

Plan de Bienestar e Incentivos - 2025.



ALCALDÍA
DE **CHÍA**
2024 - 2027

Leonardo Donoso Ruiz
Alcalde Municipal

Fausto Alejandro Amaya Castro
Secretario General

María Alejandra Navarrete Artunduaga
Directora de Función Pública (C)

D.F.P. Versión 01
Fecha: 2025 - 01 - 24

Formulación del Plan de Bienestar e Incentivos
Silvana Paola León Ortega
Profesional Dirección de Función Pública - Secretaria General

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR.....	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos.....	5
ALCANCE	6
PROPÓSITO.....	6
MARCO NORMATIVO.....	6
Ruta de la Felicidad.....	15
Programa Entorno Laboral Saludable:.....	16
Programa “Servimos”	18
Red de Formadores.....	18
Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	18
RESPONSABLES.....	19
DEFINICIONES.....	20
EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	21
Encuesta de Necesidades de Bienestar 2025.....	21
Resultados de Medición de Clima Laboral - 2023	27
Solicitud de Propuestas a las organizaciones sindicales, la Comisión de Personal y la Alta Dirección.	39
Implementación frente a resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial	40
Recomendaciones Generales.....	46
Medidas de Intervención Intralaboral	46
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (<i>Actividades a Desarrollar en el Año 2025</i>) ..	48

AREA DE PROTECCIÓN Y ACCESO A SERVICIOS SOCIALES	50
Actividades a Desarrollar en el Año 2025.....	50
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	51
ENTIDADES DE APOYO	52
ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2025.....	53
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2025.....	55
Programas de Incentivos No Pecuniarios:.....	56
CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS - (2025)	56
PRESUPUESTO.....	57
EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES	57
ADOPCIÓN DEL PLAN.....	58
REFERENCIAS.....	59

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Chía - 2025 se encuentra estructurado con actividades que surgieron de las respuestas generadas por los funcionarios de la entidad, las cuales fueron recolectadas a través de la encuesta de necesidades realizada; otro de los insumos para su diseño fueron los resultados de la medición de Clima laboral realizada en el periodo comprendido Diciembre 2024 y Enero 2025 y el componente normativo nacional y municipal vigente aplicable para ello.

Aunando a lo anterior, se proponen actividades que respondan a los cinco ejes fundamentales planteados en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, al programa "Servimos", a las rutas establecidas en el MIPG, al plan de entorno saludable y al acuerdo colectivo – Negociación Sindical 2024 – 2027 con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Alcaldía, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR

Objetivo General

Diseñar y ejecutar actividades de esparcimiento, integración y formación que propicien mejoramiento en la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, que involucren a sus familias, para aumentar la motivación, crecimiento y productividad en lo personal y profesional.

Objetivos Específicos

- ✚ Diseñar y ejecutar actividades que respondan a las necesidades individuales, familiares e institucionales de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, que mejoren sus condiciones de vida.

- ✚ Generar y fortalecer una cultura de servicio que genere compromiso, identidad y sentido de pertenencia institucional y responsabilidad social.
- ✚ Buscar un equilibrio entre la vida laboral y familiar mediante el desarrollo de las buenas prácticas y estrategias que permitan consolidar un clima laboral más sano.

ALCANCE

El programa de bienestar e incentivos de la Alcaldía Municipal de Chía, involucra a todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales y trabajadores oficiales que hacen parte del Municipio de Chía y su grupo familiar (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).

PROPÓSITO

El programa de bienestar e incentivos de la Alcaldía Municipal de Chía, tiene el propósito de ejecutar las actividades contenidas en los planes de bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. así como los retos y desafíos que demandan los servidores públicos.

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. ncción 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.

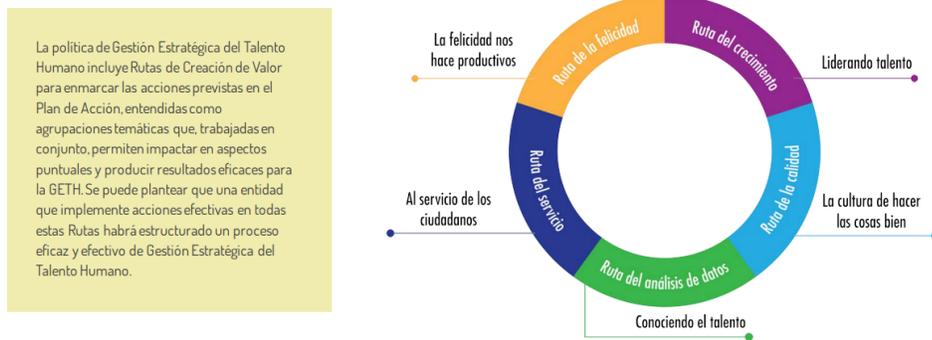
Adicional a ello encontramos los objetivos del MIPG, a saber:

✚ 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: 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 "aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.

- *Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.*
- *Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.*

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

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

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

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

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

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, a través del link: <https://servidores.chia-cundinamarca.gov.co/>.

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.

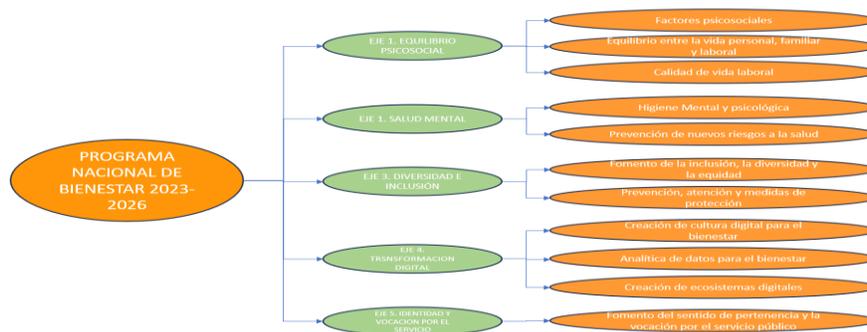
Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026

El Programa Nacional de Bienestar cuenta con cinco (5) ejes:

1. Eje de equilibrio psicosocial: permite la adopción de herramientas que le permitan a los servidores públicos para afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional.
2. Eje de salud mental: Este eje busca lograr un estado de bienestar donde los servidores públicos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.
3. Eje de diversidad e inclusión: Acciones que se deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, de igual manera prevenir,

atender e implementar medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier discriminación.

4. Eje de transformación digital: permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
5. Eje de identidad y vocación por el servicio público: acciones dirigidas y encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004.



