



ALCALDÍA MUNICIPAL  
DE CAJICÁ

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2023

ALCALDIA MUNICIPAL DE CAJICA  
SECRETARIA GENERAL  
DIRECCION DE GESTION HUMANA

Arq. FABIO HERNÁN RAMÍREZ RODRIGUEZ  
ALCALDE MUNICIPAL

CAJICÁ 2023



Dirección: Calle 2 No. 4-07 - Cajicá - Cundinamarca - Colombia  
Código postal: 250240 Teléfono: PBX (57+1) 8795356 - 8837077  
Correo electrónico: [contactenos-pgrs@cajica.gov.co](mailto:contactenos-pgrs@cajica.gov.co) - Página web:





## INTRODUCCIÓN

El plan de Bienestar Social de la Administración Municipal de Cajicá se enfoca principalmente a la disminución del estrés en el entorno laboral y al mejoramiento de la productividad laboral, como eje fundamental de toda entidad en cumplimiento de su misión institucional.

Hoy el estado se ha convertido en una organización dinámica de permanentes cambios y transformaciones, generando que este busque fortalecer la administración pública mediante la implementación de los programas de talento humano como parte fundamental para la generación de un ambiente laboral donde el servidor puede tener un desarrollo integral y armónico

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

De tal manera, podemos propiciar un entorno que permita el cumplimiento de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los funcionarios y en lo posible de su grupo familiar, aportando de esta manera a mejorar su calidad de vida, adecuándose a las necesidades reales por momento de cuarentena Nacional y direccionar las actividades hacia la generación de espacios que le permitan a los servidores públicos desde sus hogares cuando se requiera, participar activamente.

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

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

Así mismo, se enfoca en lograr la satisfacción de los servidores públicos, facilitar una actitud positiva y fortalecer el sentido de pertenencia, a través, de diversas

actividades presenciales y/o virtuales cuando se requiera, con temas de interés en salud física y mental; convirtiéndose en una herramienta para lograr la alineación de los objetivos personales con las situaciones que se puedan presentar de forma inesperada.

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios Públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Plan de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior y exterior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la misión de la institucional, aumentado los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

### 1.2. Objetivos Específicos

1. Generar estrategias, espacios y acciones a través de medios tecnológicos, que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar
2. Generar acciones que propendan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.
3. 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.
4. 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
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.

## 2. MARCO NORMATIVO O 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 734 de 2002, en lo numerales 5 y 4 del artículo 33** dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias Participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

**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.

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 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.

### 3. BENEFICIARIOS

Se establecen como beneficiarios del presente plan de bienestar a todos los funcionarios de la Administración Municipal de la Alcaldía de Cajicá y sus familias en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1988.

### 4. RESPONSABLE

Dentro de la Secretaría General se encuentra la Dirección de Gestión Humana, la cual tiene como función planear, ejecutar y realizar seguimiento a todas las actividades tendientes a mejorar el bienestar Social Laboral de los servidores públicos de la entidad, en este proceso se contará con la participación y gestión del Comité de gestión y desempeño institucional y al acompañamiento de la comisión de personal en los términos en que sea reglamentado institucionalmente.

### 5. DIAGNOSTICO

El diagnóstico como insumo para la elaboración del plan de bienestar se realizó basado en la tabulación de necesidades de bienestar social que se identificaron a través de encuestas aplicadas a los funcionarios de la administración, herramienta utilizada para realizar el cronograma de actividades para la vigencia 2023.

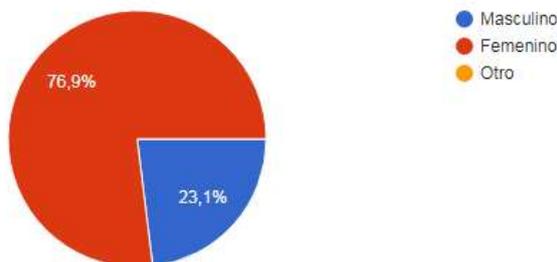
La Dirección de Gestión Humana a través de Google formularios, diseño la encuesta para la identificación de necesidades de bienestar social la cual consta de tres (3) secciones, la primera consta de la identificación y datos generales de los servidores, la segunda busca evaluar la percepción del plan de bienestar

vigencia 2022, y la tercera encaminada a identificar las necesidades de bienestar para la vigencia 2023.

