



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

Secretaría General

Dirección de Función Pública



Plan de Bienestar e Incentivos 2021

Cra. 11 No 11 - 29
PBX: 8844444 Ext. 4000
sec.general@chia.gov.co
www.chia-cundinamarca.gov.co

[Fecna]



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MISIÓN ALCALDÍA MUNICIPAL	5
2. VISIÓN ALCALDÍA MUNICIPAL	5
3. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	5
4. VALORES ÉTICOS.....	6
5. MARCO NORMATIVO	7
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR.....	18
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
7. ALCANCE.....	19
8. PRESENTACIÓN.....	20
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	21
9.1. Encuesta de Necesidades de Bienestar.....	21
9.2. Resultados de la Medición de Clima Laboral.....	24
9.3. Propuestas generadas por las organizaciones sindicales.....	28
10. AREA DE PROTECCIÓN Y ACCESO A SERVICIOS SOCIALES	30
11. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	33
12. INCENTIVOS.....	35
13. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS	37
14. PRESUPUESTO	38
15. EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES.....	38
16. ADOPCIÓN DEL PLAN.....	39
17. REFERENCIAS.....	39
ANEXO 1 – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	41





INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Chía es un documento que se encuentra enmarcado dentro de los lineamientos normativos aplicables que han regulado el fortalecimiento de las condiciones laborales, teniendo como eje fundamental el Talento Humano, en este plan se contemplan los proyectos y actividades que contribuirán en la vigencia 2021, al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los funcionarios con vinculación de carrera, provisionales, trabajadores oficiales y libre nombramiento y remoción a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud.

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

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





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

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

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

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

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





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. 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.

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.





6. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR

2.1 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.

2.2 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, 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 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.

7. 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.





8. 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 o de forma presencial, participar activamente en el momento que las condiciones generadas por el Covid-19 lo permitan.

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





9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

5.1 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, en el mes de enero, 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 sujetas a las restricciones generadas por el Covid-19.

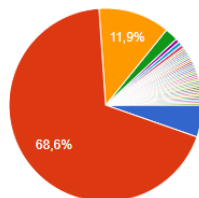
La metodología empleada consistió en la encuesta diligenciada por los servidores públicos a través del correo institucional; se recibieron 318 respuestas de funcionarios consistiendo una muestra aleatoria representativa.

A continuación se anotaran los principales resultados de la encuesta:

- Incentivo por el día de cumpleaños el 68.6% de la población encuestada, prefiere un detalle por parte de la Alcaldía Municipal

¿Cuál de las actividades propuestas te gustaría participar o que te gustaría que se llevaran a cabo para la celebración de cumpleaños? (Si las condiciones generadas por el Covid – 19 lo permiten)

318 respuestas



- Una hora más de almuerzo
- Un detalle
- Una reunión para compartir torta con l...
- DIA LIBRE
- Bono
- Día libre
- BONO
- Bono económico a

▲ 1/5 ▼

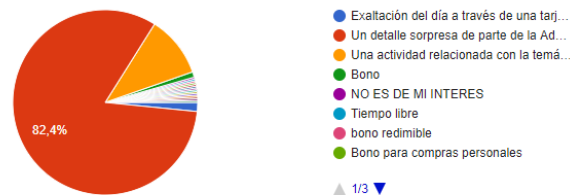




- ✚ Para las fechas especiales como día de la mujer, día del hombre, día de la familia y día del niño las personas prefieren un detalle sorpresa, es así como se ve reflejado en un 82.4 %.

¿Para las celebraciones de fechas especiales como día de la mujer, día del hombre, día de la familia, día del niño, te gustaría? (Si las condiciones generadas por el Covid – 19 lo permiten)

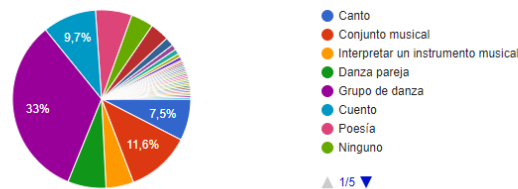
318 respuestas



- ✚ Al participar en un encuentro cultural, el 33% les gustaría participar con un grupo de danza, seguido por la participación en conjunto musical con un 11.6%.

