



Plan de Bienestar 2023

Alcaldía Municipal de Chía
Secretaría General
Dirección de Función Pública

VERSIÓN 1



**ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA**



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

Luis Carlos Segura Rubiano
Alcalde Municipal

Adriana Esmeralda Camejo Ríos
Secretario General

Martha Lucia Pedraza Donoso
Directora de Función Pública

Formulación del Plan de Bienestar

Silvana Paola León

Profesional Dirección de Función Pública - Secretaria General



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”	19
Red de Formadores.....	19
OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos	20
ALCANCE	21
PRESENTACIÓN.....	21
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	22
Encuesta de Necesidades de Bienestar.....	22
Resultados de Medición de Clima Laboral Enero 2023	26
Propuestas generadas por las organizaciones sindicales	30
Implementación frente a resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial	32

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	36
Actividades a Desarrollar en el Año 2023	36
AREA DE PROTECCIÓN Y ACCESO A SERVICIOS SOCIALES	38
Actividades a Desarrollar en el Año 2023	38
INCENTIVOS.....	40
CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS - (2023).....	42
PRESUPUESTO	42
EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES	43
ADOPCIÓN DEL PLAN	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXO. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	¡Error! Marcador no definido.

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 2023, 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 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.

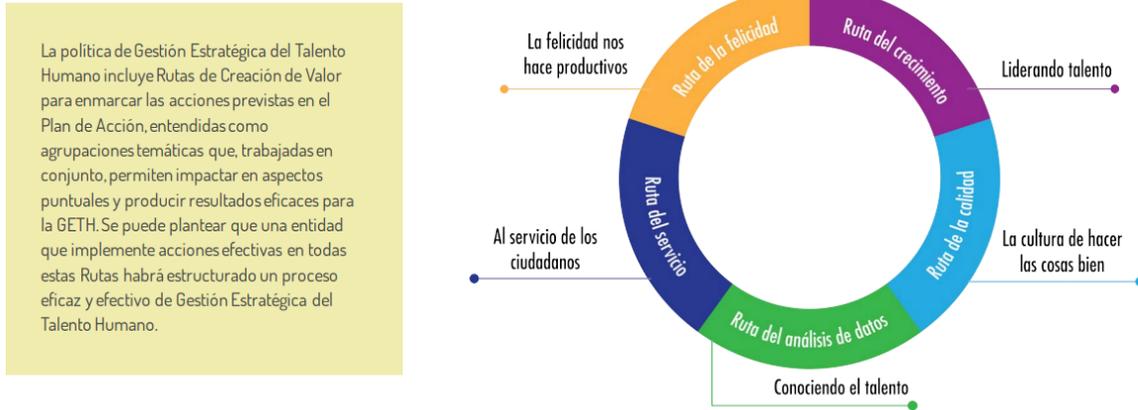
El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

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 y la guía de salario emocional.

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 "aquél 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

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

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. Les invitamos a consultar el programa “Servimos” en la Intranet Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Chía.

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 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 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, al personal de planta nivel central y administrativos de las instituciones educativas oficiales desde el 6 al 27 de enero de 2023, 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 , de donde 344 se encuentran vinculados en Carrera Administrativa, 50 en Libre Nombramiento y Remoción, 174 funcionarios están vinculados en Provisionalidad, 27 como Trabajadores Oficiales, esto es para los servidores vinculados a nivel central, a estas cifras se incluyen 45 funcionarios Administrativos de las Instituciones Educativas Oficiales (IEO) quienes participaron en la elaboración del diagnóstico de necesidades del presente Plan, para un tamaño de población total de 640 servidores públicos; se recibieron 258 respuestas de funcionarios; a continuación se relaciona la ficha técnica diseñada para tal fin:

Ficha Técnica de Encuesta de necesidades de bienestar	
Medio de recolección:	Formulario Microsoft
Fecha:	06 de enero de 2023
Dirigido a:	Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, de todos los niveles jerárquicos - Nivel central y Administrativos de las IEO.
Tamaño de la Población:	640 Funcionarios
Nivel de confianza:	95%
Tamaño de la muestra:	258
Margen de error:	4%
Porcentaje de participación:	40.32%

Fuente: Dirección de Función Pública.