Fuente: Elaboración propia - Dirección de Función Pública – Alcaldía Municipal de Chía

RESPONSABLES

El programa de Bienestar Social e Incentivos 2025, será responsabilidad de la Secretaria General – Dirección de Función Pública, la identificación, frente a la consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizando la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025. Sin embargo, para su realización será responsabilidad de las personas incluidas dentro del alcance del presente documento la participación y evaluación de las diferentes actividades.

DEFINICIONES

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización 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 organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Encuesta de Necesidades de Bienestar 2025

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 2025 y la identificación de las actividades a desarrollar.

Es así como se realizó una encuesta, al personal de planta nivel central desde el 16 de diciembre de 2024 al 8 de enero de 2025, 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 , con una planta de 699 personas que se encuentran vinculados en la Alcaldía Municipal Nivel Cenral en los siguientes tipos de vinculación: Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad, Trabajadores Oficiales; quienes participaron en la elaboración del diagnóstico de necesidades del presente Plan; se recibieron 407 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:	16 de diciembre de 2025
Dirigido a:	Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, de todos los niveles jerárquicos - Nivel central
Tamaño de la Población:	699 Funcionarios
Nivel de confianza:	95%
Tamaño de la muestra:	407
Margen de error:	4%
Porcentaje de participación:	58.23%

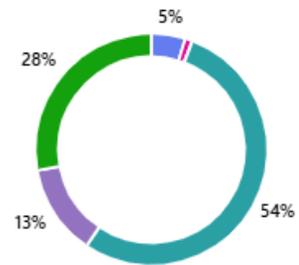
Fuente: Dirección de Función Pública.

A continuación, se anotarán los resultados de la encuesta:

- ✚ Con un 53.1% de las respuestas en el formulario, se evidencia que el nivel profesional cuenta con la mayor participación en su diligenciamiento.

5. Nivel

● Directivo	19
● Asesor	4
● Profesional	216
● Técnico	51
● Asistencial	112



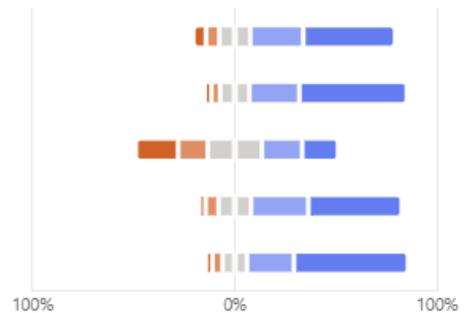
Promoción y Prevención de la Salud:

- ✚ La salud mental es prioritario para la ejecución de actividades referentes, toda vez que cuenta con el porcentaje más alto de respuestas equivalente al 56,4%

6. Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

- Salud Oral
- Salud visual y auditiva
- Salud sexual y reproductiva
- Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras
- Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo



7. Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos

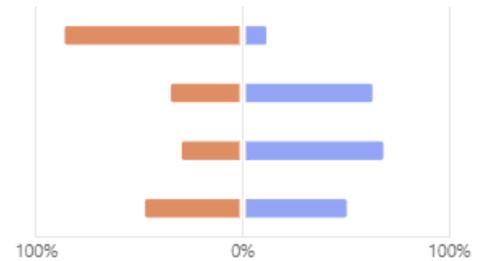
● SI ● NO

Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?

Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?

Consume medicamentos con frecuencia?

Ha sufrido dolencias como consecuencia laborales?



Flexibilidad Laboral

🚦 Dado que dentro de la guía se salario emocional, se cuenta con la implementación del horario flexible, los servidores se encuentran a favor de la posibilidad de acceder a este y su continuidad.

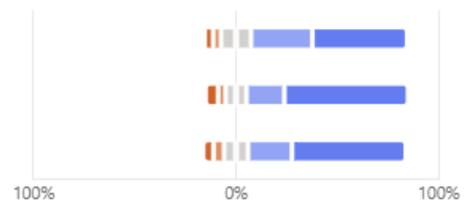
8. Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

Que tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?

Considera el horario flexible como una opción posible para el desempeño de sus funciones?

Cómo califica la consideración de su jefe directo ante posibles eventualidades?



Actividades Artísticas y Culturales

🚦 La preferencia frente a estas actividades se da por el mejorar las habilidades en cocina.

9. Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

Le interesa algún curso de manualidades?

Estaría interesado en tocar algún instrumento?

Estaría interesado en fortalecer sus habilidades en la cocina?

Estaría interesado en el canto o en el baile?



Deportivas y Recreativas

Este ítem cuenta con una equidad en las respuestas frente al desarrollo de actividades deportivas, reconocimiento de fechas, eventos especiales y el cierre de gestión, resaltando que desean que el cierre de gestión sea similar a la última realizada.

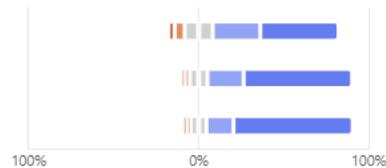
10. Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo?

Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales?

Estaría de acuerdo a que la actividad de cierre de gestión fuera similar a la realizada en la vigencia 2024?



11. Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

Tiene Usted interés en realizar educación formal y solicitar apoyo educativo?



El entorno saludable, el eje de transformación digital, el control de los factores de riesgos son componentes para el diseño de actividades dentro de la vigencia 2025.

12. Califique de 1 a 5 su grado la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente.

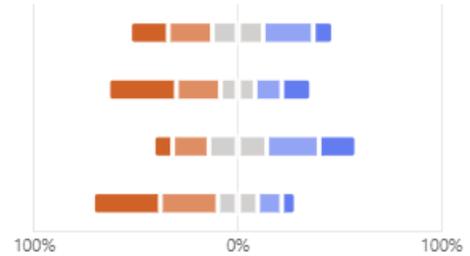
● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)

Actualización de Equipos de Computo

Seguridad e higiene del lugar

Lugares de esparcimiento, descanso



Ambiente Laboral

Desarrollar un plan de gestión de cambio es imprativo para la formulación de las actividades, esto aunado a las respuestas que se evidencian para este tema.