¿En cuál de las siguientes modalidades te gustaría participar en un encuentro cultural? (Si las condiciones generadas por el Covid – 19 lo permiten)

318 respuestas



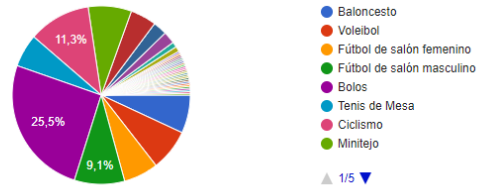
- ✚ En caso de que las condiciones permitan realizar encuentros deportivos interadministrativo, el 25.5% le gustaría participar en un torneo de bolos; seguido en preferencia las modalidades de ciclismo y futbol de salón masculino.





¿En qué modalidades te gustaría participar en caso de retomar los "encuentros deportivos interadministrativos"? (Si las condiciones generadas por el Covid – 19 lo permiten)

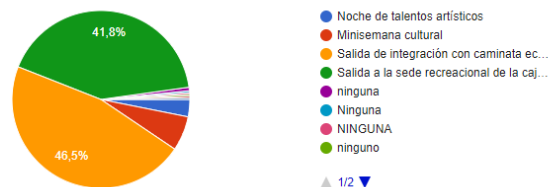
318 respuestas



- Existe preferencia por actividades de integración como caminatas ecológicas, de acuerdo con lo evidenciado con un 46.5% de los encuestados y un 41.8% en actividad - salida a la sede recreacional de la Caja de Compensación Familiar con los compañeros de la dependencia.

¿En cuál de las siguientes actividades te gustaría participar? (Si las condiciones generadas por el Covid – 19 lo permiten)

318 respuestas



- Para la actividad de fin de año con los hijos en edades comprendidas entre 0 y 18 años, las personas prefieren el detalle con un resultado del 45.6%, como segundo lugar, se inclinan por una salida a un parque temático con un 27%.





- Como actividad para fin de año, los funcionarios tienen como preferencia la entrega de un bono, con un 58.2%, seguido de una integración en una sede de la caja de compensación con un 19.1%

¿Para la actividad fin de año, te gustaría? (Si las condiciones generadas por el Covid – 19 lo permiten):



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

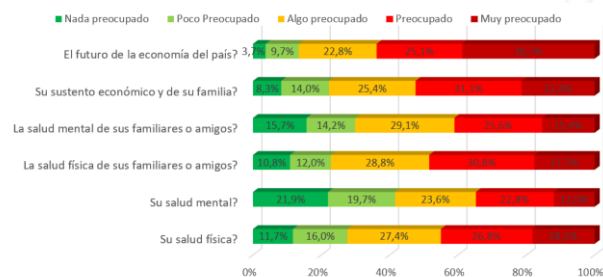
Se tienen en cuenta los siguientes resultados para la inclusión de las actividades a desarrollarse:





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

Percepción sobre el nivel de preocupación

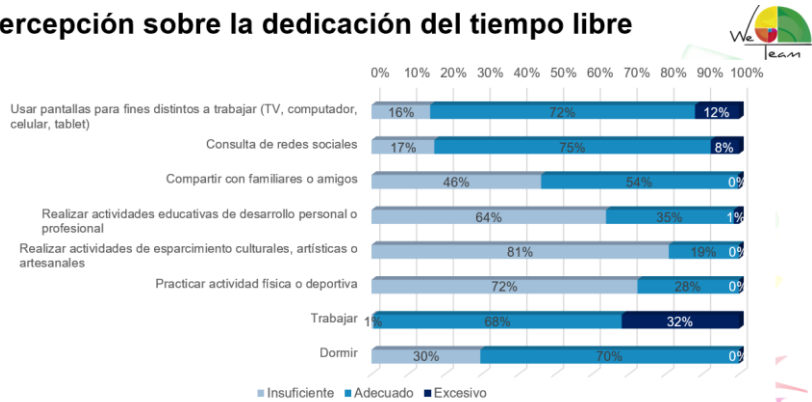


- ✚ Hay un mayor sentimiento de insuficiencia del tiempo dedicado a actividades de esparcimiento (81%) y le sigue actividades físicas (72%), para lo cual, se proponen actividades familiares con clases con instructores en vivo, talleres de manualidades y actividad cultural “Mi familia tiene talento”,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



