

**PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ
VIGENCIA 2024**

**SECRETARIA GENERAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA**

**CAJICÁ - CUNDINAMARCA
2024**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. GENERALIDADES	3
1.1. Marco Legal.....	3
1.2. Objetivo general	5
1.3. Objetivos específicos.....	5
1.4. Alcance	5
2. PLAN DE ACCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL	6
2.1. Evaluación y diagnóstico	6
2.2. Diseño y formulación:	16
2.2.1. Área de protección y servicios sociales	16
2.2.2. Área de Calidad de Vida Laboral.....	18
3. PLAN DE ACCIÓN DE INCENTIVO	20
3.1. Incentivo por desempeño individual.....	20
4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2024.....	21

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Cajicá, se ha formulado de acuerdo a las necesidades dentro del contexto laboral identificadas por los servidores públicos de la Entidad; con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la innovación, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral; en concordancia con el objetivo general del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual es desarrollar e implementar planes y programas específicos destinados al fortalecimiento del Talento Humano, enfocados en contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá a lo largo de su ciclo de vida laboral; se buscará fomentar la calidad en la prestación de servicios mediante la facilitación de modalidades de trabajo flexibles, tanto en teletrabajo como en modalidades presenciales. Estas acciones estarán alineadas con la estrategia institucional, asegurando así un impacto positivo en el rendimiento laboral y la eficacia de los servicios proporcionados por la entidad.

De acuerdo a lo anterior en este documento, se definen las actividades que logren construir a mejorar la vida laboral en pro de aumentar la productividad y desarrollo personal; así como recompensar el desempeño laboral efectivo de los servidores en cada uno de los niveles jerárquicos y de los grupos de trabajo de la Entidad.

1. GENERALIDADES

1.1. Marco Legal

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

Adicionalmente 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*".

Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36. "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".

Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, capítulo II, Artículo 69, "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 70, "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- 70.2 Artísticos y culturales.
- 70.3. Promoción y prevención de la salud.
- 70.4. 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.

Artículo 75. 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:

- 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- 75.2. 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.
- 75.3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- 75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.
- 75.6. Adelantar programas de incentivos.

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 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.

Decreto 1083 de 2015, Art.2.2.10.8 *Planes de incentivos*. 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.

Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.10.9 *Plan de incentivos institucionales*. 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.

1.2. Objetivo general

Definir y desarrollar acciones que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá y sus núcleo familiar, por medio de generación de espacios y actividades de diversión, integración y formación, con el fin de aumentar su rendimiento, la motivación y el desarrollo profesional y personal; lo cual se verá reflejado en una prestación de servicio al público de calidad y oportunidad.

1.3. Objetivos específicos

- Elaborar y llevar a cabo iniciativas y programas orientados a promover buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá.
- Desarrollar una cultura enfocada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la Alcaldía, mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente y de esta manera promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.
- Contribuir con la promoción y la prevención en materia de salud, de los servidores públicos y de su grupo familiar, a través de acciones participativas en los programas diseñados para tal fin.

1.4. Alcance

Las actividades relacionadas con el Bienestar Social, están orientadas a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá y sus familias en cumplimiento a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1988.

En cuanto a las actividades relacionadas con Plan de Incentivos, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015,

Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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

2

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.

Este plan tiene una cobertura para los servidores públicos de la siguiente manera:

Todos los servidores de carrera administrativa como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.

Todos los servidores de libre nombramiento y remoción de los niveles directivos con calificaciones en nivel sobresaliente.

2. PLAN DE ACCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL

El propósito del Plan de Bienestar es elaborar y llevar a cabo iniciativas y programas orientados a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá; estas actividades incluirán espacios de recreación, eventos de integración y oportunidades de formación, con el fin de elevar la productividad, motivación y facilitar el desarrollo tanto profesional como personal de los servidores públicos, mediante la creación de un ambiente propicio para el crecimiento integral.

Teniendo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de Función Pública, el Plan de Bienestar para la vigencia 2024, llevará a cabo las siguientes etapas:

2.1. Evaluación y diagnóstico

Mediante esta etapa se evaluó la percepción de los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar Social ejecutado en la vigencia 2023; así como identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de encuesta virtual, con el objetivo de proyectar las mejoras para la vigencia 2024.

La Dirección de Gestión Humana a través de Google formularios, diseñó la encuesta para la identificación de necesidades de bienestar social la cual consta de tres (3) secciones, la primera consta de la caracterización de los servidores, la segunda busca evaluar la percepción del Plan de Bienestar vigencia 2023, y la tercera encaminada a identificar las necesidades de bienestar para la vigencia 2024.

Este formulario fue remitido de manera masiva a todos los correos institucionales y grupo de WhatsApp Institucional, se habilitó desde el 10 de enero de 2023 hasta el 19 de enero de 2024, se recibieron 153 respuestas, correspondiente al 54% del total de funcionarios



habilitados para responder. A continuación, se representa en gráficos las respuestas recibidas:

Información relacionada de participación en la encuesta:

DEPENDENCIA	NÚMERO DE RESPUESTA
Oficina de Control Interno Disciplinario	1
Oficina de Control Interno	3
Secretaría de Desarrollo Económico	3
Secretaría de TIC-CTel	3
Secretaría Jurídica	3
Secretaría de Ambiente y Desarrollo Rural	4
Oficina de Prensa y Comunicaciones	5
Secretaría de Educación	5
Secretaría de Seguridad y Convivencia	5
Secretaría de Infraestructura y Obras Públicas	6
Secretaría de Tránsito, Transporte y Movilidad	6
Secretaría de Hacienda	8
Secretaría de Salud	10
Secretaría de Desarrollo Social	14
Secretaría de Planeación	20
Secretaría de Gobierno y Participación Comunitario	21
Secretaría General	36

Tabla 1. Número de respuestas por dependencia - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar – 2024

TIPO DE NOMBRAMIENTO / CARGO	NÚMERO DE RESPUESTA
Carrera Administrativa	69
Auxiliar Administrativo	2
Conductor Mecánico	7
Jefe de Oficina	2
Profesional Especializado	4
Profesional Universitario	43
Técnico Administrativo	11
Libre nombramiento	11
Directivo Operativo / Financiero/ Técnico	6
Jefe de Oficina	1
Secretario de Despacho	4
Provisional	72
Agente de Tránsito	1
Auxiliar Administrativo	11
Bombero	2
Conductor Mecánico	2
Profesional Especializado	3
Profesional Universitario	32
Técnico Administrativo	21
Trabajador Oficial	1
Trabajador Oficial	1

Tabla 2. Número de respuestas por tipo de vinculación y cargo - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar – 2024