13. Califique de 1 a 5 su grado la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente.

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

Sentido de pertenencia con la Alcaldía

Relaciones interpersonales (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)

Cercanía con el jefe y directivos

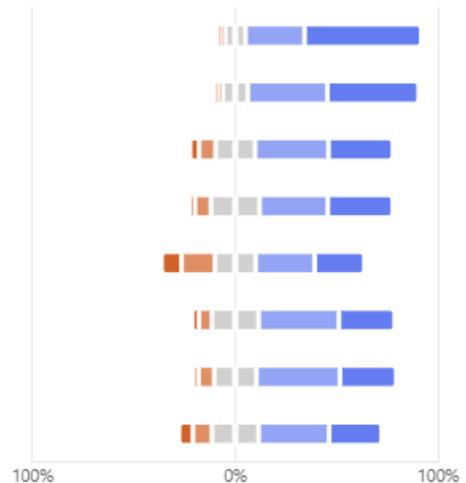
Importancia otorgada a trabajo en equipo, estrategias grupales

Promoción del mérito

Relaciones Asertivas

Comprensión del otro

Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas



Resultados de Medición de Clima Laboral - 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 el 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	73.25%
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 el segundo semestre del año 2023, se realizó una nueva medición, es así como se aplicó la encuesta suministrada por la plataforma digital Praxis (contacto suministrado a través de la Arl Sura), al personal de planta nivel central y administrativos de las instituciones educativas oficiales desde el 10 al 31 de julio de 2023, teniendo en cuenta que los planes de Bienestar Social deben organizarse a partir de las mediciones realizadas, buscando alternativas que permitan desarrollar las actividades.

La metodología empleada consistió en la encuesta diligenciada por los servidores públicos a través del correo institucional, en donde se invitaron a responder a los vinculados en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad, 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); se recibieron 152 respuestas de funcionarios.

Las variables de clima organizacional evaluadas con en la aplicación del formulario de Prax fueron:

1. Organización del Trabajo

Condiciones físicas (CF): Condiciones físicas del trabajo como ambiente físico, temperatura, ruido, iluminación, diseño (distribución, mobiliario), etc.

Organización (OR): Medida en que la organización enfatiza las reglas y procedimientos; se ocupa de que los aspectos organizativos del puesto de trabajo resulten claros y transparentes (La relación entre la descripción, perfil del cargo y las tareas que realiza el trabajador).

Participación (PA): Grado en el que el trabajador puede aportar ideas y procedimientos para incrementar el rendimiento.

Autonomía en el trabajo (AU): Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.

Innovación (IN): Grado de innovación, dinamismo y adaptación a las necesidades de mercado de la organización y, además, se valora si se estimula a los trabajadores para que generen innovación.

Beneficios y recompensas (BE): Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incentivos, bonos y demás premios que hacen sentir satisfecho al trabajador, así como el reconocimiento recibido por la calidad de su trabajo.

Balance trabajo - vida personal (BA): Grado en que las exigencias y el horario laboral permiten cumplir con los requerimientos de la vida personal.

2. Relaciones Sociales

Relaciones sociales (RS): Mide la percepción por parte de los trabajadores de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones, en sentido horizontal (compañeros) o en vertical (jefes o superiores).

Liderazgo (LI): Grado en que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

Ficha Técnica	
Medio de recolección:	Plataforma Praxis
Fecha:	Julio 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:	152
Margen de error:	4%
Porcentaje de participación:	23.78%

Aspectos generales de los resultados:

- Los funcionarios de género femenino fueron los que más participaron en el diligenciamiento de la encuesta con un 61.84%.

Genero	Cant.	%
1. Femenino	94	61,84 %
2. Masculino	58	38,16 %

- El 67.76% de los funcionarios tienen una edad entre 30 a los 49 años.

Edad	Cant.	%
1. 40-49 años	57	37,5 %
2. 30-39 años	46	30,26 %
3. 50-59 años	36	23,68 %
4. 60-69 años	8	5,26 %
5. 18-29 años	5	3,29 %

- El nivel educativo de mayor preponderancia en la muestra es de postgrado con un 49.34%

Educación	Cant.	%
1. Post-grado co...	75	49,34 %
2. Profesional co...	28	18,42 %
3. Técnico / tecno...	16	10,53 %
4. Bachillerato co...	11	7,24 %
5. Técnico / tecno...	9	5,92 %
6. Profesional inc...	5	3,29 %
7. Post-grado inco...	4	2,63 %
Total	152	100 %

- Con un porcentaje de 65.79%, se evidencia que la antigüedad en la Alcaldía Municipal de Chía es menor a 5 años.

Ant. Empresa	Cant.	%
1. 03 - 04 años	36	23,68 %
2. 04 - 05 años	35	23,03 %
3. 10 - 20 años	19	12,5 %
4. 02 - 03 años	15	9,87 %
5. 05 - 10 años	14	9,21 %
6. 01 - 02 años	14	9,21 %
7. 20 - 30 años	11	7,24 %
Total	152	100 %

- La dependencia cuyos funcionarios tuvieron mayor participación en esta medición es la Dirección de Servicios Administrativos con un 15.13%

Etiqueta 1	Cant.	%
1.. Direccion De ...	23	15,13 %
2.. Dir De Derec...	11	7,24 %
3.. Direccion De ...	8	5,26 %
4.. Secretaria D...	6	3,95 %
5.. Secretaria D...	6	3,95 %
6.. Direccion De ...	6	3,95 %
7.. Direccion Ce...	5	3,29 %
Total	152	100 %

Las Condiciones Físicas, Participación, Beneficios y Recompensas, Relaciones Sociales y Liderazgo son las variables que en el global tienen mayor puntuación (3) y requieren intervención prioritaria.

Encontramos en color amarillo las variables de Organización del trabajo, Autonomía en el trabajo, innovación, balance trabajo - vida, identificación, motivación y satisfacción laboral, lo cual indica que se comienzan a presentar dificultades en estas variables, se necesita iniciar su intervención con prioridad media.