Se estableció el tiempo de respuesta desde el 10 de enero de 2023 hasta el 20 de enero de 2023, se obtuvo participación de 78 funcionarios en la respuesta de dicha encuesta de los servidores públicos de la Administración Central Municipal, así:

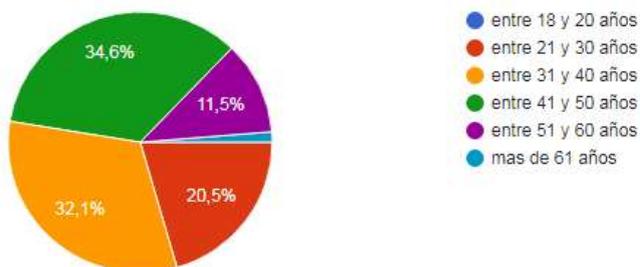
### Sección 1

Genero  
78 respuestas



Se puede identificar que el 76,9% de las personas que respondieron la encuesta fueron mujeres y solo el 23,1% son hombres.

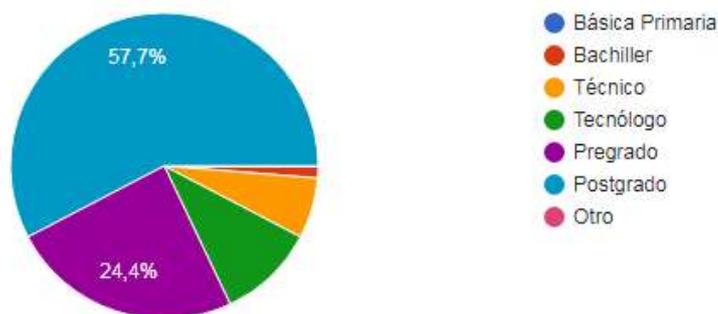
Edad  
78 respuestas



El 34,6% de las personas que respondieron la encuesta están entre el rango de edad de los 41 y 50 años. El 32,1% de las personas que respondieron la encuesta están entre el rango de edad de los 31 a 40 años. El 20,5% están en el rango entre 21 y 30 años. El 11,5% están entre 51 y 60 años.

## NIVEL EDUCATIVO

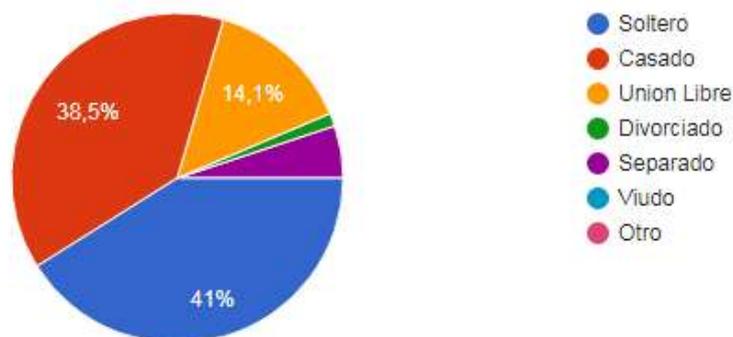
78 respuestas



El 57,7 de los servidores tienen nivel educativo de posgrado, el 24,4% pregrado, el 10,3% son tecnólogos 6,4% son técnicos y el 1,3% son bachilleres.

## Estado Civil

78 respuestas



El 41% de los servidores públicos son solteros, El 38,5% son casados, el 14, 1% viven en unión libre, el 5,1% son separados y el 1,3% son divorciados.

El 6% su núcleo familiar se compone unipersonal, el 14% su núcleo familiar se compone de 2 personas, el 24% por 3 personas, el 24% de 4 personas, el 6%, el 4% por 6 el 3% por 8 personas , El 9% manifiesta tener mascotas dentro de su núcleo familiar discriminado de la siguiente manera: el 3% manifiesta que su núcleo familiar se compone de 2 personas más mascotas, el 3% manifiesta que su núcleo familiar se compone de 3 personas más mascotas, el 3% manifiesta que su núcleo familiar se compone de 4 personas más mascotas, el 1% manifiesta que su núcleo familiar se compone de 5 personas más mascotas.