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO

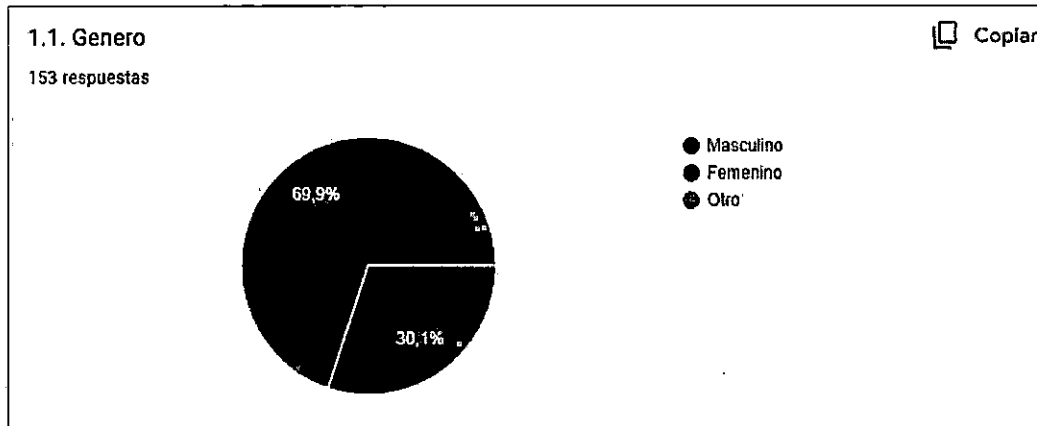


Ilustración 1. Caracterización por género - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

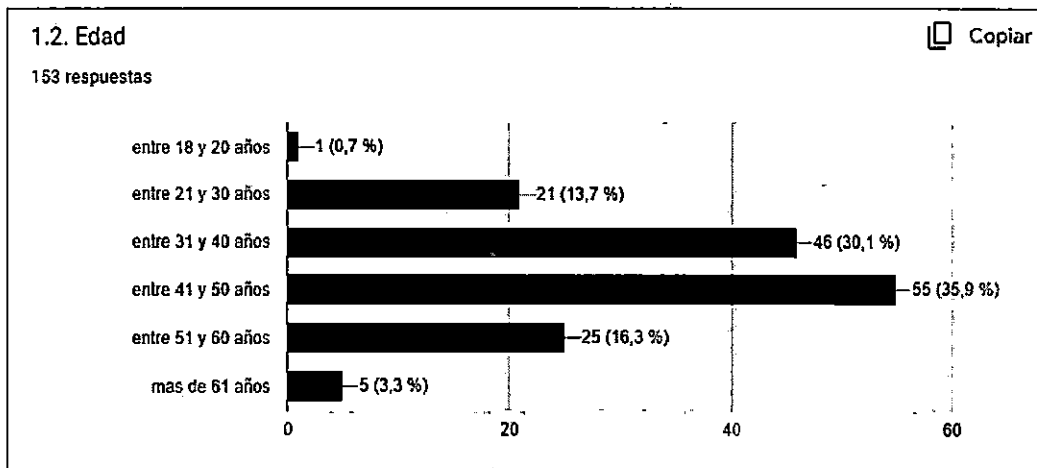


Ilustración 2. Caracterización por edad - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

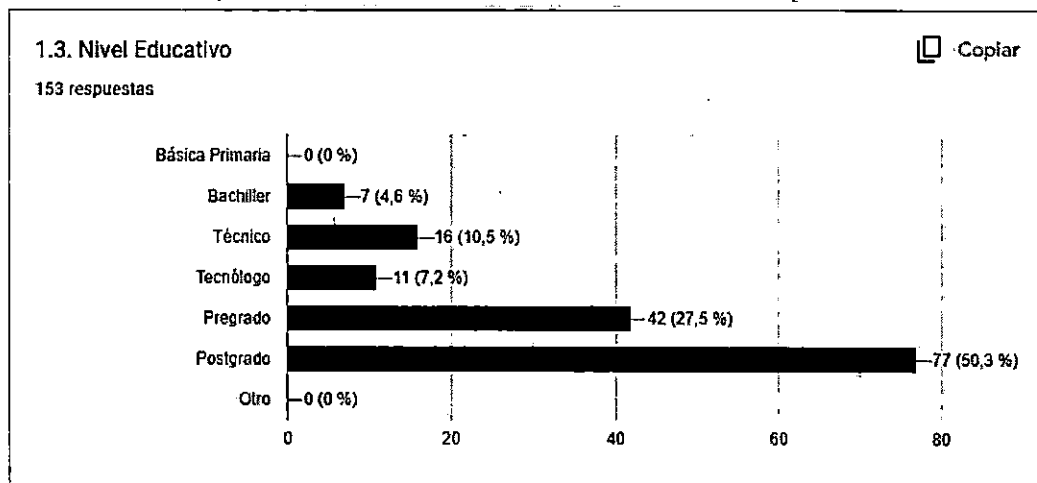


Ilustración 3. Caracterización Nivel Educativo - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

②

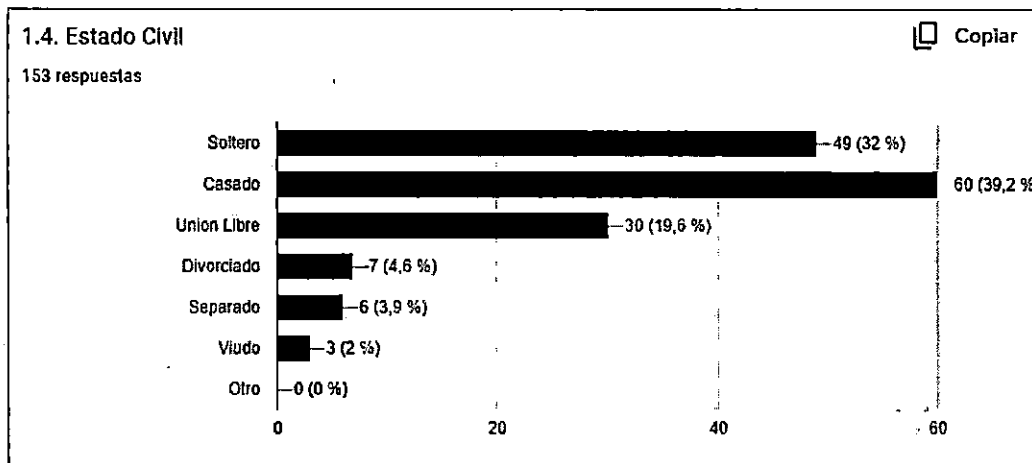


Ilustración 4. Caracterización por Estado Civil - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

Frente a esta pregunta, se consultó sobre cómo se compone el núcleo familiar, y el 15% de los 153 funcionarios indicaron que reconocen dentro de su núcleo familiar las mascotas; lo que llama la atención y genera expectativa para incluir a las mascotas en las actividades del Plan de Bienestar.