PRAX Diagnóstico de clima organizacional 1 jul 2023 - 30 sept 2023

Edad	Genero	Educación	Estrato	Estado civil	Ant. Empresa	Ant. Cargo	Ant. Centro de...						
Grupo ocupaci...	Ocupación	Cargo	Centro de trab...	Etiq. 1	Etiq. 2	Etiq. 3	Etiq. 4						
	Muestra	% Δ	Min	Max	Punt.	% Δ	Nivel	% CV	% Δ	%	% Δ		
Condiciones físicas	CF	3	152	1,420.0...	0	100	54,61	-13.8% ↓	Medio	44,42	136.2%...	30,92	209.2%...
Organización del trabajo	OR	2	152	1,420.0...	0	100	68,26	13.8% ↑	Medio	32,52	-19.2% ↓	15,79	-47.4% ↓
Participación	PA	3	152	1,420.0...	0	100	45,5	-2.5% ↓	Bajo	45,21	100.0%...	47,37	-5.3% ↓
Autonomía en el trabajo	AU	2	152	1,420.0...	0	100	57,51	25.5% ↑	Medio	37,8	-25.8% ↓	25,66	-35.9% ↓
Innovación	IN	2	152	1,420.0...	0	100	57,3	20.6% ↑	Medio	40,78	-30.8% ↓	28,29	-29.3% ↓
Beneficios y recompensas	BE	3	152	1,420.0...	0	100	44,43	11.0% ↑	Medio	53,62	-10.4% ↓	42,76	-14.5% ↓
Balance trabajo - vida	BA	2	152	1,420.0...	0	100	59,73	-0.5% ↓	Medio	34,9	-0.7% ↓	25	-16.7% ↓
Relaciones sociales	RS	3	152	1,420.0...	0	100	60,27	11.8% ↑	Medio	33,68	16.1% ↑	38,16	-23.7% ↓
Liderazgo	LI	3	152	1,420.0...	0	100	68,17	26.1% ↑	Medio	33,09	-37.6% ↓	30,26	-39.5% ↓
Identificación	ID	2	152	1,420.0...	14,3	100	77,63	10.9% ↑	Alto	24,72	-28.8% ↓	14,47	-27.7% ↓
Motivación	MO	2	152	1,420.0...	0	100	66,01	34.3% ↑	Medio	30,15	-23.7% ↓	10,53	-78.9% ↓
Satisfacción laboral	SA	2	152	1,420.0...	0	100	62,45	29.2% ↑	Medio	31,36	-20.9% ↓	17,76	-64.5% ↓

COMPARACIONES

EDAD Vs VARIABLES:

Edad	CF	OR	PA	AU	IN	BE	BA	RS	LI	n
50-59 años	3	2	3	2	3	3	3	3	3	36
30-39 años	3	2	3	2	2	3	3	3	3	46
40-49 años	2	2	3	2	3	3	2	3	2	57

PUNTAJES BAJOS (1) – Intervenciones con Prioridad Baja. No hay resultados.

PUNTAJES MEDIOS (2) – Intervención con Prioridad Media: las variables que encontramos que coinciden dentro de los diferentes grupos etáreos con esta calificación son los de la organización y autonomía en el trabajo.

PUNTAJES ALTOS (3) – Intervención Prioritaria Alta: Las variables que se encuentran para este tipo de intervención son participación, beneficios y recompensas y las relaciones sociales, dado que los tres grupos etáreos coinciden en la calificación.

 GÉNERO Vs VARIABLES:

Genero	CF	OR	PA	AU	IN	BE	BA	RS	LI	n
Femenino	3	2	3	2	2	3	2	3	2	94
Masculino	2	2	3	2	3	3	2	2	3	58

PUNTAJES BAJOS (1) – Intervenciones con Prioridad Baja. No hay resultados

PUNTAJES MEDIOS (2) – Intervención con Prioridad Media: las variables que encontramos que coinciden dentro de los géneros femenino y masculino con esta calificación son los de la organización, autonomía en el trabajo y el Balance trabajo – vida laboral.

PUNTAJES ALTOS (3) – Intervención Prioritaria Alta: Las variables que se encuentran para este tipo de intervención son participación, beneficios y recompensas, dado que los géneros femenino y masculino coinciden en la calificación

 EDUCACIÓN Vs VARIABLES:

Educación	CF	OR	PA	AU	IN	BE	BA	RS	LI	n
Post-grado c...	3	2	3	2	3	3	3	3	3	75
Profesional c...	3	2	3	3	2	2	2	3	3	28
Técnico / tec...	1	2	3	2	3	3	2	2	3	16
Bachillerato ...	1	1	3	1	2	3	2	1	1	11

PUNTAJES BAJOS (1) – Intervenciones con Prioridad Baja: Los funcionarios cuyo nivel educativo es bachiller consideran que se requiere una intervención con prioridad baja para el 55,5% de las variables analizadas.

PUNTAJES MEDIOS (2) – Intervención con Prioridad Media: las variables que encontramos que coinciden, independiente del nivel de formación educativa, con esta calificación son los de la organización y el Balance trabajo – vida laboral.

PUNTAJES ALTOS (3) – Intervención Prioritaria Alta: Las variables que se encuentran para este tipo de intervención son participación y liderazgo, dado que la mayoría de respuestas para este criterio conciden en ello.

 **ESTRATO Vs VARIABLES:**

Estrato	CF	OR	PA	AU	IN	BE	BA	RS	LI	n
Estrato 2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	47
Estrato 3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	88
Estrato 4	3	2	2	1	2	3	3	2	2	14

PUNTAJES BAJOS (1) – Intervenciones con Prioridad Baja: Los funcionarios que viven en estrato 4, consideran que la variable de autonomía en el trabajo requiere una intervención con prioridad baja.

PUNTAJES MEDIOS (2) – Intervención con Prioridad Media: las variables que encontramos que coinciden, independiente del estrato, con esta calificación son los de la organización e innovación.

PUNTAJES ALTOS (3) – Intervención Prioritaria Alta: Las variables que se encuentran para este tipo de intervención son beneficios y recompensas, dado que la mayoría de respuestas para este criterio conciden.

 **ESTADO CIVIL Vs VARIABLES:**

Estado civil	CF	OR	PA	AU	IN	BE	BA	RS	LI	n
Soltero (a)	2	2	3	2	3	3	3	3	3	53
Casado (a)	3	2	3	2	2	3	2	3	3	68
Unión libre	3	2	3	2	2	3	2	3	2	19

PUNTAJES BAJOS (1) – Intervenciones con Prioridad Baja: No hay resultados.

PUNTAJES MEDIOS (2) – Intervención con Prioridad Media: las variables que encontramos que coinciden, independiente del estado civil del servidor público, con esta calificación son los de la organización y autonomía en el trabajo.

PUNTAJES ALTOS (3) – Intervención Prioritaria Alta: Las variables que se encuentran para este tipo de intervención son participación, beneficios y relaciones sociales, dado que las respuestas para este criterio conciden.

ANTIGÜEDAD Vs VARIABLES:

Ant. Empresa	CF	OR	PA	AU	IN	BE	BA	RS	LI	n
10 - 20 años	3	2	3	3	3	3	2	3	3	19
03 - 04 años	3	2	3	3	3	3	2	3	3	36
04 - 05 años	3	2	3	3	3	3	2	3	3	35
02 - 03 años	3	1	3	1	2	2	3	3	2	15
20 - 30 años	3	1	3	2	2	3	2	2	2	11
05 - 10 años	2	2	3	1	2	3	2	2	1	14
01 - 02 años	2	1	2	2	2	2	2	3	2	14

PUNTAJES BAJOS (1) – Intervenciones con Prioridad Baja: la variable de organización y autonomía en el trabajo requiere una intervención con prioridad baja para los funcionarios cuya antigüedad es menor a 3 años en la Alcaldía.