### Tipo de Vivienda

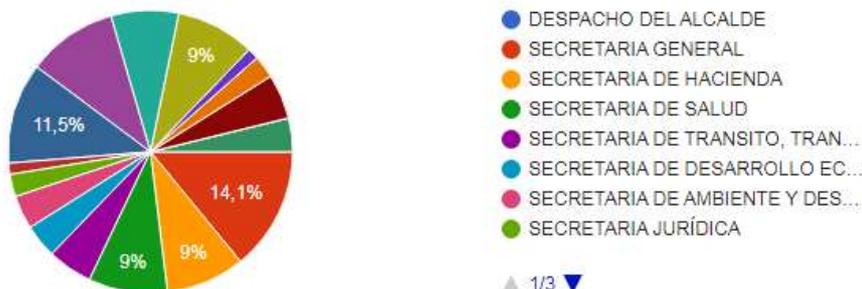
78 respuestas



El 34,6% tienen vivienda propia, el 34,6% viven en casa familiar, el 30,8% viven en arriendo.

### SECRETARÍA U OFICINA A LA QUE PERTENECE

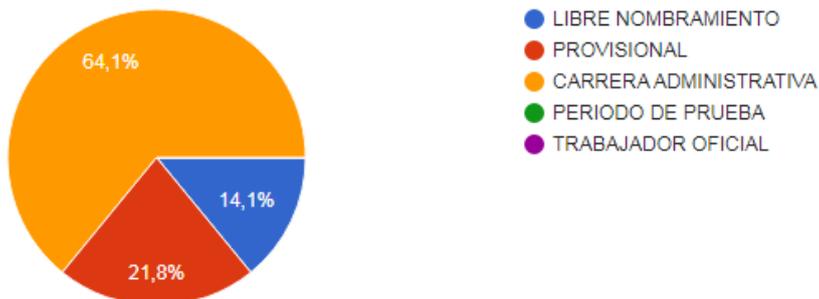
78 respuestas



La secretaria con mayor participación en responder la encuesta fue la Secretaria General con el 14,1%, seguida por la secretaria de planeación con el 11,5%. Y la de menor participación fue la Secretaria de Educación con 1%

## TIPO DE NOMBRAMIENTO

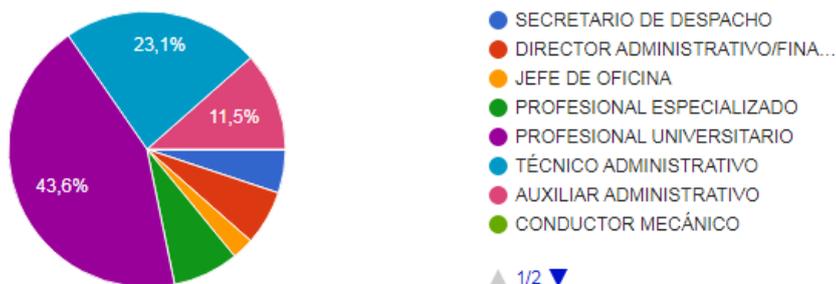
78 respuestas



El 64.1% de las personas que respondieron la encuesta son de carrera administrativa, el 21,8% son provisionales y el 14,1 % de libre nombramiento

## TIPO DE CARGO

78 respuestas

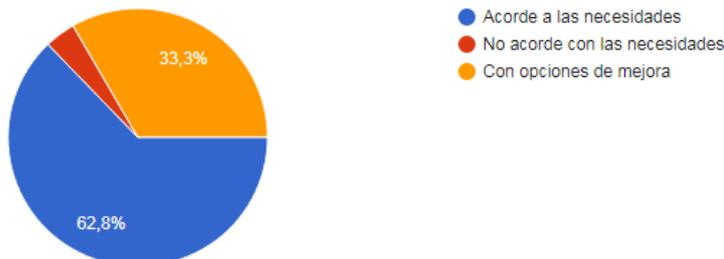


El 43,6% de las personas que respondieron la encuesta desarrollan cargos de profesional universitario, el 23,1% son técnicos administrativos, el 11,5% auxiliar administrativo, el 7,7% profesionales especializados,, el 6,4% directores y el 5,1% secretarios de despacho.

## SECCION 2 EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR 2022

le parece que el plan de Bienestar 2022 fue:

78 respuestas



El 62,8% manifiesta que el plan de bienestar del 2022 fue acorde a las necesidades, el 33,3% manifiesta que existen opciones de mejora, el 3,8 % manifiesta que el plan de bienestar no estuvo acorde a las necesidades.