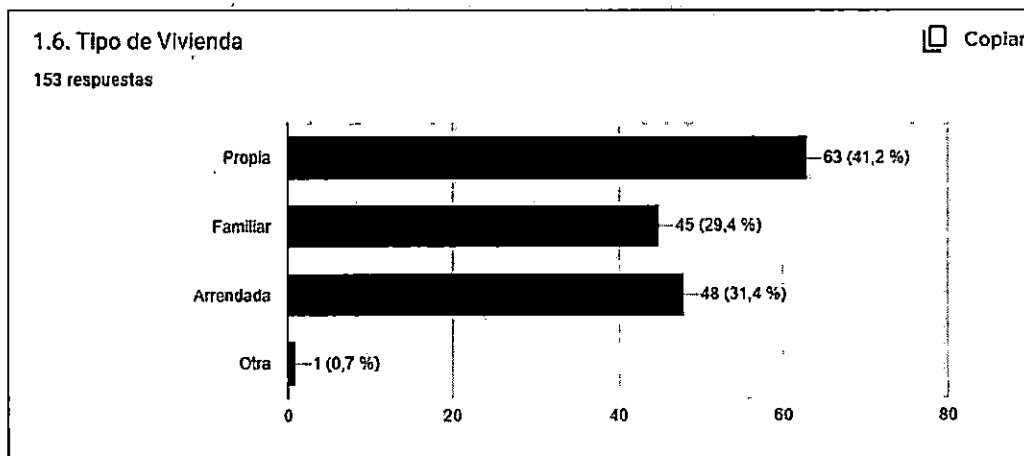


Ilustración 5. Caracterización por tipo de vivienda - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR - VIGENCIA 2023

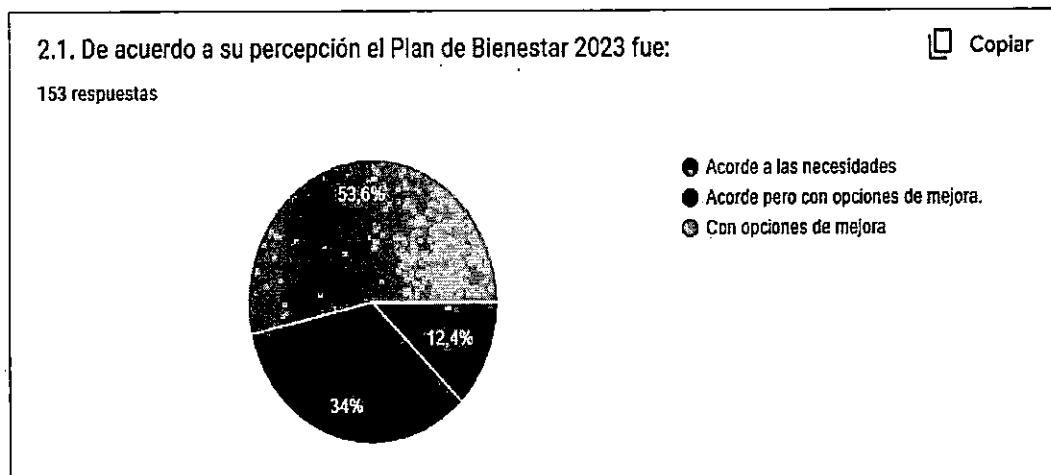


Ilustración 6. Evaluación del Plan Bienestar 2023 - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

El 29% de los funcionarios indicó que la actividad que más le gustó fue la Salida al Centro Vacacional de Moniquira, y la entrega de los Bonos a los hijos de los funcionarios; entre las otras actividades que indicaron: las actividades recreativas y trabajo en equipo que se realizaron en el restaurante Fundo Llanero de la sede de Cajicá, y las actividades que se realizaron en la semana de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, el 12% de los funcionarios indicó que no les gustó ninguna actividad realizada en Plan de Bienestar vigencia 2023.

Dentro de las actividades que no les llamó la atención, fue la Celebración del Servidor Público en la Sede Campestre de Compensar de Cajicá, por las falencias en la organización y la baja participación de la Alta Dirección.

En conclusión, de acuerdo a las respuestas de los funcionarios se concluyó que el Plan de Bienestar de la vigencia 2023, contribuyó en un 42.5% al desarrollo del trabajo eficaz y productivo, y el 49% de los funcionarios indicó que el Plan busca satisfacer las necesidades de los servidores. Sin embargo, se evidencia que se debe realizar mejoras para incentivar la participación de los funcionarios en el Plan de Bienestar, en razón a que el 28.8% de los funcionarios indicaron que por falta de interés no participaron en las actividades, y el 36.6% indicaron que los horarios de las actividades estaban mal definidos.

De acuerdo con el análisis de los resultados, las principales opciones de mejora se relacionan a:

- Realizar una adecuada planeación de las actividades para realizarlas durante todo el año y no desarrollar las actividades a última hora y con contratiempos, dejando en evidencia las deficiencias en la organización.
- Se deben formular estrategias para hacer más llamativas las actividades definidas en el Plan de Bienestar y generar mayor participación.
- Continuar con la difusión a través del correo institucional, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar.
- Fortalecer la creatividad de contenido en las actividades de bienestar para que genere mayor interés de participación.
- Tener control sobre los costos en el Plan de Bienestar, o desarrollar actividades que estén al alcance de todos los servidores públicos como: entrega de bono a cambio de paseos, reconocimiento al equipo de trabajo, integrar a la familia y mascotas en el desarrollo de actividades.
- Realizar actividades cerca al Municipio, integrar los sitios de interés de la Sabana y la Caja de Compensación.
- Integrar a la Alta Dirección en las actividades, teniendo en cuenta que son espacios para generar lazos de compañerismo y manejo de emociones.

IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2024

En esta sección se resalta las siguientes respuestas:

2

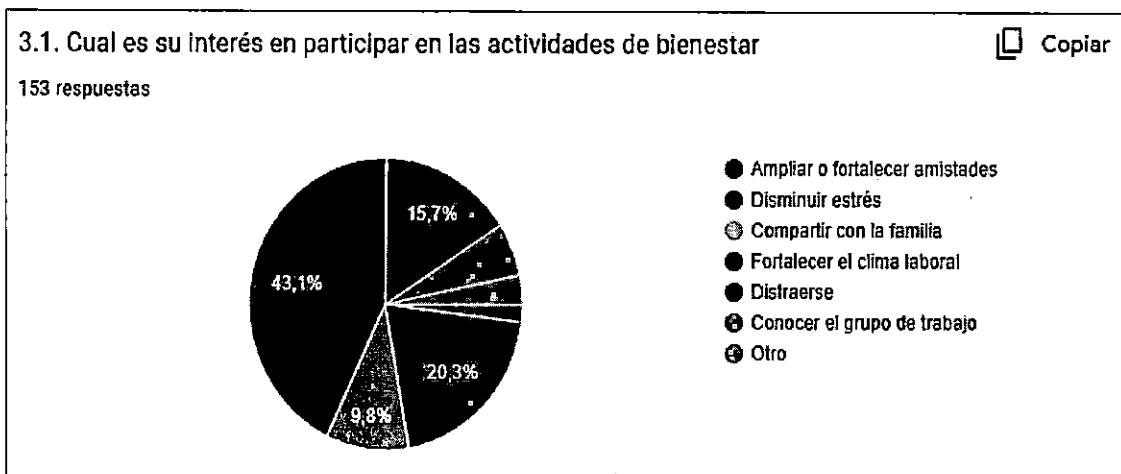


Ilustración 7. Motivos por el interés de participación - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

