



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

Secretaría General

Dirección de Función Pública



Plan de Bienestar

e Incentivos 2020



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MISIÓN ALCALDÍA MUNICIPAL	5
2. VISIÓN ALCALDÍA MUNICIPAL	5
3. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	5
4. VALORES ÉTICOS.....	6
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR	7
5.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
6. ALCANCE.....	8
7. PRESENTACIÓN.....	8
8. OBJETIVOS MIPG	9
9. MARCO LEGAL	10
10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	12
11. AREA DE PROTECCIÓN Y ACCESO A SERVICIOS SOCIALES.....	16
12. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	19
13. INCENTIVOS.....	21
14. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS	22
15. CLIMA LABORAL	23
16. PRESUPUESTO	24
17. EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES	25
18. ADOPCIÓN DEL PLAN	25
19. ANEXO 1 – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	26





INTRODUCCIÓN

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público. Es así, como al contribuir en el logro de un entorno laboral apropiado; se presenta el plan de Bienestar social e incentivos, para la vigencia 2020 propuesto para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía Cundinamarca; con vinculación de carrera, provisionales, trabajadores oficiales y libre nombramiento y remoción.

El presente plan, deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en laboral, exaltando la labor del servidor público, generando espacios de integración y convivencia que contribuyan en la formación de una cultura que manifieste en sus servidores, sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad; aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la Alcaldía como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

El Programa de Bienestar social para el Municipio de Chía, tiene como fin, generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores, 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.





El programa de Bienestar social e incentivos propuesto para los funcionarios de la Alcaldía municipal de Chía con vinculación de carrera, provisionales trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción, deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad Humana, y el aporte al bienestar social de la familia.

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.

1. 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.

2. 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.

3. 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”

4. 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.





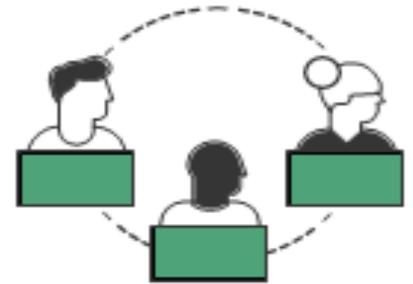
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR

5.1. 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.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas actuales, por momento de cuarentena Nacional de los servidores y su familia, con el fin de mejorar su ambiente físico 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 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, 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.

6. ALCANCE

Los programas de bienestar e incentivos de la Alcaldía Municipal de Chía, están orientados 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 se extiende a todos los servidores de la planta central.

7. PRESENTACIÓN

El programa de Bienestar social e incentivos, busca adecuarse a las necesidades reales por momento de cuarentena Nacional y direccionar las actividades hacia la generación de espacios que le permitan a los servidores públicos desde sus hogares, 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 con temas de interés en salud física y mental; convirtiéndose en una herramienta para lograr la alineación de los objetivos personales con la situación generada por el COVID-19.





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.

8. OBJETIVOS MIPG

- ❖ 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.





9. MARCO LEGAL

Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. En el artículo 20, define lo relativo a estos 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.”

La Ley 909 de 2004, parágrafo del art. 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”.

El Decreto 1227 de 2005, establece en el artículo 69 la obligatoriedad de organizar 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 laboral. Compilado en el Decreto único 1083 de 2015.

Artículo 70. “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:





- ❖ Deportivos, recreativos y vacacionales.
- ❖ Artísticos y culturales.
- ❖ Promoción y prevención de la salud
- ❖ Capacitación informal en diferentes 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.

El Artículo 74, establece: “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.”

El Artículo 75, establece: “. 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: medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Así como preparar a los Pre pensionados para el retiro del servicio.

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.

10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

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 realizaron 2 encuestas, la primera en el mes de febrero, teniendo en cuenta que los planes de Bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos; y la segunda en el mes de mayo dado el momento transitorio generado por el Covid-19; el cual limita las actividades al aire libre y en entornos cerrados con más de 50 participantes.

La metodología empleada consistió en la encuesta diligenciada por los servidores públicos a través del correo institucional; se recibieron en la primera encuesta 289 respuestas y en la segunda 241, del total de 690 funcionarios consistiendo una muestra aleatoria representativa.

