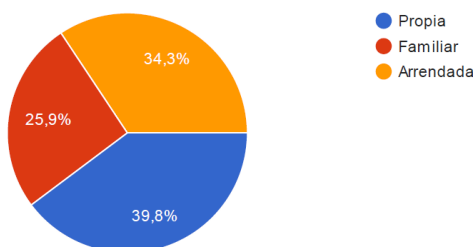
332 respuestas



- Se desarrollará el día de la Salud, en la cual se invitarán diferentes instituciones y entidades para la consecución de descuentos en planes adicionales en salud, servicios de optometría, oftalmología entre otros.
- Talleres virtuales de desarrollo del bienestar psicosocial y programas terapéuticos (prevención de la salud física y mental). En coordinación con la caja de compensación familiar, EPS y ARL.
- Feria presencial de vivienda; teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades el cual arrojó como resultado que solamente un 39.8% de funcionarios tienen vivienda propia; es importante contar con la participación de la caja de compensación Colsubsidio (subsídios de vivienda), entidades bancarias que poseen convenio de libranza con la Alcaldía (ofertando sus planes de crédito para vivienda a un interés preferencial para los servidores públicos), cooperativas y al Fondo Nacional del Ahorro, con el fin de generar espacios donde los funcionarios cuenten con asesorías especializadas por parte de estas entidades. Esta feria se proyecta como una oferta integral de servicios en vivienda con las modalidades de vivienda nueva de interés social, mejoramiento de vivienda y subsidio para construcción en sitio propio.

Tu vivienda es: (Sólo puedes seleccionar una opción)

332 respuestas





- ✚ Clases con instructor en vivo virtuales y/o presenciales de Aeróbicos, Rumba, Zumba y Yoga; con el fin de promover el buen estado físico, integrar a los compañeros de trabajo y sus familias, disminuir niveles de estrés, por medio de ritmos musicales dirigidos, su realización se coordinará con la caja de compensación familiar y el Instituto Municipal de Recreación y Deporte IMRD.
- ✚ Torneos deportivos (deportes y juegos de mesa) presenciales y/o virtuales. Estas actividades se realizarán en coordinación con el IMRD y la caja de compensación, tiene como objetivo realizar actividades deportivas orientadas a eliminar el estrés y mantener un estado de salud adecuado en los funcionarios. Así mismo, fomentar la integración, trabajo en equipo, respeto, sana competencia de los deportistas de la Alcaldía.
- ✚ Actividad familiar con jornada lúdico recreativa que le permita a los funcionarios compartir con sus familias en espacios abiertos, en coordinación con la caja de compensación familiar.
- ✚ Actividades recreativas de manera virtual – Taller de Manualidades para los hijos de los funcionarios con el propósito de elaborar proyectos decorativos o utilitarios con el apoyo de la caja de compensación.
- ✚ Atención personalizada, programa asesor virtual o presencial; ofertando los servicios de la caja de compensación Colsubsidio, respecto a trámites relacionados con subsidio de vivienda, créditos, recreación, turismo, escuelas deportivas, entre otras.

Este programa podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia. De igual forma, se aclara que la fecha de realización de algunas actividades puede variar, incluirse o modificarse por sugerencia o necesidades de la Alcaldía.



AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Actividades a Desarrollar en el Año 2022

De acuerdo con el artículo 24 del Decreto 1567 de 1998, los programas del área de calidad de vida laboral deben ser objeto de atención prioritaria. Esta priorización se debe a que la calidad de vida laboral en las Entidades está asociada tanto a la eficacia y los resultados de gestión como la relación de la Entidad con sus distintos grupos de valor

- ✚ Reconocimiento por cumpleaños, entrega de pases cine para los funcionarios cuyo onomástico se encuentre dentro del mes, adicional se cuenta con el incentivo del día compensatorio de acuerdo con la Resolución 0827 del 2016.
- ✚ Día del servidor público; se generan espacios el 27 de junio de cada año para reconocer la función y labor importante de los servidores públicos, en cumplimiento al Decreto 2865 de 2013, se realizará taller donde se aborde temas que referencien la importancia, deberes y obligaciones del servidor público.
- ✚ Otorgar un día compensatorio a manera de agradecimiento y reconocimiento a los funcionarios con 10 años o más de servicio a la Alcaldía Municipal de Chía, de acuerdo con la Resolución No. 5099 del 23 de diciembre de 2021.
- ✚ Difundir información relacionada al Código de Integridad, como se indica en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, para fortalecer e interiorizar los valores y medir la percepción de la implementación del Código de Integridad, se realizará mediante correos electrónicos y se coordinará con las TIC la promoción de los valores enmarcados en este programa, el cual estará en las pantallas de los computadores.