FLEXIBILIDAD LABORAL

El 55.6% de los 153 funcionarios respondieron que están de acuerdo con el horario laboral, y el 45.8% considera posible la implementación de la modalidad de teletrabajo para el desarrollo de sus funciones; sin embargo, se deben considerar las siguientes estrategias, para la implementación de esta modalidad:

- Ajustar el horario laboral, en cuanto al tiempo disponible para el almuerzo.
- Realizar plan de trabajo con el jefe inmediato para la evaluación de resultados.
- Revisar el manual de funciones, dado la distribución de carga laboral.
- Rotar el personal que realiza trabajo desde casa, para brindar la posibilidad a otros funcionarios.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

Los funcionarios están de acuerdo con el desarrollo actividades relacionadas con:

- 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.

ARTÍSTICAS Y CULTURALES

En cuanto a las preferencias relacionadas con actividades artísticas y culturales se generaron los siguientes resultados:

- El 43,8% de los funcionarios están interesados en algún curso de manualidades.
- El 36,6% está interesado en aprender a tocar algún instrumento musical.
- El 56.2% está interesado en fortalecer sus habilidades de cocina.
- El 40.5% está interesado en el canto o en el baile.

Las principales necesidades de actividades culturales son:

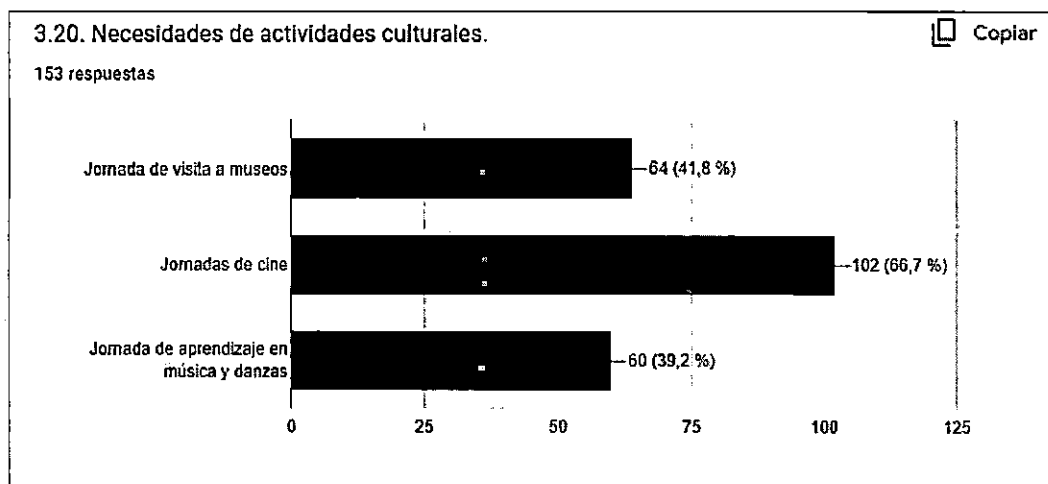


Ilustración 8. Necesidad de actividades culturales - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES

En cuanto a las actividades deportivas los resultados son:

- El 64.1% cree pertinente la creación de espacios de esparcimiento deportivo.
- El 45.8% está interesado en pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad.

Las necesidades de actividades deportivas son:

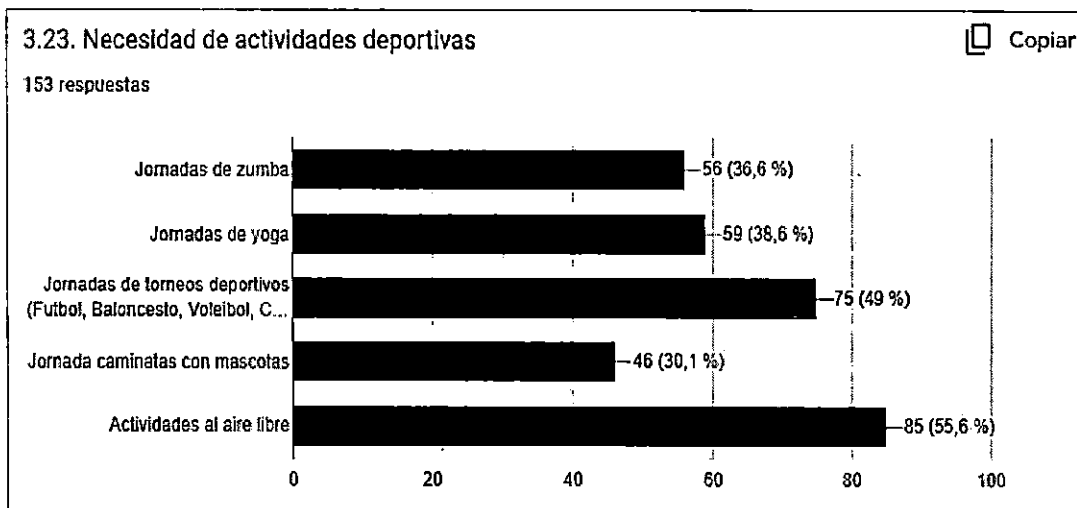


Ilustración 9. Necesidades de actividades deportivas - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

Las necesidades de actividades recreativas son:

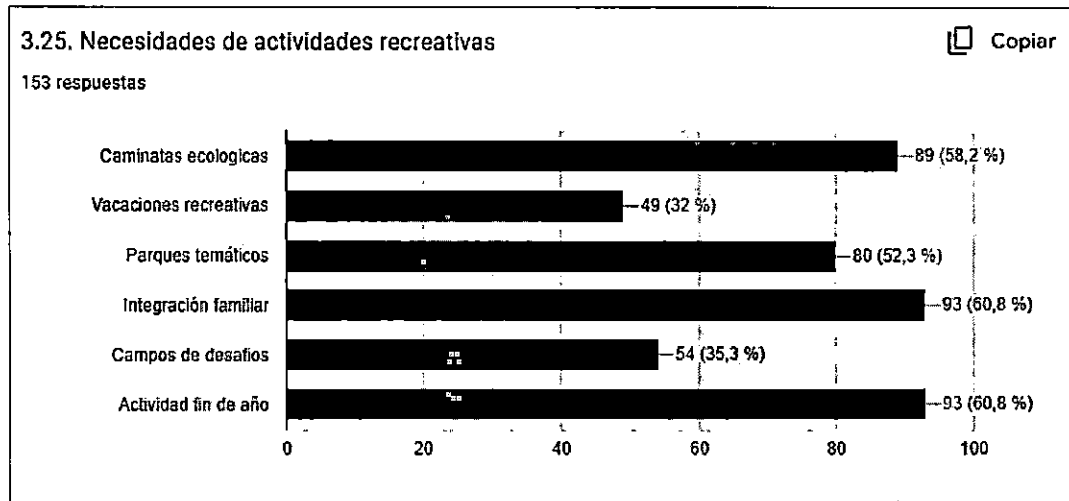


Ilustración 10. Necesidades de actividades recreativas - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN