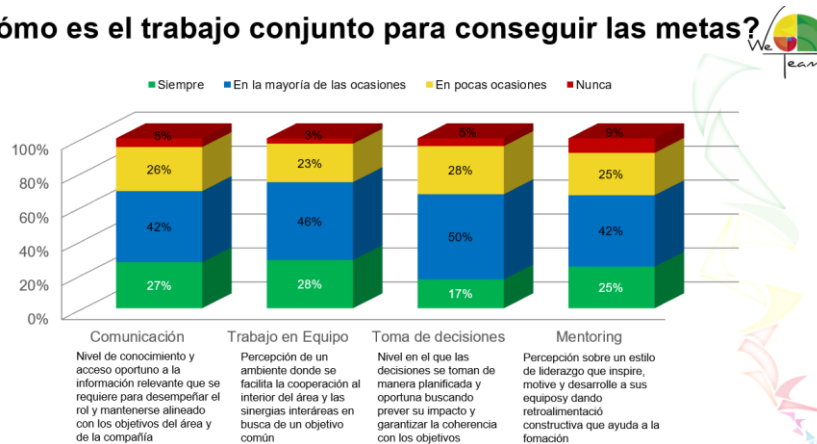


Percepción sobre la dedicación del tiempo libre



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

¿Cómo es el trabajo conjunto para conseguir las metas?



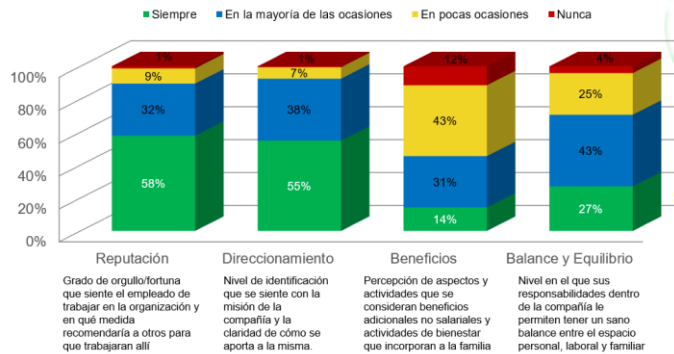
Con el fin de permitir un mejor conocimiento e identificación con los lineamientos de la Alcaldía, es importante trabajar sobre el código de integridad, valores, misión y visión; el saber cómo desde cada uno de los cargos aportamos para su desarrollo y consecución, se generarán espacios





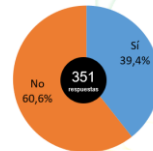
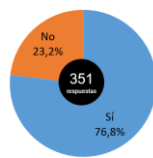
de socialización y evaluación de estos.

¿Cómo es trabajar en la organización?



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

Niños o jóvenes estudiando virtualmente



Otros miembros del hogar trabajando en casa





5.3 Propuestas generadas por las Organizaciones Sindicales

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

REFERENCIA / NUMERAL	ACTIVIDAD
Inciso E Artículo 13 e Inciso F Artículo 13	Bienestar psicosocial y programas terapéuticos. Trimestral
Inciso M Artículo 13	Alianzas estratégicas para lograr beneficios y descuentos en optometría y oftalmología - Semana de la Salud - Abril
Inciso O Artículo 13	Auxilio económico por diagnóstico de enfermedades terminales, catastróficas o huérfanas. Abril, Junio y Diciembre. Equivalente a 3 SMLMV
Al punto 16	Entrega de Bono navideño a los servidores públicos del Municipio
A los puntos 18 y 19	Actividades recreo deportivas, última semana de cada mes
Al numeral 25	Día compensatorio a funcionarios con 10 años o más de trabajo en la Alcaldía.
Al numeral 26	Tiempos compensación laboral para semana santa y fin de año.
A los numeral 27 y 28	Programas de vivienda VIS - VIP para beneficios mediante alianzas estratégicas (feria de vivienda)

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 y/o por las condiciones generadas por el Covid – 19.





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.

10. 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.
- ✚ Facilidad de descuento a través de la nómina para pago del plan adicionales en salud, dado que el 77.7% no cuenta con servicios adicionales al POS.





- ✚ Se desarrollará la semana de la Salud, en la cual se invitarán diferentes instituciones y entidades para la consecución de descuentos en planes adicionales en salud y servicios de optometría y oftalmología.
- ✚ Talleres virtuales de desarrollo del bienestar psicosocial y programas terapéuticos (prevención de la salud física y mental). En coordinación con la caja de compensación familiar, EPS y ARL.
- ✚ Feria presencial o virtual de vivienda; teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades el cual arrojó como resultado que solamente un 33.6% de funcionarios tienen vivienda propia; es importante contar con la participación de la caja de compensación Colsubsidio (subsidios de vivienda), entidades bancarias que poseen convenio de libranza con la Alcaldía (ofertando sus planes de crédito para vivienda a un interés preferencial para los servidores públicos), cooperativas y al Fondo Nacional del Ahorro, con el fin de generar espacios donde los funcionarios cuenten con asesorías especializadas por parte de estas entidades. Esta feria se proyecta como una oferta integral de servicios en vivienda con las modalidades de vivienda nueva de interés social, mejoramiento de vivienda y subsidio para construcción en sitio propio.

