



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES

VERSIÓN: 02

FECHA: 17/01/2022

Página 1 de 10

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

2022

**CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
AREA DE TALENTO HUMANO**

**LUIS ALEJANDRO PINEDA CAMARGO
PRESIDENTE CONCEJO MUNICIPAL CHÍA
2022**



INTRODUCCIÓN

El Concejo Municipal de Chía en concordancia con el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social e Incentivos, orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que dan respuesta a las necesidades de los funcionarios, en el fortalecimiento y compromiso con la misión y la visión de la Corporación.

El Plan de Bienestar Social del Concejo Municipal es una herramienta de apoyo a la gestión de la corporación, basada en la definición de los programas básicos, las áreas de intervención y las actividades que componen el bienestar social y servir de guía para su implementación de cada uno de éstos, con el propósito de cumplir el objetivo propuesto.

Es normal que el transcurrir administrativo trae cambios, razón por la cual los programas, áreas de intervención y actividades incluidas en este Manual, deben ser revisados periódicamente con el fin de ajustarlos a las necesidades, según el clima organizacional, evaluación del desempeño y otros componentes. De igual manera, deben estar planificados mediante un cronograma de actividades para su debido cumplimiento.

Que con el fin 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 del Gobierno, deberán implementar programas de bienestar y de incentivos, de acuerdo con la normatividad vigente

El objetivo del programa y la misma norma, en su artículo 19, establece la obligación de las entidades públicas de organizar para sus empleados programas de bienestar social y de incentivos, mejorado la calidad de vida de sus funcionarios elevando y manteniendo su sentido de pertenencia, su motivación y satisfacción, propendiendo por su desarrollo integral y por lo tanto el fortalecimiento institucional de la entidad.

1. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria.

La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, pero también, dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

El Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social.



El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

Las Necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. Son carencias y potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

2. OBJETIVOS:

2.1. General

Fomentar en la Corporación Concejo Municipal de Chía, una cultura de trabajo que respete de manera integral los derechos de nuestros funcionarios, con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que conformen el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

Alcanzar un alto nivel en el programa de Bienestar Social en el Concejo Municipal de Chía, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida del recurso humano, generando actitudes favorables que beneficien los diferentes estilos de vida, salud, educación y recreación, reflejando su desarrollo integral en la Corporación.

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual forma contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la Corporación.

2.2 Objetivos Específicos

1. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere sentido de pertenencia e identidad y compromiso con la Corporación.
2. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
3. Generar mediante acciones de promoción y prevención participativas la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo, socio cultural y familiar
4. Estimular en todas las áreas y dependencias del Concejo Municipal de Chía a todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.



5. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades se realizó basado en la frecuencia de la tabulación de necesidades de bienestar social que se establecieron a través de encuestas aplicadas a los funcionarios de la Corporación, herramienta utilizada para realizar el cronograma de actividades para el 2022.

Las encuestas fueron entregadas a todos los funcionarios de planta de la Corporación.

Dentro del cronograma de actividades se tendrán en cuenta los componentes que se citan a continuación.

4. BENEFICIARIOS:

4.1. Estimulos e Incentivos:

Los Funcionarios del Concejo Municipal de Chía, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los funcionarios de provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en su nivel sobresaliente y que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

4.2. Bienestar Social:

Los Funcionarios del Concejo Municipal de Chía y en algunos casos su núcleo familiar.

5. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS:

5.1. Asistir y participar en los eventos y actividades de Bienestar programados por el plan anual de Bienestar Social e incentivos del área de talento humano y programas de Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo del Concejo Municipal de Chía.

5.2. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de Bienestar programado por el plan de Bienestar Social e Incentivos del área de talento Humano del Concejo Municipal de Chía.

5.3. Con el registro de asistencia el funcionario y su familia o acompañante, han aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma.