A continuación se anotaran los principales resultados de la primera encuesta y finalmente se establece el paralelo de las dos encuestas anotando las prioridades y homogeneidad de las mismas:

- ❖ Incentivo por el día de cumpleaños el 95,3% de la población encuestada, prefiere un bono regalo, el cual se ha venido entregando durante los dos años anteriores y ha generado motivación ya que cada persona compra un detalle a su gusto y preferencia.





- ❖ 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 75,9 %.
- ❖ Al participar en un encuentro cultural, el 31,4% les gustaría participar con un grupo de danza.
- ❖ El 56,8% desea participar durante el encuentro deportivo interadministrativo con un torneo de bolos; seguido en preferencia las modalidades de baloncesto y voleibol.
- ❖ Existe preferencia por actividades de integración como caminatas ecológicas, de acuerdo con lo evidenciado en un 58% de los encuestados.
- ❖ Para la actividad de fin de año con los hijos en edades comprendidas entre 0 y 18 años, las personas prefieren el bono regalo con un resultado significativo del 72,7%, como segundo lugar en preferencia las personas encuestadas prefieren una salida a un parque temático.

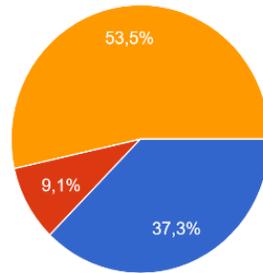
Anotando los resultados relevantes de la segunda encuesta; se evidencia que los servidores desean recibir incentivos a través de los cuales puedan adquirir elementos de consumo para la familia, de acuerdo con un 53,5% , como se observa en la siguiente gráfica.





¿Cuál de las siguientes opciones le gustaría recibir en desarrollo del programa de bienestar?

241 respuestas

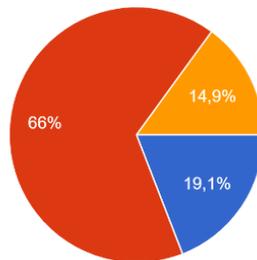


- Afiliación a un plan complementario de salud; que incluya al trabajador y a un miembro de su familia, durante de 8 meses
- Detalle Sorpresa
- Bono para adquisición de víveres

Como es posible que no se puedan realizar actividades masivas de integración de fin de año; como ha sido costumbre durante los últimos 2 años; de acuerdo con el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 por medio del cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional. Se preguntó en consecuencia que les gustaría recibir; frente a lo cual, el 66% prefiere un incentivo económico para adquisición de alimentos.

De igual manera, es posible que no se podrá llevar a cabo la actividad de integración de fin de año. En consecuencia le gustaría recibir:

241 respuestas



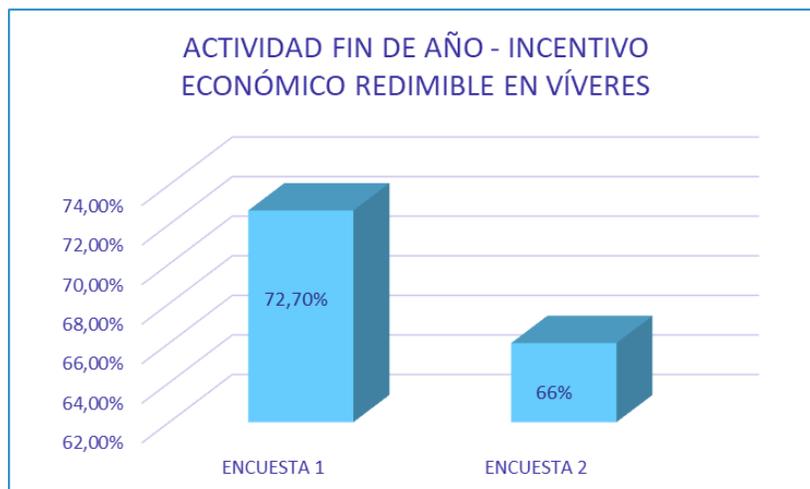
- Afiliación a un plan complementario de salud que incluya un miembro de su familia, durante 8 meses.
- Un incentivo económico para adquisición de alimentos
- Un detalle sorpresa



La principal necesidad de los entornos familiares se direcciona hacia el factor económico, como se observa en los resultados con un 48,5% .