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

- Para la propuesta de actividades de autocuidado, con un 23.65% le gustaría participar en yoga y con 22.0% en rumba.

Más detalles

● Aeróbicos	38
● Yoga	61
● Zumba	46
● Rumba	57
● No aplica	56

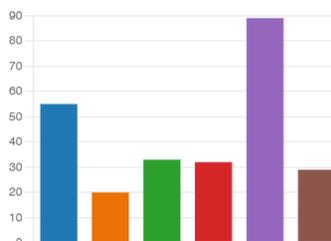


- El cine se encuentra dentro de la actividad cultural y recreativa preferida por los encuestados con un 34.5%, seguido por la participación en danza con un 21.3%.

Más detalles

Información

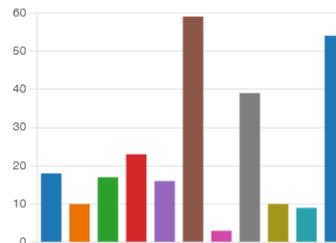
● Danzas	55
● Música	20
● Talleres Manuales	33
● Ferias gastronómicas	32
● Cine	89
● No aplica	29



- El 22.9% de los encuestados, les gustaría participar en un torneo de bolos; seguido en preferencia con las modalidades de bolirana con 15,122%, voleibol con 8.9% y ciclomontañismo 6.9%.

Más detalles

Ciclomontañismo	18
Tenis de Mesa	10
Futbol Sala	17
Voleibol	23
Baloncesto	16
Bolos	59
Golf	3
Bolirana	39
Minitajo	10
Tejo	9
No aplica	54



- El 43.3% de los encuestados, no cuentan con vivienda propia, por tanto es de suma importancia realizar las alianzas estratégicas que permitan la consecución de vivienda propia para los servidores públicos.

Más detalles

Si	136
No	122

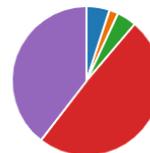


- El día de la familia es la actividad de integración que prefieren los encuestados con un 49.22%.

Más detalles

Información

Día del niño	13
Halloween	5
Novena navideña	11
Día de la Familia	127
Recorrido de alumbrado navide...	102



- En referencia al Clima Laboral y Cultura Organizacional, el 59% de los participantes en la encuesta participarían en talleres y actividades para fortalecer el clima organizacional.

[Más detalles](#)

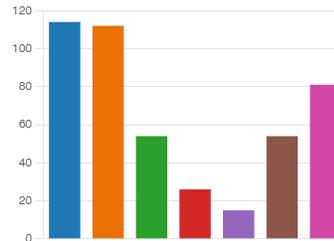
- Charlas - talleres de fortalecimie... 87
- Talleres y actividades para fortal... 153
- Talleres de fortalecimiento del ser 107



- La actividad a priorizar en el desarrollo del plan de bienestar para el 2023, según los participantes en la encuesta, con un 44.1%, son las actividades deportivas, recreativas, culturales y artísticas; el segundo escalon lo conforman las actividades para el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional.

[Más detalles](#)

- Actividades deportivas, recreativ... 114
- Actividades para el fortalecimie... 112
- Programas de autocuidado, pre... 54
- Conferencias y charlas motivaci... 26
- Prepensionados, preparación pa... 15
- Feria de vivienda 54
- Actividades de integración famil... 81



Para la vigencia 2023 se desarrollarán las siguientes actividades:

- Clases con instructores en vivo de Rumba, Yoga, Salsa, Merengue y Zumba.
- Con el apoyo de la Dirección de cultura se realizará convocatoria para la creación de grupo de danzas; de igual manera la realización de jornadas de cine para los funcionarios.
- Realizará la programación de juegos deportivos para los beneficiarios del plan de bienestar, teniendo en cuenta las preferencias: Bolos, Bolirana, Voleibol y ciclomontañismo principalmente.
- El día de vivienda será un espacio que le permita a los funcionarios acercarse a su sueño de remodelar, construir o conseguir vivienda propia.
- Se desarrollan talleres de manualidades en el día del niño y Halloween.