PUNTAJES MEDIOS (2) – Intervención con Prioridad Media: las variables que encontramos que coinciden en su mayoría, independiente de la antigüedad, con esta calificación son los de balance trabajo – vida laboral.

PUNTAJES ALTOS (3) – Intervención Prioritaria Alta: Las variables que se encuentran para este tipo de intervención son condiciones físicas, participación y relaciones sociales, dado que la mayoría de respuestas para este criterio conciden.

CARGO Vs VARIABLES:

Cargo	CF	OR	PA	AU	IN	BE	BA	RS	LI	n
Profesional u...	3	2	3	2	3	3	2	3	3	64
Tecnico adm...	3	2	3	3	3	3	2	3	2	15
Tecnico oper...	1	2	2	3	2	3	3	3	3	10
Auxiliar admi...	2	2	3	3	2	2	2	3	2	14

PUNTAJES BAJOS (1) – Intervenciones con Prioridad Baja: Los funcionarios cuyo cargo es técnico operativo que contestaron, consideran que la variable de condiciones físicas requiere una intervención con prioridad baja.

PUNTAJES MEDIOS (2) – Intervención con Prioridad Media: la variable que encontramos que coinciden, independiente del cargo que desempeñan, con esta calificación son los de la organización.

PUNTAJES ALTOS (3) – Intervención Prioritaria Alta: Las variables que se encuentran para este tipo de intervención son participación, autonomía, beneficios y recompensas y relaciones sociales, dado que la mayoría de respuestas para este criterio conciden.

De lo anterior se infiere:

Las Condiciones físicas del trabajo como ambiente físico, temperatura, ruido, iluminación, diseño (distribución, mobiliario): para ello se sugiere seguir realizando evaluaciones de las condiciones en las diferentes dependencias que permitan medidas de intervención alcanzables; sin embargo, se debe tener en cuenta que se realizará el traslado a las instalaciones del Centro Administrativo Municipal – CAM en donde se espera subsanar muchas de las falencias actuales y realizar campaña de sensibilización para el uso adecuado de los recursos suministrados por la entidad. Se realiza el cambio de noventa y cinco (95) sillas, las cuales fueron asignadas a los funcionarios que de acuerdo al informe suministrado por SST se tenían como prioridad.

La Participación en el que el trabajador puede aportar ideas y procedimientos para incrementar el rendimiento es muy bajo. Se recomienda Implementar a nivel interno la ejecución de grupos primarios, en donde por dependencias, se pueda interactuar dentro de sus integrantes con respeto y libertad en aras

de resolver las diferentes situaciones que se presenten y lograr los objetivos de la entidad desde su rol.

Beneficios y recompensas es el grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incentivos, bonos y demás premios que hacen sentir satisfecho al trabajador, así como el reconocimiento recibido por la calidad de su trabajo. Se sugiere diseñar campañas que generen motivación para la participación de los funcionarios en las diferentes actividades, dadas que éstas se realizan, pero el porcentaje de asistencia es bajo. Continuar con los procesos de elección de mejores funcionarios y equipos de trabajo de acuerdo a la normatividad municipal existente y/o de las modificaciones que de los procesos adelantados se generen.

Relaciones sociales: Mide la percepción por parte de los trabajadores de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones, en sentido horizontal (compañeros) o en vertical (jefes o superiores y el Liderazgo que es como los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores; es el aspecto dentro de la medición es reiterativo en todas las variables medidas con el menor puntaje dado, que exista equidad en el otorgamiento de las diferentes situaciones administrativas a que se de a lugar, que las cargas de trabajo sean equitativas. Por tanto, se necesita mayor participación de los directivos en las actividades que se desarrollan para el mejoramiento de este aspecto tales como los talleres de liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflictos, comunicación asertiva.

Solicitud de Propuestas a las organizaciones sindicales, la Comisión de Personal y la Alta Dirección.

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, Sindicato Nacional de Servidores Públicos de Colombia – SINDICOLOMBIA, Sindicato de Servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía – ALIANZA SINDICAL, la Comisión de Personal y el Municipio de Chía y sus delegados, en estas reuniones se generaron unas actividades,

las cuales son tenidos en cuenta para el planteamiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, haciéndolo énfasis a los compromisos definidos en los acuerdos colectivos – Negociación Sindical Colectiva 2024-2027.

Sin embargo, para esta vigencia y en cumplimiento al Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Resolución Municipal 3425 de 2020; y dando explícitamente cumplimiento al Decreto 612 de 2018, en donde se estipula la publicación de los planes a más tardar el 31 de enero de cada año, se realiza la invitación a realizar las propuestas frente a las actividades a evaluar la viabilidad para la inclusión dentro del Plan de Bienestar e incentivos 2025, mediante las comunicaciones:

- Sindicato de Servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía – ALIANZA SINDICAL ; Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado SUNET; Sindicato de Empeleados Públicos de la Alcaldía Municipal de Chía SINTRACHIA; Sindicato Nacional de Servidores Públicos de Colombia – SINDICOCOLOMBIA; Organización Sindical Asociación Nacional de empleados de Tránsito y Transporte – ANDETT y Sindicato de Trabajadores de la Ciudad de la Luna - SINTRACILUNA, mediante comunicado S.G. 003081-2024, remitido mediante correo electrónico el día 13 de diciembre de 2024.
- Comisión de Personal – Presidente Señor Leonardo Fernandez, mediante comunicado S.G. 003081-2024, remitido mediante correo electrónico el día 13 de diciembre de 2024.
- Alta Dirección – Alcalde Señor Leonardo Donoso Ruíz, remitido mediante correo electrónico el día 9 de enero de 2024.

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

La siguiente descripción, corresponde al estudio realizado en la vigencia 2023, por parte de la empresa

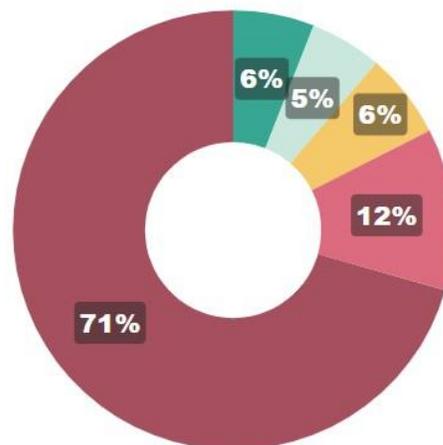
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

A continuación, se presentan los resultados generales de la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés. En este segmento participaron 456 colaboradores.