En consecuencia, se observa una semejanza en los resultados de las dos encuestas en el tema relacionado con la preferencia por recibir un incentivo económico que puedan redimir en elementos de primera necesidad, tal como se evidencia en estos momentos de cuarentena nacional, así lo manifiesta la gran mayoría, la necesidad urgente es el mantenimiento de calidad de vida a través de la alimentación y poder responder frente a las obligaciones con entidades financieras.





Como factor relevante, este programa se ajusta al Decreto 531 del 8 de abril de 2020, el cual ordena aislamiento preventivo obligatorio o cuarentena Nacional, la cual busca garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia.

Que con lo anterior se redirecciona el programa evitando actividades al aire libre y actividades que congreguen a un grupo de más de 50 personas.

Es así como se plantea la utilización de medios digitales (correos electrónicos, plataformas internas, y redes sociales como Whatsapp).

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.

II. AREA DE PROTECCIÓN Y ACCESO A SERVICIOS SOCIALES

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.
- ❖ Coordinación y entrega del carné de la caja de compensación familiar.
- ❖ Facilidad de descuento a través de la nómina para pago del plan complementario de salud.
- ❖ Talleres virtuales de prevención de la salud física y mental. En coordinación con la eps Famisanar.
- ❖ Feria virtual de vivienda; teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades el cual arrojó como resultado un 66% de funcionarios no tienen vivienda propia; es importante promocionar con la caja de compensación Colsubsidio los subsidios de vivienda, así como invitar a la feria a las 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. 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.
- ❖ “Programa Podemos Casa”: con el fin de ayudar a cumplir el sueño de tener vivienda propia a miles de familias cundinamarqueses, la Gobernación de Cundinamarca lanza el programa “Podemos Casa”, una iniciativa para suplir el déficit habitacional a través de viviendas de interés prioritario (VIP); en donde La Secretaría de Hábitat y Vivienda opera como gestor y promotor del





programa. Y Colsubsidio, articulado con las Alcaldías de los municipios participantes, participa como gerente y comercializador. La información detallada de este programa se encuentra en la página de Colsubsidio www.colsubsidio.com

- ❖ Clases virtuales de Zumba y yoga con incentivo por participación. Torneos de ajedrez virtuales con la caja de compensación. En coordinación con el IMRD y la caja de compensación.
- ❖ Actividades culturales en coordinación con la Casa de Cultura de Chía, a través de medios tecnológicos. Cursos de teatro, artes plásticas y danzas entre otros.
- ❖ Actividades recreativas de manera virtual para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 7 y los 18 años a través de la caja de compensación.
- ❖ Teniendo en cuenta el momento transitorio que se enfrenta por el Covid 19, y que una de las principales prioridades está basada en la alimentación, ya que al estar toda la familia reunida se requiere de mayores ajustes a la canasta familiar; se entregará un **mercado social** a todos los funcionarios de planta en coordinación con la Caja de Compensación.
- ❖ Apoyo económico que se brinda a los servidores públicos con un tiempo de vinculación superior a un año, para la matrícula o pensión de uno de sus hijos o hermano (entre 0 y 25 años de edad con un apoyo económico del 40% del valor de la matrícula o pensión mensual, siempre y cuando no exceda el 80% de un salario mínimo mensual municipal vigente).





- ❖ Atención personalizada, programa asesor amigo; ofertando los servicios de la caja de compensación Colsubsidio, respecto a trámites relacionados con subsidio de vivienda, créditos, recreación, turismo, escuelas deportivas, entre otras.

12. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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 con un bono regalo e incentivo del día compensatorio de acuerdo con la Resolución 0827 del 2016. Entrega detalle por parte de la caja de compensación.
- ❖ 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, a través del desarrollo de conferencias de fortalecimiento institucional y actividades culturales, en cumplimiento al Decreto 2865 de 2013.
- ❖ Difundir información relacionada al Código de Integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos,





generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad de la Alcaldía Municipal de Chía. Se coordinó con las TIC la promoción mensual de un valor enmarcado en este programa, el cual estará en las pantallas de los computadores.