- Los temas de cultura organizacional; habilidades, competencias y destrezas para la prevención de la salud mental y el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son temas a tratar mediante talleres y capacitaciones.
- Se realizará la programación del Día de la Familia dando cumplimiento a La ley 1857 de 26 de julio de 2017.

Resultados de Medición de Clima Laboral Enero 2023

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, iniciando el día 3 de octubre de 2022, realizando encuestas, entrevistas y focus groups (diciembre) 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 444 funcionarios participantes.

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

- La apropiación de la cultura organizacional, código de integridad, misión, visión y valores es una actividad a trabajar, son temas que permitirán la alineación de los funcionarios con la entidad. Realizar reconocimientos por el cumplimiento de las funciones de los diferentes cargos, mediante la realización de reuniones periódicas con los equipos de trabajo. Buscar motivaciones para que los servidores públicos desempeñen sus labores con la mejor disposición y resultados.

MI INSPIRACIÓN	
Atributo - Variable	Puntaje actual
SENTIDO DE PROPÓSITO	70.14%
Me siento alineado con la Cultura	64.53%
El Propósito de la Organización me inspira	75.45%
Me siento identificado con la Visión	70.44%
TRABAJO TRASCENDENTAL	74.44%
Tengo autonomía	72.75%
Puedo potenciar mis fortalezas y talentos	73.54%
Mi aporte es importante	77.03%
ME CONOCEN	72.28%
Mi líder sabe que me motiva	64.58%
Me valoran	64.64%
Me siento realizado con mi trabajo	87.61%

- Realizar una socialización de los resultados generados del proceso de reestructuración con referencia a las modificaciones que se generen en el manual de funciones de la entidad; socializar las funciones y responsabilidades de cada una de las secretarías, direcciones y oficinas de la entidad, con el propósito que

los funcionarios las conozcan, buscando el reconocimiento dentro de la misma entidad, mejoramiento de las condiciones físicas de los puestos de trabajo.

MI TRABAJO

Atributo - Variable	Puntaje actual
REPUTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	72.92%
La Organización es reconocida	63.85%
Desempeño de la Organización	67.40%
Orgullo de pertenecer a la Organización	87.50%
REPUTACIÓN DE MI ÁREA	80.18%
Mi área es reconocida	66.33%
Buen desempeño de mi área	85.81%
Orgullo de hacer parte del área	88.40%
ENTORNO DE TRABAJO	56.96%
Cuento con materiales y equipos apropiados	51.35%
Las oficinas son idóneas	46.06%
Balance entre la vida personal y profesional	73.48%

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

AMBIENTE LABORAL POSITIVO

Atributo - Variable	Puntaje actual
CALIDAD DE LAS RELACIONES	70.50%
Puedo ser yo mismo	71.79%
Hay libertad de expresión	62.27%
Buenas relaciones interpersonales	77.42%
TRATO DE LA GENTE	61.84%
Cuidado por las personas	63.29%
Este es un lugar de trabajo inclusivo	61.20%
El trato es respetuoso	61.04%
EQUIDAD Y TRANSPARENCIA	56.81%
Hay igualdad de oportunidades	54.84%
El salario y los beneficios son adecuados	66.95%
Hay cultura de reconocimiento	48.65%

- Con el fin de permitir un mejor trabajo en equipo, es importante reforzar sobre los tipos de comunicación, toma de decisiones, cargas de trabajo, horario laboral, situaciones administrativas desde cada uno de los cargos en el desarrollo y

consecución de los objetivos, se generarán espacios de socialización y evaluación de estos.