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Figura. Riesgo psicosocial intralaboral general

INTRALABORAL FORMA A Y B



Teniendo en cuenta que el riesgo psicosocial general incluye los resultados de la medición de factores de riesgo psicosocial Intralaboral, se puede afirmar que, de acuerdo con la Figura, el 83% de la población objeto reporta percibir estas condiciones psicosociales en un nivel ALTO Y MUY ALTO.

A continuación, el análisis en detalle de las condiciones intralaborales y extralaborales.

CONDICIONES INTRALABORALES POR GRUPO OCUPACIONAL GENERAL
GRUPO OCUPACIONAL FORMA A

Figura. Intralaboral general grupo A.

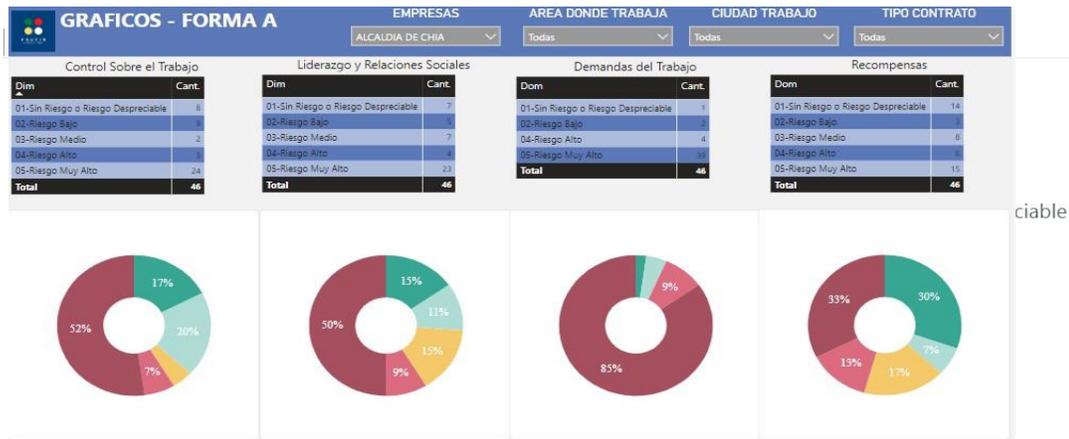
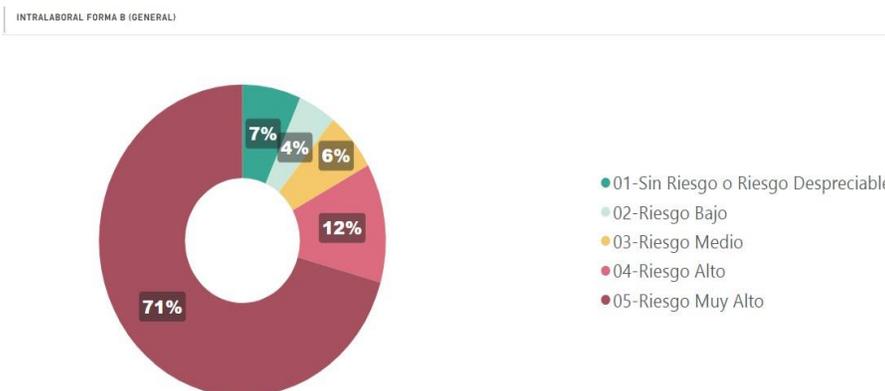


Figura. Intralaboral general grupo B.



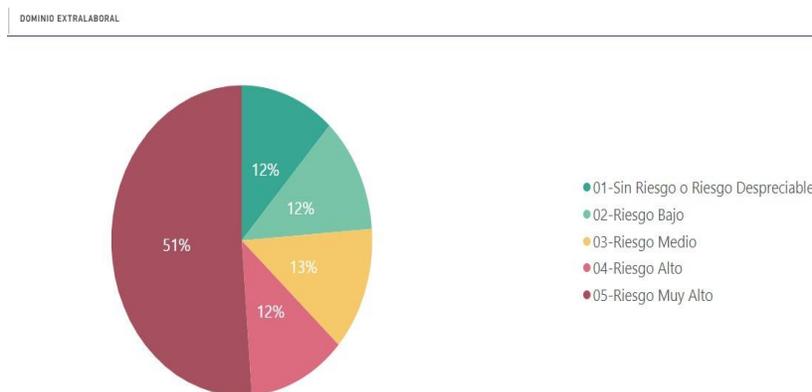
De acuerdo con las Figuras 2 y 3 en comparación con la Figura 1, es importante destacar que los factores de riesgo psicosocial intralaboral generan impacto significativo en el resultado general de riesgo psicosocial. RIESGO MUY ALTO.

De acuerdo con los porcentajes poblacionales de afectación en cada uno de los dominios y sus niveles perceptuales de riesgo (Figura 3), se evidencia que el nivel de riesgo es ALTO, lo cual es un factor que indica que existe una probabilidad alta de sufrir consecuencias nocivas en la salud.



CONDICIONES GENERALES EXTRALABORALES

Figura. Extralaboral general.



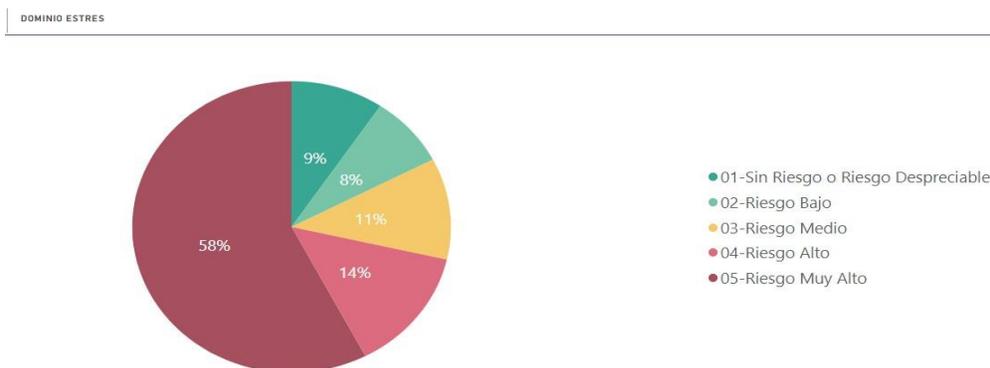
De acuerdo con la Figura 4, es importante destacar que los factores de riesgo psicosocial Extralaboral (63%) generan impacto significativo en el resultado general de riesgo psicosocial. RIESGO ALTO

De acuerdo con los porcentajes poblacionales de afectación las dimensiones y sus niveles perceptuales de riesgo (Figura 4), tienen una afectación poblacional del 63%, lo que implica un riesgo ALTO, lo cual es un factor que puede generar consecuencias nocivas para la salud de los colaboradores, si no se realiza ningún tipo de intervención.