“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.

Canales de comunicación:

Información web: Las únicas páginas oficiales que son autorizadas para reportar noticias y brindar información acerca del programa “Podemos casa” son:

<https://www.colsubsidio.com/>

[http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretaria dehabitatyvivienda](http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretaria%20de%20habitatyvivienda)

Y en redes sociales:

Twitter: @CundinamarcaGob, @JorgeEmilioRey y @SecViviendaCund

Facebook: Gobernación de Cundinamarca / Jorge Emilio Rey Ángel / Podemos Casa Cundinamarca.

- ✚ Clases con instructor en vivo virtuales de Aeróbicos, Rumba, Zumba y Yoga; con el fin de promover el buen estado físico, integrar a los compañeros de trabajo y sus familias, disminuir niveles de estrés, por medio de ritmos musicales dirigidos, su realización se coordinará con la caja de compensación familiar.
- ✚ Torneos deportivos (deportes y juegos de mesa) presenciales o virtuales. Estas actividades se realizarán en coordinación con el IMRD y la caja de compensación, tiene como objetivo realizar actividades deportivas orientadas a eliminar el estrés y mantener un estado de salud adecuado en los funcionarios. Así mismo, fomentar la integración, trabajo en





equipo, respeto, sana competencia de los deportistas de la Alcaldía.

- ✚ Taller de prevención de lesiones en actividades deportivas con el fin de fomentar la cultura del deporte seguro y contribuir a prevenir y controlar la aparición de lesiones deportivas.
- ✚ Actividades culturales “Mi familia tiene talento” la cual se coordinará con la Casa de Cultura de Chía, a través de medios tecnológicos.
- ✚ Actividades recreativas de manera virtual – Taller de Manualidades para los hijos de los funcionarios con el propósito de elaborar proyectos decorativos o utilitarios con el apoyo de la caja de compensación.
- ✚ Atención personalizada, programa asesor virtual; ofertando los servicios de la caja de compensación Colsubsidio, respecto a trámites relacionados con subsidio de vivienda, créditos, recreación, turismo, escuelas deportivas, entre otras; las cuales se realizarán los días jueves de 2:00 pm a 4:00 pm realizando su divulgación a través de los correos electrónicos con los datos pertinentes para su conexión.

II. 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 salida al Club Bellavista en un día al mes con los funcionarios cuyo onomástico se encuentre dentro del mes, en caso de no asistir se entregará un detalle, adicional se cuenta con el incentivo del día compensatorio de acuerdo con la Resolución 0827 del 2016.
- ✚ Día del servidor público; se generan espacios el 27 de junio de cada año para reconocer la función y labor importante de los servidores públicos, en cumplimiento al Decreto 2865 de 2013, se realizarán caminatas ecológicas que incluyan carrera de observación cuyos temas referencien la importancia, deberes y obligaciones del servidor público, se desarrollarán por secretarías y grupo de personal administrativo de las instituciones educativas oficiales.
- ✚ Entrega de auxilio económico para los funcionarios con diagnóstico de enfermedades terminales, catastróficas o huérfanas. Este auxilio se entrega por una única vez.
- ✚ Otorgar un día compensatorio a manera de agradecimiento y reconocimiento a los funcionarios con 10 años o más de servicio a la Alcaldía Municipal de Chía.
- ✚ Difundir información relacionada al Código de Integridad, como se indica en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, para fortalecer e interiorizar los valores y medir la





percepción de la implementación del Código de Integridad, se realizará mediante correos electrónicos y se coordinará con las TIC la promoción de los valores enmarcados en este programa, el cual estará en las pantallas de los computadores.