- ❖ Entrega de incentivo familiar por motivo de integración de fin de año. Entrega de ancheta navideña con la caja de compensación.
- ❖ Visita domiciliaria a las madres gestantes con entrega de incentivo y seguimiento con trabajo social.
- ❖ Talleres de preparación para el retiro y atención con trabajo social, atendiendo al programa de desvinculación asistida, fortaleciendo el proyecto de vida.
- ❖ Auxilio para anteojos; entregado a los funcionarios que medicamento lo requieran, por una sola vez durante el año.
- ❖ Implementación de la primera Sala de lactancia materna en el entorno laboral, tiene como propósito principal contribuir al desarrollo infantil, bienestar familiar y productividad de las funcionarias. Con adecuación de espacios pertinentes y dotación de los elementos necesarios; así como formación, material educativo y seguimiento nutricional. Se pretende con este programa dar cumplimiento a la Ley 1823 de 2017 y para facilitar el entorno de la madre lactante a su trabajo después de la licencia de maternidad.
- ❖ Adecuación de los espacios de alimentación, instalación de máquinas de café y almuerzos de línea sencillos, hornos microondas y comedores (sillas y mesas).
- ❖ Gestión ante la secretaria de obras, para adecuación y mejoramiento de baños de las sedes pertenecientes a la Alcaldía Municipal de Chía.





- ❖ Feria virtual de electrodomésticos con la Caja de compensación. Ofreciendo descuentos especiales para los afiliados.

13. 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 y el Decreto 1083 de 2015.



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 asignan a los 5 mejores funcionarios (uno en cada nivel ocupacional) y se otorgan de acuerdo con la selección por votación en cada dependencia.
- ✚ Mejor equipo de trabajo, elección y entrega de incentivo.
- ✚ 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

14. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

- ❖ 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.
- ❖ Porcentajes para el apoyo educativo: nivel asesor el 55%, nivel profesional el 65% y nivel técnico y asistencial el 75%. Sobre el valor de la matrícula.
- ❖ 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.

15. CLIMA LABORAL

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 evaluará el clima cada dos años, 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 realizando.

16. 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 212112211-1101 (libre asignación, bienestar laboral), y las actividades ejecutadas dependerán del presupuesto determinado.

Para la ejecución de actividades propuestas en este Plan se contará apoyado 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
212112211-1101	Libre asignación, bienestar laboral.

17. 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.

18. ADOPCIÓN DEL PLAN

Para el año 2020 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.





19. ANEXO 1 – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDAD	ALCANCE	FEB	MZO	ABR	MYO	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Reconocimiento por cumpleaños	A todos los servidores públicos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Talleres virtuales salud física y mental	A los servidores públicos interesados y su grupo familiar				X	X	X					
3	Clases con instructor en vivo, deportivas y recreativas.	A los servidores públicos interesados y su grupo familiar						X					
4	Recreación para los hijos de los funcionarios	A los servidores públicos									X		
5	Apoyo canasta familiar fin de año.	A todos los servidores públicos											X
6	Visita madres gestantes con incentivo	Madres gestantes									X		
7	Talleres preparación para el retiro.	Servidores públicos próximos a recibir pensión.									X		
8	Medición de Clima Laboral	A todos los servidores públicos								X			
9	Torneo Deportivo	A todos los servidores públicos					X	X					
10	Feria virtual de vivienda	A todos los servidores públicos							X				
11	Feria de electrodomésticos	A todos los servidores públicos								X			
12	Incentivo mejor funcionario por nivel ocupacional	Servidores públicos de carrera de los 5 niveles ocupacionales											X





ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

Luis Carlos Segura Rubiano
Alcalde Municipal

Aprobó: José Antonio Parrado
Secretario General

Revisó: Martha Lucia Pedraza Donoso
Directora de Función Pública

Formulación: Elba Yoli Salcedo Romero
Profesional Universitario
Dirección de Función Pública