MI EQUIPO	
Atributo - Variable	Puntaje actual
DINÁMICAS DE EQUIPO	68.17%
Hay confianza y calidad en las relaciones	70.10%
Responsabilidad compartida por cumplir las metas	77.36%
Las cargas de trabajo están balanceadas	57.04%
COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN	67.44%
Hay coordinación entre equipos	58.95%
Comunicación en mi equipo	67.00%
Se valora la diversidad	76.35%
AGILIDAD Y TOMA DE DECISIONES	63.57%
Agilidad en los procesos y decisiones	52.08%
Oportunidades de innovación	67.62%
Acceso y transparencia de la información	71.00%

- + Dado los grandes cambios en las condiciones de trabajo que se han dado por los diferentes tipos de liderazgo, se incluirán actividades de busquen adquirir o fortalecer en nuestros líderes aspectos como manejo de emociones, reconocimiento, retroalimentación positiva, generación de confianza

LOS LÍDERES	
Atributo - Variable	Puntaje actual
MI LÍDER	68.39%
Admiro a mi líder	64.70%
Mi líder es ejemplo de transparencia y honestidad	73.26%
Mi líder me motiva y reta	67.23%
APOYO	66.50%
Tengo objetivos claros y transparentes	67.23%
Recibo coaching y retroalimentación	57.60%
Tengo fácil acceso a mi líder	74.66%
NUESTROS LÍDERES	59.85%
Los líderes conocen la organización integralmente	61.37%
Los líderes definen y ejecutan la planeación estratégica	60.70%
Los líderes promueven el trabajo colaborativo	57.49%

En la vigencia 2023 se desarrollaron las siguientes actividades:

- La realización de las campañas de apropiación del código de integridad con el uso de las herramientas (correo e intranet) serán utilizadas para el desarrollo de esta actividad.
- 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.
- Remitir a los funcionarios información referente a cultura organizacional a través de los medios de comunicación que permita su apropiación, iniciando en el proceso de inducción.
- Los temas de cultura organizacional; habilidades, competencias y destrezas para la prevención de la salud mental y el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son temas a tratar mediante talleres y capacitaciones.
- Realizar los reconocimientos a los funcionarios por antigüedad mediante el otorgamiento de días compensados serán tenidos en cuenta para esta vigencia, con la actualización del Acto Administrativo referente a este tema.
- El reconocimiento a una vida de servicio en la Alcaldía a los funcionarios jubilados es una actividad que se desarrollará.

Propuestas generadas por las organizaciones sindicales

En los años anteriores se realizaron negociaciones entre el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado SUNET, el Sindicato de Trabajadores de la Educación SINTRENAL Subdirectiva Cundinamarca, Sindicato de Empeleados Públicos de la Alcaldía Municipal de Chía SINTRACHIA, el 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.

Sin embargo para esta vigencia y en cumplimiento a dichos acuerdos, se realiza la invitación a realizar las propuestas frente a las actividades a incluir dentro del Plan de Bienestar para este año, de lo cual se obtuvo respuesta y se programarán las siguientes actividades:

- ✚ Espacios para compartir y socializar - Actividad de fin de año - Almuerzo de despedida.
- ✚ Implementación de seguridad y salud en el trabajo - visitas periódicas a puestos de trabajo, para analizar, corregir y prevenir los problemas de salud.
- ✚ Celebración del día de la familia.
- ✚ Jornadas de salud física y preventiva presencial.
- ✚ Adquisición de descuentos para servicios médicos, de recreación y relajación.
- ✚ Reconocimientos significativos en fechas especiales (día de la mujer, de la familia, madre, padre, servidor público).
- ✚ Desarrollo de actividades de esparcimiento, cultural y recreativo contextualizados y diversos como promoción de la lectura, asistencia a actividades gastronómicas, de teatro o cine.
- ✚ Mejoramiento de condiciones de puestos de trabajo de los servidores públicos de la Alcaldía.
- ✚ Cursos artísticos y culturales.
- ✚ Reconocimiento a personas pensionadas.
- ✚ Reconocimiento de cumpleaños
- ✚ Apoyos educativos