Las dimensiones que tienen un puntaje desfavorable superior al 40% requieren una intervención prioritaria con el fin de minimizar el impacto nocivo en la salud de los colaboradores.

CONDICIONES GENERALES ESTRÉS

Figura. Estrés general.



Con el fin de determinar los posibles efectos en la salud de las personas que prestan sus servicios en la entidad, se contemplaron los aspectos de sintomatología asociada al estrés. Los resultados obtenidos se presentan a continuación y de manera consolidada.

EFFECTOS EN LA SALUD

Sintomatología asociada al estrés como puede apreciarse en la Figura 5, el 72% de las personas que conforman este grupo presenta una sintomatología asociada que los ubica en un nivel de RIESGO ALTO, un 17% se ubica en un nivel BAJO. RIESGO ALTO.

De acuerdo con la información suministrada por los participantes en el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidenció un porcentaje IMPORTANTE de la población que reporta la presencia de síntomas con una frecuencia de presentación crítica y media, por tal razón deben ser intervenidos y atendidos en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con la medición realizada en el presente grupo, se encontró que la población evaluada percibe las condiciones psicosociales como un factor de riesgo en nivel ALTO.

Es importante mencionar que el riesgo a nivel INTRALABORAL es percibido de manera negativa por el 83% de la población, lo cual genera un nivel de RIESGO MUY ALTO.

A nivel intralaboral es importante mencionar que el riesgo MUY ALTO es percibido por ambos grupos ocupacionales, donde los dominios que predominan en riesgo Alto son "CONTROL SOBRE EL TRABAJO", "LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES" "DEMANDAS DEL TRABAJO" Y "RECOMPENSA" lo que implica que deben ser atendidos de manera prioritaria en un programa de VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL. Total 324 persona en riesgo alto.

En cuanto a riesgo extralaboral es importante mencionar que el 63% de los colaboradores perciben sus condiciones sociales, familiares y personales como ALTO y el 13% como MEDIO, lo cual es un factor de riesgo muy importante que puede estar debilitando las redes de apoyo y factores protectores familiares. Se recomienda intervenir a través de la caja de compensación familiar y fortalecer los programas de bienestar laboral en el cual es importante vincular a los núcleos familiares y propender por las actividades en familia. RIESGO ALTO.

Por otra parte, se evidenció que la presencia de sintomatología asociada al estrés es del 72% de la población, por lo tanto, requiere de seguimiento a través de un programa de vigilancia epidemiológica.

A través del análisis cruzado de los resultados arrojados por los instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosociales aplicados a la entidad, se encontraron 162 casos de atención prioritaria CAPS, en los cuales se evidencia una correlación entre la percepción en nivel alto y muy alto en las condiciones intralaborales, extralaborales y de estrés.

Recomendaciones Generales

Medidas de Intervención Intralaboral

Se recomienda incluir a los colaboradores que puntuaron como casos de atención prioritaria (CAPS) en el sistema de vigilancia epidemiológica de la ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA y aplicar las pruebas confirmatorias desarrolladas por el Ministerio de Trabajo en la batería de riesgo psicosocial y la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo, por lo cual se sugiere:

1. Realizar una revisión sistemática de las incapacidades reportadas por los colaboradores en el último año. Esto con el objetivo de identificar las correlaciones existentes entre las enfermedades que causan ausentismo en los colaboradores y la sintomatología del estrés reportada en la bibliografía.
2. La aplicación de una prueba psicotécnica que proporcione información específica sobre estilos de vida, afrontamiento y conductas relacionadas con la salud que puedan estar contribuyendo a la presencia de enfermedades y trastornos físicos y fisiológicos vinculados con el estrés.
3. Realizar el análisis psicosocial del puesto de trabajo en aquellos cargos donde los colaboradores perciben niveles de riesgo alto y muy alto en el dominio "demandas de trabajo", con el objetivo de identificar las condiciones de las dimensiones que componen este dominio y a las cuales se encuentran expuestos los colaboradores, e implementar las acciones correctivas.

4. Determinar grupos focales con el fin de identificar, específicamente, factores al nivel del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, así como de demandas de trabajo que puedan estar afectando negativamente el rol laboral, realizar revisiones a perfiles de cargo, manuales de funciones y análisis de puestos de trabajo.

5. Hacer entrevistas semi-estructuradas, que consisten en una entrevista individual dirigida a evaluar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral relacionados con el dominio "control sobre el trabajo" a través de la valoración de las cinco dimensiones que la componen. De igual modo, puede ser utilizada para evaluar la relación con los

subordinados del dominio "características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo".

Todo lo anterior bajo la ponderación de un experto, de conformidad con la legislación colombiana vigente.

Como complemento indispensable para la valoración individual realizada mediante la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, es importante ampliar y validar la información recolectada hasta el momento, con el uso de técnicas que permitan confirmar las percepciones colectivas e identificar factores protectores mediante:

- La evaluación del cumplimiento de responsabilidades institucionales, lo que permite identificar el grado de cumplimiento de las directrices emanadas de la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019 del Ministerio del Trabajo y demás normas aplicables, e identificar los procesos instaurados por parte de la entidad.
- Se sugiere socializar los resultados de la medición de riesgo psicosocial, con el objetivo de sensibilizar a la alta dirección y a los líderes de los procesos frente a los diferentes factores que puedan estar afectando o lleguen a afectar la salud y desempeño de los colaboradores.

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 2025*)

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 detalle 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 y la remisión de tarjeta individual de cumpleaños.
- ✚ 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(s) compensatorio(s) a manera de agradecimiento y reconocimiento a los funcionarios con 5 años, 10 años, 15 años y 20 años o más de servicio a la Alcaldía Municipal de Chía; lineamientos establecidos en la Resolución Municipal Aplicable.
- ✚ 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 detalle, el cual será 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.
- ✚ Continuar con el 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 con la Caja de compensación y entidades aliadas, para el ofreciendo descuentos especiales para los colaboradores de la entidad.
- ✚ Diseño, planeación y ejecución del plan de Bilinguismo, en búsqueda del aprendizaje del idioma Inglés para los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chía, mediante recursos propios o alianzas estatégicas con entidades avaladas para el desarrollo de los procesos formativos.