Cual fue la actividad que más les gusto

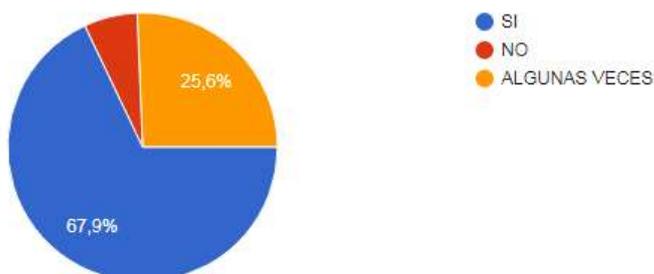
El 13% manifestó no haber participado o no respondió, el 10% manifiesta que el cine, 15% salida a Villeta, 8% piscilago, el 14% almuerzo despedida fin de año, 14% varias actividades, 3% ferias de servicios, 6% catedral de sal, 5% celebración día de los niños, 6% día de la familia, 4% todas, 1% semana de la seguridad y salud en el trabajo

Cual fue la actividad que menos le gusto

El 49% respondió no aplica, no recuerda o no respondió, el 14 % manifestó que la actividad de piscilago por el día de programación tiempo de desplazamiento o muy poquito tiempo o por la capacitación, el 6% manifiesta que lo que menos le gusto fue la anqueta, el 4% el almuerzo de fin de año, el 14% lo q menos le gusto fueron los desplazamientos fuera del municipio, horas de llegada, hora de salida, día de la semana en que se programó, 4% actividad de entrega de regalo de los niños, el 1% minas de sal, 1% que el día de la familia sea a discreción del nominador, 1% limpieza facial, el 1% tamizaje visual, 1% alianzas y descuentos, 1% capacitaciones virtuales.

¿El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo?

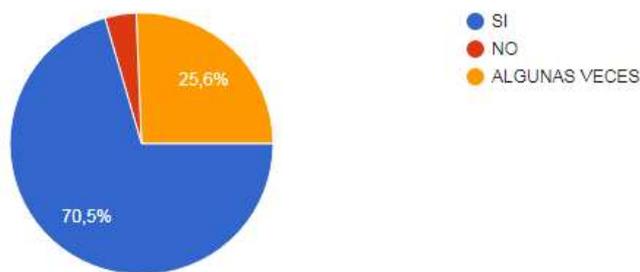
78 respuestas



El 67,9% está de acuerdo en que el plan de bienestar contribuye al trabajo eficaz y productivo el 25,6% manifiesta que algunas veces contribuye a su trabajo eficaz y efectivo y el 6,4% manifiesta que no contribuye a que su trabajo sea eficaz y efectivo.

¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?

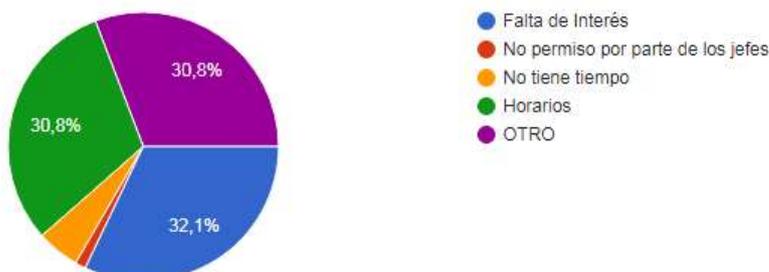
78 respuestas



El 70,5% manifiesta que, si se busca la satisfacción personal al realizar las diferentes actividades de bienestar, el 25,6% manifiesta que algunas veces y el 3,8% manifiesta que no

### A que se debe la baja participación en las Actividades de Bienestar

78 respuestas



El 32,1 % manifiesta que la baja participación se debe a la falta de interés, el 30,8% a los horarios, el 30,8% a otros factores, el 5,1% no tiene tiempo, el 1,3% no tiene permiso de los jefes.

### Opciones de mejora:

Programar salidas y eventos los días viernes.
Considero que en muchos casos los funcionarios disfrutaríamos mucho más un bono de algún almacén
El incentivo de navidad debería ser un bono para redimir en almacén de cadena.
Realizarlo en mejores temporadas
Tener varias opciones en cada actividad
Incluir a la familia completa en las actividades y tener en cuenta los horarios programados para las actividades que por las obligaciones familiares no se puede participar en ellos.
Dar el tiempo para poder asistir sin complicaciones
Hacer las actividades en sitios más cercados, hay Cafam en la autopista norte
La falta de participación en las actividades de bienestar, es lo mismo que el de capacitación, que las actividades no son lo suficientemente interesantes. Lo importante para este nuevo año, es aprender de los desaciertos para no volverlos a repetir. Ojalá estudiaran la posibilidad de incluir el núcleo familiar completo al menos en una actividad, ya que las entradas a cine o a los parques son para dos personas y el resto del núcleo familiar queda excluido.
La continuidad de la formación académica, viajes a destinos turísticos de otros dptos. o fuera del país.
Continuar desarrollando este tipo de actividades
Convocar con antelación
Falto más actividades para la entrega de regalos de los niños, el año pasado fue mejor
Programación de actividades en jornadas más flexibles para todos
Continuar con las actividades e incluir a todos los funcionarios de carrera, provisionales y contratistas por igual.
Hacer encuestas y proponer para tomar decisiones
Definir estrategias de acuerdo a la caracterización de los servidores públicos.