5.4. Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asistan cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad



6. OBLIGACIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL DE CHIA

6.1. Divulgar y promocionar e incentivar la participación activa de los funcionarios en el presente plan de Bienestar.

6.2. Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

7. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

7.1. Componente atención integral:

Coordinar con la caja de Compensación Familiar CAFAM y demás entidades estatales, el apoyo requerido para desarrollar las actividades tendientes a proporcionar el bienestar de los funcionarios y de sus familias. Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con la caja de compensación esta es la estrategia 360° plan aliado.

Las actividades con diferentes áreas:

7.1.1. Área Laboral

Presentación Portafolio(charla servicio Cafam)
Charla subsidio de vivienda

7.1.2. Área de Intervención Social

El área de Intervención Social fortalece de manera activa las potencialidades y necesidades de la entidad y sus funcionarios desarrollando estrategias orientadas a resolver las situaciones y problemáticas de manera integral.

Programa y actividades que se realizarán:

7.1.3. Área Deportiva

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas motivando la práctica del deporte, fomentando el espíritu de la competencia sana, fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios orientado al trabajo en equipo generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar, así mismo aprovechar la utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

Programa y actividades que se realizarán:

Jornada Deportivas
Participación en los Juegos deportivos de la administración
Recorridos en Bicicleta
Bolos

7.1.4. Área Cultural



En el área Cultural se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Corporación, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

Programa y actividades que se realizarán:

Día de la mujer
Día del Hombre
Día de la Familia

7.1.5. Área Recreativa

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Programa y actividades que se realizarán:

Camitas ecológicas
Rumbo terapia
Aeróbicos
Pausas Activas

7.1.6. Clima Laboral

Se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo, como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

Programa y actividades que se realizarán:

Reactivar pausas activas y desarrollar plan de vigilancia epidemiológica, riesgo psicosocial y clima laboral, coordinado con asesora del Sistema de Gestión de Seguridad y salud y la ARL Positiva.

Jornadas de fortalecimiento de clima laboral a nivel de relaciones interpersonal, comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

7.1.7. Área Social

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

El Concejo Municipal de Chía, propenderá los eventos de interés colectivo junto con la conmemoración de fechas especiales que implique fortalecer el trabajo en



equipo, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento, el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Corporación.

Programa y actividades que se realizarán:

Celebración de fechas especiales como:

- ✓ **Salida de Integración**, que podrá realizarse en el municipio de Chia o fuera de el, en ella se podrán desarrollar actividades de trabajo en equipo, liderazgo y comunicación acertiva donde habrán incentivos a los mejores equipos.
- ✓ **Día del Niño** en el cual se desarrollaran actividades recreativas con personal calificado, se entregara regalo para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre 0 a 12 años, comida y bebida para los niños y padres (acompañantes).
- ✓ **Día de la Familia**, se desarrollara un dia de integración con el nucleo familiar de los funcionarios donde tendrán derecho a comida, bebida e incentivos.
- ✓ **celebración de navidad y fin de año**, se desarrollará un dia de integración con los funcionarios donde tendrán derecho a comida, bebida e incentivos de acuerdo a la necesidad que surga.

7.2. Tarjetas Virtuales

- ✓ **Por cumpleaños:** Se enviara tarjeta virtual a los Concejales, funcionarios y contratistas del Concejo Municipal de Chía, con el objetivo de involucrarnos emocionalmente en ese momento importante y personal.
- ✓ **Por fechas especiales:** Se enviara tarjeta virtual a los Honorables Concejales, funcionarios y contratistas en fechas especiales o conmemorativas (dia de la madre, día del padre, Secretaria, graduaciones etc.)

7.3. Salario Emocional

Mediante el Ofrecimiento de los siguientes servicios: un dia de descanso por una única vez en el año y durante la vigencia de este plan, para que el funcionario disfrute su día de cumpleaños.

Este beneficio se puede solicitar el dia de cumpleaños o hasta treinta días después del mismo.

Los funcionarios que cumplan en enero, febrero y marzo podrán solicitar el beneficio en abril y mayo de 2022.