Dentro de las actividades para la vigencia 2023 y con el propósito de dar cumplimiento a los acuerdos sindicales y teniendo en cuenta las propuestas se contemplará la realización de:

- 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 EPS, IPS y entidades particulares relacionadas con mantener las condiciones de salud, para que participen en las jornadas a realizarse en las diferentes sedes de la alcaldía municipal.
- Se realiza la entrega del bono navideño.
- Se proyecta la entrega de bono de cumpleaños, el cual, se adiciona a los incentivos como el día de compensación y el detalle que se entrega.
- Reconocimiento a funcionarios que han dedicado una vida al servicio de la Alcaldía Municipal de Chía.
- Emitir los actos administrativos que permitan establecer horario especial de trabajo para los servidores de la Administración Municipal - Nivel Central con el fin de otorgar el descanso remunerado para semana santa y las festividades de fin de año.

- Se realizará la programación del Día de la Familia dando cumplimiento a La ley 1857 de 26 de julio de 2017.
- Coordinar la realización del día de la vivienda con el acompañamiento del IDUVI, Fondo nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar, constructoras, entidades bancarias, Fondo de Pensión, Cooperativas.
- Continuar con el otorgamiento de apoyos educativos, previo cumplimiento de requisitos establecidos en la Resolución No. 3175 de 2021 y disponibilidad presupuestal para ello.
- Para las fechas especiales se realiza remisión de tarjeta digital a los correos electrónicos, se les invita a participar en las actividades que sean programadas y entrega de detalles que se gestionen con la Caja de Compensación.

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 2023, con el fin de mejorar las condiciones de los servidores se continua con las estrategias de intervención, como:

- 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; con el apoyo de la ARL y el Proveedor de IPS - Contratista.
- Continuar con la realización de la 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.
- Realizar seguimiento al comité de personal sobre las campañas de socialización del protocolo de prevención y ruta para restitución de derechos del acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Reafirmar la feria de productos y servicios de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, en las instalaciones de las entidades del municipio donde se incluya formación, escuelas deportivas, recreación y turismo entre otros.
- Generar espacios que permitan la interacción de los funcionarios con sus familias.

PARA TENER EN CUENTA:

Con el propósito de dar respuesta a lo anteriormente descrito, las actividades propuestas a realizar e impulsar en este año son:

- ✚ 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.
- ✚ Para el tema de liderazgo se generaran espacios de: charlas presenciales habilidades, competencias y destrezas para la prevención de la salud mental y el trabajo en equipo, comunicación asertiva.
- ✚ Realizar 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.
- ✚ Acompañar al comité de personal en la divulgación del protocolo de prevención y ruta para restitución de derechos del acoso laboral y acoso sexual laboral.
- ✚ Realizar la feria: Alcaldía - Colsubsidio, en las instalaciones de las entidades del municipio en donde se oferten 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 cumpleaños se realizará 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 realizará la entrega de dos entradas a cine y dos cinecombos; al igual que entrega de bono.

- ✚ Para las fechas especiales se realizará remisión de tarjeta digital a los correos electrónicos e invitarles a inscribirse en las diferentes actividades coordinadas para su celebración con la caja de compensación familiar.
- ✚ Se realizará torneo deportivos con deportes individuales y de conjunto; en los cuales los funcionarios podrán participar.
- ✚ Divulgar y socializar la guía de salario emocional.
- ✚ Se realizará actividad de integración fin de año, donde se comparte almuerzo, espacio musical y recreativo.
- ✚ La actividad lúdico recreativa para los funcionarios en condición de prepensión se encuentra dentro la proyección del presente plan.
- ✚ Realizar asesorías presenciales para acceder a descuentos en planes complementarios y seguros (vida, desempleo, enfermedades graves).
- ✚ Realizar el reconocimiento a los funcionarios que han dedicado muchos años al servicio de la Alcaldía Municipal de Chía.
- ✚ Programar actividades con las diferentes secretarías para las jornadas de integración, artísticas y culturales.