- ✚ Entrega de anqueta navideña con la caja de compensación.
- ✚ Talleres de preparación para el retiro y atención con trabajo social, atendiendo al programa de desvinculación asistida, fortaleciendo el proyecto de vida enmarcados en el Decreto 1083 de 2015.
- ✚ Funcionamiento de la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral, la cual tiene como propósito principal contribuir al desarrollo infantil, bienestar familiar y productividad de las funcionarias. Cuyo espacio es seguro e higiénico y cuenta con la dotación de los elementos necesarios; así como formación, material educativo y seguimiento nutricional. Dando cumplimiento a la Ley No. 1823 de 2017 y Resolución No. 2423 de 2018, para facilitar el entorno de la madre lactante a su trabajo después de la licencia de maternidad.
- ✚ Mega feria presencial que permita acceder a bienes y servicios de la Caja de compensación. Ofreciendo descuentos especiales para los afiliados.

Este programa podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia. De igual forma, se aclara que la fecha de realización de algunas actividades puede variar, incluirse o modificarse por sugerencia o necesidades de la Alcaldía o las condiciones generadas por el Covid - 19.

INCENTIVOS

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Decreto 1083 de 2015, Resolución No. 3425 del 23 de diciembre de 2020 y resolución 3424 del 23 de diciembre de 2020.



BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios del plan de incentivos los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como los equipos de trabajo que logren los niveles de excelencia.

Los programas de Incentivos son de dos clases: programas de incentivos Pecuniarios y Programa de Incentivos no Pecuniarios; a los cuales tendrán acceso los funcionarios definidos por Ley.

PROGRAMA DE INCENTIVOS PECUNIARIOS: son reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

- Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridos para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes, objetivos institucionales y Plan de Desarrollo Municipal "Chía Educada, Cultural y Segura"
- Apoyo económico para estudios técnicos, tecnológicos, de pregrado, de especialización, de maestría, de doctorado, de P.H.D y/o similares.

PROGRAMAS DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:

- a) Mejoramiento por traslados, encargos, comisiones.
- b) Participación en proyectos especiales.
- c) Distinciones por antigüedad



CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS (2022)

- ✚ A los estudios formales, podrán acceder los funcionarios que se encuentren en planta de personal de la administración central, inscritos en el escalafón de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- ✚ Porcentajes para el apoyo educativo: Se encuentran descritos en el Artículo Tercero de la Resolución No. 3175 del 3 de septiembre de 2021.
- ✚ El mejor funcionario de carrera y el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
- ✚ 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
- ✚ Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



PRESUPUESTO

Los recursos para la implementación del programa de Bienestar Laboral e Incentivos para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía – nivel central se dejan asignados en el presupuesto de gasto de Funcionamiento e inversión en cada vigencia fiscal bajo el rubro 210212.1.2.02.02.009 (Servicios para la comunidad, sociales y personales, libre asignación) y las actividades ejecutadas dependerán del presupuesto determinado.

Para la ejecución de actividades propuestas en este Plan se contará con el apoyo de la caja de compensación Colsubsidio, Instituto de Recreación y deportes (IMRD), Casa de la Cultura y demás entidades con las que se establezcan alianzas.

Los rubros presupuestales destinados para tal fin, son los siguientes:

Rubros	Descripción
210212.1.2.02.02.009	Libre asignación, Servicios para la comunidad, sociales y personales

EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES

La ejecución y desarrollo de actividades previstas en el Plan de Bienestar de la Alcaldía Municipal de Chía; se realiza a través de la planeación de actividades del cronograma anexo y mediante las respectivas invitaciones o inscripciones acordes con la actividad.



ADOPCIÓN DEL PLAN

Para el año 2022 se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, de acuerdo con las directrices de la Secretaria General y su ejecución y evaluación estará a cargo de la Dirección de Función Pública.

REFERENCIAS

Departamento Administrativo de la Función Pública. Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables – Entidades Sostenibles” 2020 -2022. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa+Nacional+de+Bienestar+Social+2020-2022.pdf/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?version=1.4&t=1608570357127>

Función Pública. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022. Pacto por Colombia, Pacto por la equidad. Resumen ejecutivo.

Recuperado <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022-final.pdf>