El 62.7% de los funcionarios están interesados en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales. Los temas principales son:

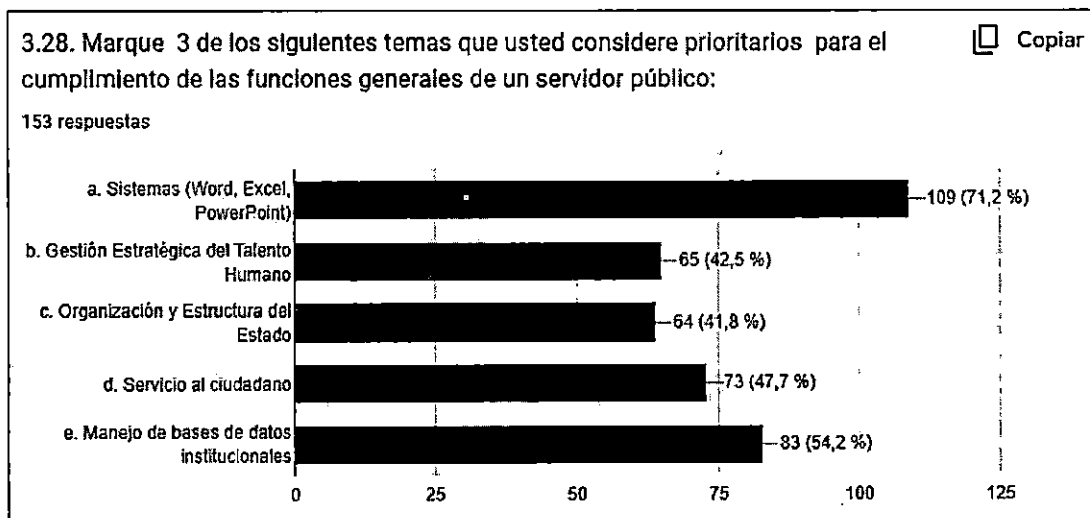


Ilustración 11. Temas prioritarios de educación - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

ESPACIO FÍSICO

En cuanto al estado de las instalaciones y los puestos de trabajo, se relacionan los siguientes resultados; siendo 1 la opción menos preferida y 3 la de mayor preferencia.

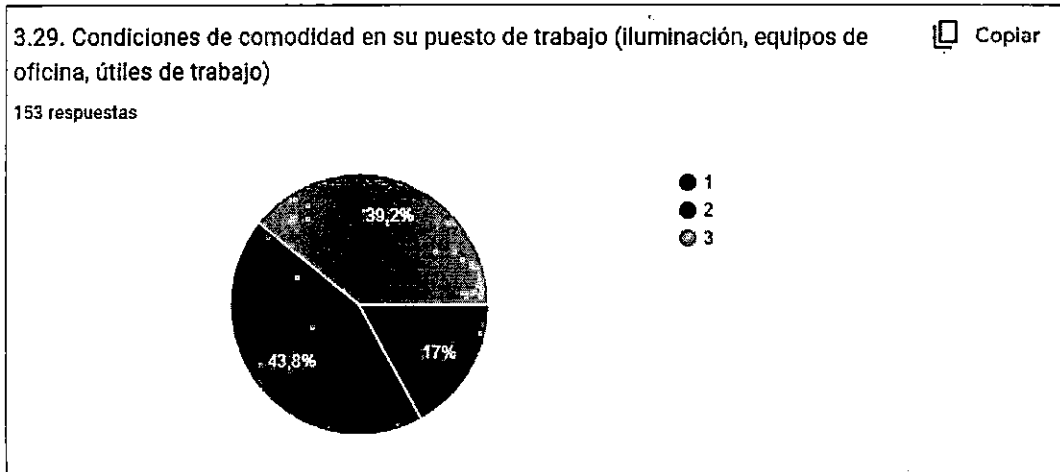


Ilustración 12. Satisfacción con las condiciones de comodidad - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

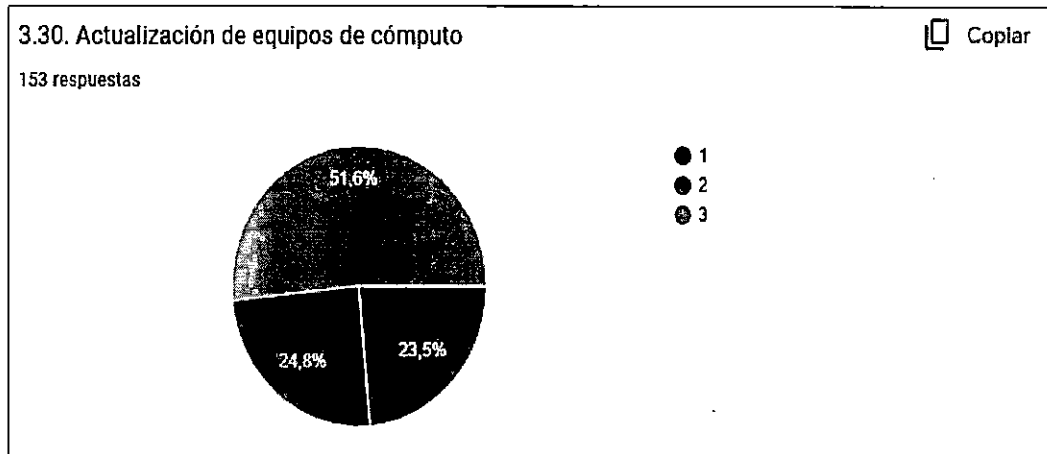


Ilustración 13. Satisfacción equipos de cómputo - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