AREA DE PROTECCIÓN Y ACCESO A SERVICIOS SOCIALES

Actividades a Desarrollar en el Año 2025

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 y nuevo proceso de pensión.
- ✚ Adquisición de Vivienda nueva, usada, remodelación ó construcción en sitio propio; realizar jornada de asesoría especializada para la adquisición o mejoras de inmuebles para los funcionarios a través de la caja de compensación Colsubsidio (subsidió 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 e Iduvi Chía.
- ✚ Generar alianzas estratégicas para el descuento a través de la nómina para pago de seguros de vida y enfermedades graves.
- ✚ Se desarrollarán jornadas de Salud y bienestar, en la cual se invitarán diferentes instituciones y entidades para la consecución de descuentos en planes adicionales en salud ó medicina prepagada, servicios de optometría, oftalmología entre otros.
- ✚ Torneos deportivos 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.
- ✚ 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 con el propósito de elaborar proyectos decorativos o utilitarios con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- ✚ 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.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la Secretaria General – Dirección de Función Pública realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera trimestral

con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

Aunado a lo anterior, se realizará evaluación de cada una de las actividades desarrolladas para su impacto.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

1. Ejecución de actividades de bienestar
 - Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
 - Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

2. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar
 - Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.
 - Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- ✚ Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- ✚ Fondos de Pensiones y Cesantías
- ✚ Caja de Compensación Familiar
- ✚ Entidades Promotoras de Salud
- ✚ Instituto Distrital de Recreación y Deporte - Chía
- ✚ Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2025

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025			TRIMESTRE			
PROGRAMA	EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR	ACTIVIDAD	1	2	3	4
PROMOCION Y PREVENCIÓN	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Plan de vida saludable	X	X	X	X
	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Jornada de autocuidado (para personal en condición de discapacidad).			X	
	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Prevención de Riesgos a la salud (talleres prevención y manejo del estrés, Depresión, Ansiedad)	X	X	X	X
	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y ALIANZAS INSTITUCIONALES	Pista de entrenamiento Brigadistas - puesta en práctica de conocimientos.			X	
	Diversidad e Inclusión, prevención, atención y medidas de protección.	Elaboración y socialización de mensajes orientados a la prevención, atención y protección asociadas al acoso laboral , acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencia, contra las mujeres y basadas en género y / o cualquier tipo de discriminación.	X		X	
	Diversidad e Inclusión, prevención, atención y medidas de protección.	Proceso formativo de aprendizaje de lenguaje de señas para funcionarios y brigadistas				X
DEPORTIVOS Y RECREATIVOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Actividad de recreación DDRC			X	
		Ciclopaseo Familiar		X		
		Juegos interadministrativos			X	
		Actividad lúdica ó recreativa para los hijos de los funcionarios				X
		Día de la familia (semestre I y semestre II)		X		X
		Reposición tiempos para disfrute de semana santa		X		
		Actividad cierre de gestión 2025				
CAPACITACIÓN INFORMAL	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Talleres (cocina, manualidades)			X	

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025			TRIMESTRE			
PROGRAMA	EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR	ACTIVIDAD	1	2	3	4
PROGRAMAS ARTÍSTICOS Y CULTURALES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Promoción de Actividades Culturales (cine: estímulo por cumpleaños consta de dos entradas para cina 2D y dos cine combitos)	x	x	x	x
FERIAS DE SERVICIOS	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y ALIANZAS INSTITUCIONALES	Feria de Vivienda, salud, EPS, entidades aliadas	x	x	x	x
EDUCACION FORMAL	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Apoyos educativos / permisos académicos compensados	x	x	x	x
DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL: Charlas, talleres y encuentros con servidores que cuenten con esta condición y con los pre - pensionados.	x	x	x	x
CALIDAD DE VIDA LABORAL	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL, SALUD MENTAL, TRANSFORMACIÓN DIGITAL	* Sala amiga de la familia lactante en el entorno laboral. * Horarios Flexibles * Día de descanso remunerado por cumpleaños. * Media jornada remunerada de descanso por uso de la bicicleta.	x	x	x	x
GETIÓN DEL CAMBIO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL SALUD MENTAL	Actividades y talleres de temas relacionados con gestión de cambio (participación, tolerancia, respeto, ansiedad)	x	x	x	x
CULTURA ORGANIZACIONAL	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL. FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIAY LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	actividades de cultura con enfoque en el código de integridad, liderazgo, sentido de pertenencia,			x	
COHESIÓN SOCIAL	CONVIVENCIA SOCIAL ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	DIA DE LA MUJER	x			
		DIA DEL HOMBRE	x			
		DIA DE LA SECRETRAIA		x		
		DIA DEL NIÑO				x
		DIA DEL SERVIDOR PUBLICO		x		
		DIA DEL ABUELO			x	
INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	CUMPLEAÑOS	x	x	x	x
		Mejores funcionarios y mejores equipos de trabajo			x	x

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025			TRIMESTRE			
PROGRAMA	EJES DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR	ACTIVIDAD	1	2	3	4
		Reconocimiento a os brigadistas				x

Tabla. Cronograma bienestar 2024
Fuente: Dirección de Función Pública

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 necesidad del servicio.

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2025

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 2024-2027

- Apoyo económico para estudios técnicos, tecnológicos, de pregrado, de especialización, de maestría, de doctorado, de P.H.D, previo cumplimiento de requisitos establecidos en el acto administrativo vigente en la materia.

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 2025, favor consultar el "Plan Anual de Incentivos de la Alcaldía Municipal de Chía comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025".

CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS - (2025)

- ✚ 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, previo cumplimiento de requisitos.

- ✚ Porcentajes para el apoyo educativo: Se encuentran descritos en el Artículo Tercero de la Resolución No. 3175 del 3 de septiembre de 2021 o la que haga sus veces.
- ✚ El mejor funcionario de carrera y el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción serán quienes tengan la más alta calificación (nivel sobresaliente) entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
- ✚ Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- ✚ No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección
- ✚ Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

PRESUPUESTO

Los recursos para la implementación del programa de Bienestar Laboral e Incentivos para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía – nivel central se dejan asignados en el presupuesto de gasto de Funcionamiento de la 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.

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 y mediante las respectivas invitaciones o inscripciones acordes con la actividad.

ADOPCIÓN DEL PLAN

Para el año 2025 se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, de acuerdo con las directrices de la Secretaría 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 “Colombia Potencia de la vida” 2023 -2026. Recuperado de [chrome-](#)

[extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan_bienestar_estimulos_incentivos_v3.pdf/572c2e07-81e3-1624-15db-c7e8cdb8f8f1?t=1675198172024](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan_bienestar_estimulos_incentivos_v3.pdf/572c2e07-81e3-1624-15db-c7e8cdb8f8f1?t=1675198172024)

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

Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026. “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Resumen ejecutivo.

Recuperado [chrome](#) - [extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-05-05-texto-conciliado-PND.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-05-05-texto-conciliado-PND.pdf)