- ✚ Entrega de incentivo familiar por motivo de día de la familia.
- ✚ Entrega de ancheta navideña con la caja de compensación.
- ✚ Talleres de preparación para el retiro y atención con trabajo social, atendiendo al programa de desvinculación asistida, fortaleciendo el proyecto de vida enmarcados en el Decreto 1083 de 2015.
- ✚ Implementación de la primera Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral, tiene como propósito principal contribuir al desarrollo infantil, bienestar familiar y productividad de las funcionarias. Con adecuación del espacio pertinente y dotación de los elementos necesarios; así como formación, material educativo y seguimiento nutricional. Se pretende con este programa dar 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.
- ✚ Taller de Cambio, cuya finalidad es brindar herramientas que ayuden a los funcionarios a enfrentar cambios laborales (traslados, finalización de contrato).
- ✚ Feria presencial o virtual de electrodomésticos con la Caja de





compensación. Ofreciendo descuentos especiales para los afiliados.

12. 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 199, el Decreto 1083 de 2015, Resolución No. 3425 del 23 de diciembre de 2020 y resolución 3424 del 23 de diciembre de 2020.

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



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

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

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





ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA

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

13. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION 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 y de libre nombramiento y remoción.
- ✚ Porcentajes para el apoyo educativo: Se encuentran descritos en el Artículo Tercero de la Resolución No. 3424 del 23 de diciembre de 2020.
- ✚ 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



Cra. 11 No 11 - 29
PBX: 8844444 Ext. 4000
sec.general@chia.gov.co
www.chia-cundinamarca.gov.co



- ✚ Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

14. 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 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
212112211-1101	Libre asignación, bienestar laboral.

15. 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.

16. ADOPCIÓN DEL PLAN

Para el año 2021 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.

17. 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>





ORIGINAL FIRMADO

Luis Carlos Segura Rubiano
Alcalde Municipal

Aprobó: José Antonio Parrado
Secretario General

Revisó: Martha Lucia Pedraza Donoso
Directora de Función Pública

Formulación: Silvana Paola León Ortega
Profesional Universitario
Dirección de Función Pública





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	Actividad de Integración - Bingo					X							
3	Talleres y conferencias con temas relacionados prevención de la salud física y mental.	A los servidores públicos Interesados			X		X			X			X
4	Celebración día internacional de la Mujer			X									
5	Celebración día del Hombre			X									
6	Realización Actividades Culturales – Mi Familia Tiene Talento	A los servidores públicos Interesados y su grupo familiar									X		
7	Clases con instructor en vivo, deportivas y recreativas.	A los servidores públicos Interesados y su grupo familiar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Talleres de Manualidades	A los servidores públicos y sus hijos			X						X		
9	Semana de la Salud	A todos los servidores públicos								X			
10	Celebración día de la secretaria.				X								

[Fecha]





11	Entrega del auxilio económico para los funcionarios con diagnóstico de enfermedades terminales, catastróficas o huérfanas.	A los servidores públicos con estas condiciones.			X		X										X
12	Celebración día de la Madre						X										
13	Espacio Reconocimiento Día de La Familia						X										X
14	Celebración día del Servidor Público – Caminata ecológica																X
15	Celebración día del Padre																X
16	Reconocimiento con compensación de 1 día	Funcionarios con 10 años o más de servicio a la Alcaldía			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	Descansos de semana santa y festividades de fin de año	A todos los servidores públicos		X													X X
18	Implementación proyecto salas de lactancia	Madres gestantes y lactantes	X	X	X	X	X										
19	Taller de Preparación para el Retiro Laboral de los Funcionarios Próximos a Pensionarse	Servidores públicos próximos a recibir pensión.															X
20	Medición de Clima Laboral	A todos los servidores públicos	X														
21	Código de Integridad / Nuestros Valores	A todos los servidores públicos			X						X						

[Fecha]





22	Taller Prevención de Lesiones en Actividades Deportivas	A todos los servidores públicos						X										
23	Taller de cambio	A todos los servidores públicos								X								
24	Talleres (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva)				X						X							
25	Torneo Deportivo (deportes y juegos de mesa)	A todos los servidores públicos							X									
26	Feria virtual de vivienda	A todos los servidores públicos									X							
27	Feria de Turismo							X				X						
28	Feria de electrodomésticos	A todos los servidores públicos																X
29	Reconocimiento	Reconocer: • Años de servicio (antigüedad) • Mejores servidores de carrera de los diferentes niveles jerárquicos. • Mejor empleado de libre nombramiento y remoción. • Deportistas Decreto 1083 de 2015														X		
30	Actividad fin de año.	A todos los servidores públicos																X

El Plan de Incentivos y Bienestar 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 sugerencias o necesidades de la Alcaldía y/o por las condiciones generadas por el Covid – 19.