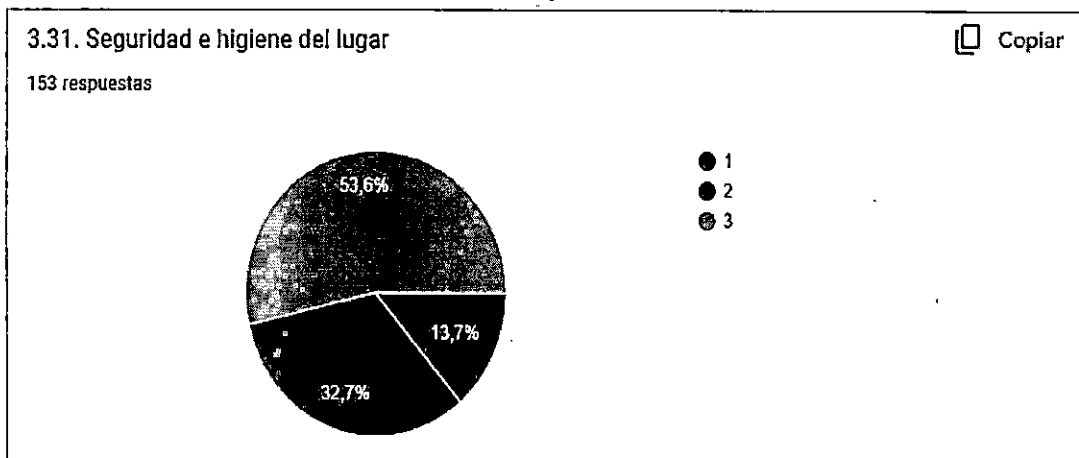


Ilustración 14. Satisfacción con la seguridad e higiene del lugar - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

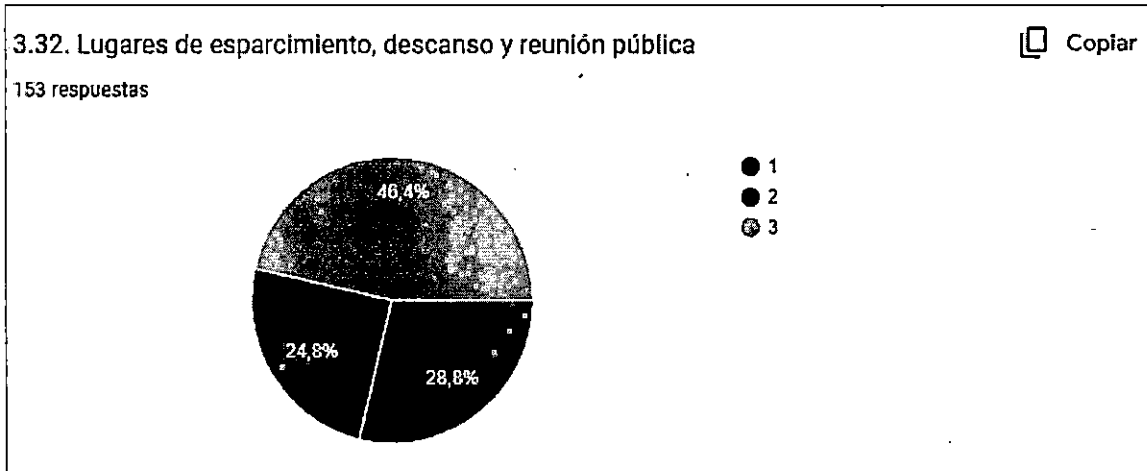


Ilustración 15. Satisfacción lugares de descanso en las instalaciones de la Alcaldía - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

El percibir de sentido de pertenencia de los funcionarios frente a la Entidad es del 90.8%, y el 77.1% indica que es importante continuar con estas actividades de bienestar para fortalecer las relaciones interpersonales (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia); sin embargo, el 62.1% indica que se debe realizar reconocimiento a los servidores a partir no solo de la evaluación de desempeño, sino reconocer otras habilidades y comportamiento, esto con el fin de resaltar el mérito y enaltecimiento del servidor.

Las necesidades de actividades relacionadas con la intervención social.

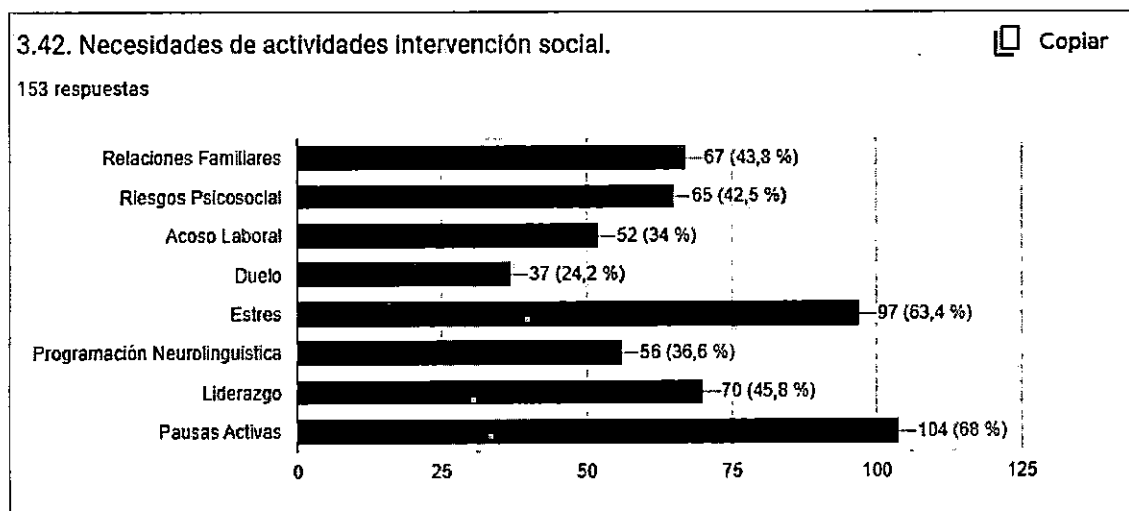


Ilustración 16. Temas relacionados con intervención social - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

Las necesidades de actividades relacionadas con Clima Laboral.

②

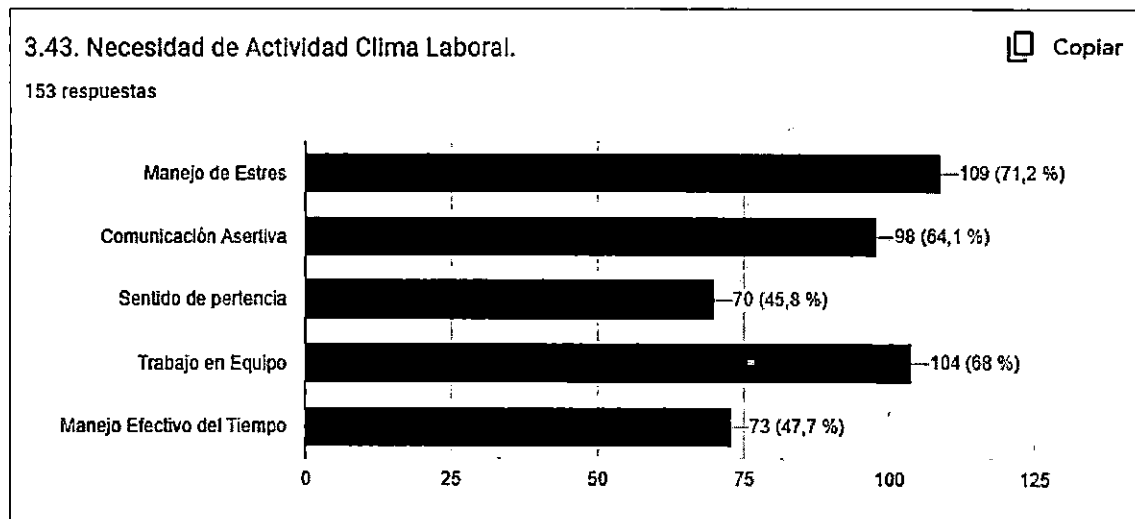


Ilustración 17. Temas relacionados con Clima Laboral - Fuente resultados encuesta Construcción Plan de Bienestar - 2024