Este permiso lo concede el jefe inmediato, teniendo en cuenta la no afectación del servicio y deberá remitirse por medio del formato de permisos al área de Talento humano.

7.4. Permisos remunerados para asistir a citas medicas o de sus hijos menores

En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, los funcionarios se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas medicas y las de sus hijos menores de edad.



Estos permisos lo concede el jefe inmediato deben estar debidamente justificados y para el control de asistencia se deberá informar por medio del formato establecido al área de Talento Humano con los soportes correspondientes

7.5. Permisos para asistir a reuniones escolares de los hijos(as)

La corporación concede a los funcionarios hasta 4 cuatro horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones educativas donde estudian sus hijos(as) siempre que presenten los soportes.

Este permiso lo concede el jefe inmediato y se debe diligenciar el formato establecido y remitirlo al área de Talento Humano con los soportes pertinentes

7.8. Incentivo del uso de la bicicleta

Dando cumplimiento al art. 5 de la ley 1811 de 2016 se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios que laboran en la Corporación Concejo Municipal de Chía, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad del municipio.

- ✓ Los Funcionarios recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la corporación.
- ✓ Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
- ✓ Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la corporación durante el mismo día.
- ✓ Los funcionarios beneficiados del incentivo del uso de la bicicleta podrá recibir hasta ocho (8) medios días remunerados por año.
- ✓ El Jefe inmediato deberá certificar al área de Talento humano por medio de formato establecido y soportes correspondientes el cumplimiento de este beneficio y la fecha y jornada en que se hará uso del mismo.

7.9. Tiempo Compensado

El descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que se pueden encontrarse los funcionarios de la corporación del Concejo Municipal de Chía, consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el funcionario haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la corporación, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y la Corporación Concejo Municipal de Chía

- ✓ Semana Santa
- ✓ Navidad y Fin de año



8. Incentivos

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente.

Tipos de reconocimiento

- ✓ Económico (pecunarios)
- ✓ No económico (no pecunarios)
- ✓ Simbólicos

8.1. Selección de los mejores Funcionarios

Resultado de la Evaluación de Desempeño 2021, cada dependencia postulará a los funcionarios (as) merecedoras del reconocimiento, según nivel jerárquico al que pertenezcan: asesor, profesional, técnico y asistencial.

El área de talento humano verificará que las personas postuladas cumplan con los siguientes requisitos:

- ✓ No tener investigaciones disciplinarias.
- ✓ Evaluación de desempeño en el año 2021 en el nivel sobresaliente.
- ✓ Cumplimiento y participación en las actividades de Bienestar, Capacitación y de los programas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Concejo Municipal de Chía.
- ✓ Cumplimiento del horario laboral.

9. Ejecución y Seguimiento del Plan

Se realiza el proceso contractual correspondiente para el desarrollo de las actividades con la Caja de Compensación Familiar – Cafam y además se adelantan alianzas estratégicas con otras entidades como Fondos de pensiones y cesantías para la programación de actividades de bienestar social y se coordinan las respectivas fechas, en caso de que la caja de compensación no tenga ningún interés en hacer parte del proceso se continuara con el proceso contractual respetando la normatividad legal vigente.

Durante la ejecución de las actividades de bienestar social, se deberán dejar los siguientes registros:

9.1 Registro de asistencia

Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación, este será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la corporación Concejo municipal de Chía.



9.2 Registro de la evaluación inmediata de la actividad.

Aplicara para todas las actividades que se desarrollen y se efectuara una vez finalice la actividad a través del formato digital diseñado para tal fin.

El resultado de dicha evaluación será consolidado para tener en cuenta para próximas actividades.

En último término, habrá registro fotográfico de todas las actividades que se implementen.

10. Alcance

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social Laboral son todos los funcionarios vinculados a la entidad por medio de Elección Popular, en Carrera Administrativa, en Provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción.

LUIS ALEJANDRO PINEDA CAMARGO
Presidente Concejo Municipal de Chía
2022