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 CALIDAD DE VIDA LABORAL

Actividades a Desarrollar en el Año 2023

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, remisión de tarjeta individual de cumpleaños y entrega de bono.
- ✚ Día del servidor público; generar espacios en el mes 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 5 años de servicio a la Alcaldía Municipal de Chía, dos (2) días compensatorios para los funcionarios con 10 años de servicio a la Alcaldía Municipal de Chía y tres (3) días de compensación por 15 años de servicio a la Alcaldía Municipal de Chía; lineamientos establecidos en la Resolución Municipal No. 5593 del 29 de diciembre de 2022.
- ✚ Otorgar permiso remunerado para asistir a la ceremonia de grado o grado por ventanilla de acuerdo al Artículo Primero la Resolución Municipal No. 5593 del 29 de diciembre de 2022.
- ✚ 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 u otras estrategias.

- ✚ La Administración Municipal a través de la Dirección de Función Pública gestionará con la Caja de Compensación la consecución de anchetti, las cuales serán entregadas a los funcionarios a fin de año.
- ✚ 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.
- ✚ Que mediante registro de inscripción y verificación de requisitos, se permita dar cumplimiento a las Resoluciones 4027 del 21 de noviembre de 2017 y 2177 del 27 de Mayo de 2022, logrando incentivar el uso frecuente de la bicicleta para el desplazamiento de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chía a su sitio de trabajo.
- ✚ Fortalecimiento 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.
- ✚ Feria presencial que permita acceder a bienes y servicios de la Caja de compensación. Ofreciendo descuentos especiales para los afiliados.
- ✚ Realizar alianza estratégica con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para el diseño, planeación, ejecución del programa de Bilingüismo, en búsqueda del aprendizaje del idioma Inglés para los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chía.

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 la prestación del servicio.

AREA DE PROTECCIÓN Y ACCESO A SERVICIOS SOCIALES

Actividades a Desarrollar en el Año 2023

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.
- ✚ Día de la 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 Día de la Vivienda 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.

[Más detalles](#)

● Si 136
● No 122



- ✚ Generar alianzas estratégicas para el descuento a través de la nómina para pago de seguros de desempleo, enfermedades graves y seguros de vida
- ✚ 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.
- ✚ Torneos deportivos (deportes y juegos de mesa) presenciales. 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.
- ✚ Talleres 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.
- ✚ Clases con instructor en vivo presenciales de Aeróbicos, Rumba, Zumba, Merengue y Salsa; con el fin de promover el buen estado físico, integrar a los compañeros de trabajo, 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.
- ✚ Dar cumplimiento a la Ley No. 1857 del 26 de Julio del 2017. Parágrafo del artículo 5A. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con

sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

- ✚ Actividades recreativas – 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 y la secretaría de cultura.
- ✚ Atención personalizada, programa asesor 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 o las condiciones generadas por la prestación del servicio.

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 de orden nacional y las Resoluciones No. 3425 del 23 de diciembre de 2020 y resolución 3175 del 3 de septiembre de 2021.

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.

PROGRAMAS DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:

1. Reconocimiento público a la labor meritoria del funcionario, dicho reconocimiento consistirá en:
 - Reconocimiento público como mejor servidor público
 - Mención honorífica firmada por el Alcalde Municipal, con copia a la hoja de vida.
 - Publicación en la página oficial de la alcaldía del reconocimiento entregado a los mejores servidores públicos.
2. Programa de turismo social: Se hace referencia a programas de turismo que comprenden destinos, en sitios de recreación administrados por la caja de compensación familiar a la que se encuentre afiliada la Alcaldía Municipal de Chía.

Para el cumplimiento en la asignación de los incentivos a otorgar en el año 2023, favor consultar el "Plan Anual de Incentivos de la Alcaldía Municipal de Chía comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023 "

CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS - (2023)

- ✚ 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 y personal administrativo de las instituciones educativas oficiales 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 2023 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>