2.2. Diseño y formulación:

A partir de las necesidades identificadas en la encuesta se formulan las actividades para vigencia 2024, bajo las siguientes áreas:

2.2.1. Área de protección y servicios sociales

Esta área se enfoca hacia la implementación y estructuración de actividades de bienestar que aborden las necesidades de protección, esparcimiento, identidad y aprendizaje de los servidores públicos y sus familias. Estas actividades buscan elevar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Además, se enfatiza la importancia de mantener una coordinación interinstitucional constante para gestionar eficientemente los procesos de afiliación y trámites administrativos, fomentar la utilización óptima de recursos de los organismos de protección social y establecer un sistema de mejora continua en la calidad de los servicios ofrecidos a los funcionarios.

Paralelamente, la administración debe garantizar eventos y actividades de interés general para los empleados, promoviendo el trabajo en equipo, la creatividad y la convivencia saludable. Estas actividades, que incluyen cursos, talleres y encuentros, se diseñan para desarrollar habilidades individuales, respetando las preferencias y gustos de los funcionarios, contribuyendo así a un ambiente laboral enriquecedor.

Dentro de esta área, se contempla los siguientes programas:

● Programa de Seguridad Social Integral

La Dirección de Gestión Humana, coordinará con las Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondo de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, espacios para

dar a conocer los programas de promoción y prevención que cada una de estas brinda a los servidores públicos de la Alcaldía de Cajicá.

Las actividades que se proponen son:

- Generar y mantener procesos de comunicación eficientes con las diferentes entidades prestadoras de servicios en Salud, ARL, Caja de Compensación Familiar al ingreso de nuevos funcionarios.
- Implementar un proceso de orientación e información de los servicios, para los funcionarios que se vinculan a la administración.
- Establecer un proceso de atención permanente y personalizada, sobre las inquietudes que les surjan a los funcionarios en materia de los servicios ofrecidos y a los traslados y novedades.
- Coordinar la entrega oportuna de información y documentación que suministren a los funcionarios las diferentes entidades prestadoras de servicios, Salud, ARL, Caja de Compensación Familiar, Fondos de Pensiones y Cesantías.

● Programa de Recreación y Deportes

La recreación surge como una actividad esencial vinculada directamente a las necesidades de autorrealización en el ámbito humano. El estrés derivado de las jornadas laborales, rutinas monótonas y tareas exigentes conlleva a la desmotivación, falta de concentración en las labores y, en consecuencia, al ausentismo. Por esta razón, abordar la recreación como una disciplina emergente resulta fundamental para comprender su papel como fenómeno social al servicio del ser humano, contribuyendo a la formación de personas integrales y mejorando la motivación y calidad de vida.

En este contexto la Dirección de Gestión Humana, propone actividades recreativas personalizadas, enfocadas en dimensiones intelectuales, artísticas, artesanales, ecológicas y deportivas, estimulando la adecuada utilización del tiempo libre de los funcionarios y sus familias, fortaleciendo la cultura organizacional y el sentido de pertenencia a la Entidad.

Las actividades que se proponen bajo este enfoque son:

- Establecer, implementar, coordinar ejecutar, con las entidades públicas o privadas; Instituto Municipal de Deportes, Instituto de Cultura, Caja de Compensación, Familiar, etc.; los programas deportivos y recreativos de aceptación de los funcionarios y sus familias.
- Desarrollar actividades lúdicas, culturales que fortalezcan los lazos de los funcionarios públicos entre sí y sus familias.
- Desarrollar programas y actividades, fuera de los horarios laborales, que propicien la adecuada utilización del tiempo libre de los funcionarios, acorde con a las necesidades y gustos expresados en la encuesta de expectativa.
- Motivar a los funcionarios para que se vinculen activamente a las actividades programadas en cumplimiento del presente plan de bienestar.

- Divulgar el Incentivo por el uso de Bicicleta, el cual otorga a los funcionarios públicos, medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, acorde a lo establecido en la Ley 1811 de 2016.

2.2.2. Área de Calidad de Vida Laboral

Esta área hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permita desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

● Programa de Pre pensionados

Concebido para preparar a los funcionarios de la administración a cumplir con los requisitos para beneficios de la pensión según lo establecido por el art. 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el decreto Ley 1227 de 2005 art. 75, numeral 3. Los programas adoptados deberán estar encaminados a preparar al funcionario a su cambio de estilo de vida y hacer más llevadero este nuevo estado hacia la formulación de un nuevo proyecto de vida en aspectos de ocupación e inversión, la ocupación del tiempo, las actividades tendientes a la promoción y conservación de la salud.

Las actividades que se proponen bajo este enfoque son:

- Realizar charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, en temas relacionados con la ocupación del tiempo libre y promoción de la salud.

● Programa de Convivencia Institucional

Con las actividades de este programa se busca fortalecer los valores personales, tecnológicos, de identidad cultural, en el ámbito individual y colectivo dentro del contexto familiar e institucional que permita interactuar con personas de diversas formas de pensar, sentir y compartir espacios de participación, integración, confianza.

Las actividades que se proponen bajo este enfoque son:

- Brindar herramientas para fortalecer la comunicación efectiva entre los servidores públicos.
- Organizar actividades deportivas, culturales y recreativas que propicien la integración de los equipos de trabajo de las diferentes dependencias de la administración.
- Implementar estrategias que sensibilicen y motiven la participación de los funcionarios en las actividades y eventos programados

- Implementar mediante diversos medios el reconocimiento y saludos en fechas especiales, para generar compañerismo e integración entre los servidores públicos.
- **Programa de educación formal y no formal**

Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media o de educación superior, buscar dar apoyo a los funcionarios públicos y sus familias, que desean adelantar estudios en educación formal o no formal siempre y cuando existan las apropiaciones destinados para el efecto dentro del presupuesto, con el fin de mejorar su formación profesional y personal.

Serán beneficiarios los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá y sus familias, cuando la entidad cuente con recursos suficientes, en el respectivo presupuesto destinado para el efecto. Lo anterior, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2, Parágrafo 1. "Los programas de educación no formal y formal básica primaria, secundaria y media, o 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."

Las actividades que se proponen bajo este enfoque son:

- Establecer convenios con instituciones públicas o privadas de educación formal beneficios financieros para los servidores públicos de la Administración Municipal Central de Cajicá.
- Brindar los permisos académicos a los funcionarios que requieren flexibilidad de horario para asistir a las actividades académicas.

A continuación, se relacionan otras actividades relacionadas con el clima laboral:

- Celebración de cumpleaños. Otorgar un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños, como permiso remunerado siempre y cuando con ello no se afecte la prestación del servicio. Para este incentivo, el servidor público, previa concertación con el jefe inmediato, acordará el tiempo del disfrute, si es el mismo día de su cumpleaños o máximo dentro de los diez (10) días siguientes, y por medio de correo electrónico debe informar a la Dirección de Gestión Humana. Esta actividad se adoptó por medio de la Resolución Administrativa No. 034 de 2021.
- Día de la familia. De acuerdo a lo establecido en el Artículo 3º. de la Ley No. 1857 de 2017 "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones" La Alcaldía de Cajicá, decretará un día hábil por semestre para que los servidores públicos disfruten este tiempo con su familia. Cabe aclarar que atendiendo lo preceptuado, el día se debe disfrutar en el respectivo semestre y por tanto no es acumulable.

- Sala Amiga de la Familia Lactante. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizarán acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes de la Alcaldía Municipal de Cajicá.

De acuerdo a lo anterior en el anexo 1 se presentan las actividades que se desarrollarán en el marco del Plan de Bienestar Social, así como los recursos necesarios para el desarrollo de estas.

3. PLAN DE ACCIÓN DE INCENTIVO

3.1. Incentivo por desempeño individual

En cuanto a las actividades enmarcadas en el Plan de Incentivos, se propone desarrollar una cultura enfocada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la Alcaldía, mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente y de esta manera promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

Todo servidor de la planta de personal, de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, podrá ser seleccionado como el mejor empleado del nivel, siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones, de acuerdo al Art. 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015:

- Acreditar tiempo de servicio 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

Se han identificado las siguientes actividades:

- Incentivar por medio de un Ascenso, traslado, encargo o Comisión para desempeñar otro cargo. (Según situaciones administrativas).
- Otorgar comisión para estudio, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención honorífica con copia a la hoja de vida.
- Ceremonia oficial para la entrega de los incentivos, que podrán ser bonos de consumo o de turismo, al igual que se entregará a cada uno de los reconocidos una mención honorífica.

Desarrollo del proceso de evaluación y entrega del incentivo.

- A partir del mes de marzo de 2024 se podrá dar inicio al proceso de selección de los mejores servidores de cada nivel, esto lo deberá realizar la Dirección de Gestión Humana, con apoyo de la Comisión de Personal.
- Para esto la Dirección de Gestión Humana debe relacionar el listado de Calificación de los Servidores de Carrera Administrativa, generado por el aplicativo de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el periodo 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.
- Los servidores de libre nombramiento son seleccionados por el ordenador del gasto, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- De esta manera se selecciona el mejor servidor público por cada nivel jerárquico, en caso de presentarse empate entre dos o más servidores, se realizará sorteo para escoger los mejores empleados de los diferentes niveles.

Incentivos por logros en equipos de trabajo

- De acuerdo a lo regulado en el Decreto 1083 de 2015, ART. 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:
- 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.
- 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.

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

Corresponde a la Dirección de Gestión Humana, con el acompañamiento de la Comisión de Personal realizar el seguimiento y evaluación del presente plan. Se realizará de manera semestral el monitoreo de las acciones definidas en el Cronograma de las actividades con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia 2024.




Se realizará la medición por medio de los siguientes indicadores:

- Indicador de cumplimiento: Ejecución de actividades de Bienestar, estímulos e incentivos.
- Indicador de nivel de satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades desarrolladas.

Anexo 1.

Cronograma con las actividades de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024.


FABIOLA JACOME RINCÓN
 Alcaldesa Municipal

	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	CARGO Y ÁREA
Elaboró	Diana María Aza Acosta		Profesional Universitario (E)
Revisó	Luz Marina Carrón Navarrete		Directora Gestión Humana
Aprobó	Ricardo Alberto Sánchez Rodríguez		Secretario General
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente acto administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			



PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

2024

N°	ACTIVIDAD	MODALIDAD	RECURSOS												OBSERVACIONES					
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE						
1	Reconocimiento por cumpleaños	VIRTUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
2	Celebración por los becarios/profesionales	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
3	Día de la familia (Un día para compartir con la familia)	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
4	Celebración del Día de la Mujer	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
5	Celebración del Día del Hombre	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
6	Celebración del Día de la Secretaría/Secretario	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
7	Celebración del Día del Niño a los hijos de los funcionarios de la Alcaldía de Chiriquí	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
8	Celebración del Día de la Madre	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
9	Celebración del Día del Padre	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10	Celebración del Día del Conductor/Operario	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
11	Celebración del Día del Bombero	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
12	Celebración del Día del Servidor Público	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
13	Día Pet Compañer un día con la mascota	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
14	Entrega de incentivo por mejor evaluación de desempeño	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
15	Realizar semana de la salud y seguridad en el trabajo	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
16	Realizar feria de servicios	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
17	Divulgación de acciones con el Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar y entidades financieras	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
18	Socialización de Convenios para descuentos educativos	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
19	Actividad de integración y trabajo en equipo	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
20	Divulgación de las Alianzas Estratégicas y Programa servicios	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
21	Celebración de Fin de Año - Carrera de Gestión	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
22	Implementación de Sala Amiga de la familia lactante	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
23	Implementar incentivo uso de la bicicleta tarde o mañana de compensatorio	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
24	Entrega bonos navideños para los hijos de servidores entre 0 y 12 años	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
25	Talleres de preparación para los prepostulantes	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
26	Comunidades Ecológicas con el acompañamiento de nuestro Municipio de Deportes	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
27	Taller manejo del tiempo libre	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
28	Celebración Día del amor y la amistad - Entrega Bonos de Casa	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
29	Taller de actividades artísticas y/o manuales con el acompañamiento del Instituto Municipal de Cultura	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
30	Actividades de desarrollo emocional y salud mental: manejo de emociones	PRESENCIAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Total Actividades

MONITORIO DEL PROGRAMA

% CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA

% Cumplimiento Meta en el Mes

Actividades Programadas en el Mes

% Ejecución Mensual del Programa

% Cumplimiento Meta en el Mes

PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

GRUPO DE PLAN INSTITUCIONAL

FECHA: 30/04/2023

VERSION: 01

CÓDIGO: GTR-FM-047