Dado que varias de las actividades son programadas en municipios lejanos, el horario de salida es difícil para personas que vivimos en otros lugares fuera de Cajicá y que no contamos con un medio de transporte propio, sucede lo mismo con las horas de llegada que son demasiado tarde y dificulta el transporte de regreso a casa. En ese tipo de actividades es molesto que en el bus no se permita a algunas personas descansar, si no que el ambiente de desorden y gritaría sea constante desde horas de la madrugada hasta en la noche, igualmente es incómodo que no se cumplan los horarios porque algunas personas no estén dispuestas, sobre todo en el caso del regreso. En general, preferiría que este tipo de actividades se hicieran en lugares mucho más cercanos, como lo es Zipaquirá y que se permita al funcionario elegir ir si es de su agrado o simplemente acudir a trabajar si es el caso.
No participe en el 2022
Realizar actividades más llamativas
Actividades de esparcimiento que sean a la vez educativas
Mejorar la anqueta, cada vez se desmejora mucho más, al punto de que no se consumen algunos productos, en cuestión de los paseos las personas que no podemos viajar porque somos madres de familia tener otro incentivo, los paseos son medios de disfrute y distracción por ende no deberían ir enlazados con capacitaciones, y en cuestión de las actividades y regalos para los hijos tener en cuenta las edades.
Las actividades deben ser de integración, se evidencia en algunas actividades que hay discriminación, o grupos sectorizados
Identificar sitios de mayor acogida
Tener en cuenta a la familia del servidor público, puesto que el bienestar de muchos es el bienestar de la familia, además es preciso que se revisen las actividades de alto riesgos, muchos funcionarios no pueden participar por temas de salud.
Poder alojarse en el lugar y no trasladarse en horas de la noche.
Me agrada la gestión que se ha venido haciendo por parte de la Dir. Gestión Humana
Los espacios creados para estas actividades deberían permitir la asistencia de la totalidad de los funcionarios y si no son de interés de ellos, poder tomarse el tiempo para ellos.
Hacer obligatorio la asistencia a las actividades, hacer seguimiento a las razones de las personas que no asisten
Programar las actividades para los días viernes.
Los días en que se programan las actividades, tener en cuenta la posición y opinión de los funcionarios en las actividades a través de encuestas
Conformación del grupo familiar del funcionario
Optar por entregar bonos como opción de regalo de fin de año e incentivos en dinero en cambio de viajes.
Que las salidas se realicen preferiblemente los días viernes
Realizar la misma actividad en diferentes días para que todos puedan participar
Si la actividad es de integración falta que las actividades sean acordes al tema
Horarios de las diferentes dependencias
Que las actividades programadas sean socializadas con anterioridad. Que la programación de las actividades no se realicen en fechas u horarios en los que los funcionarios al día siguiente deba presentarse a laborar.
En las salidas que se realizaron quitaron mucho tiempo dando capacitaciones y los espacios donde se realizaron no fueron los más idóneos, no permitía concentración y no se observó ejemplo por parte de los directivos ya que no participaron de las capacitaciones y se fueron a disfrutar de las actividades recreativas mientras el resto del personal nos toca quedarnos en capacitaciones.
-No programar actividades en otras ciudades lejanas que impliquen llegar antes del horario laboral y a altas horas de la noche, porque no se disfruta nada y es un desgaste muy grande. Las actividades de pasadía se pueden programar en sitios cercanos, por ejemplo, los de la caja de compensación, como Club Cafam Norte. -La actividad de cine con boletas directamente con el cine fue muy buena, ojalá se pueda repetir.
Que las actividades sean realizadas los viernes
Para el caso de las salidas de pasa - día creo que puede ser por el desplazamiento fuera de Cajicá teniendo en cuenta que hay que disponer de tiempo y transporte para llegar muy temprano a Cajicá y muy tarde en la noche (el día de la salida)
Revisar las fechas y horarios
A veces no es posible tener el tiempo para participar de las diferentes actividades y si uno se atrasa en las funciones puede tener problemas

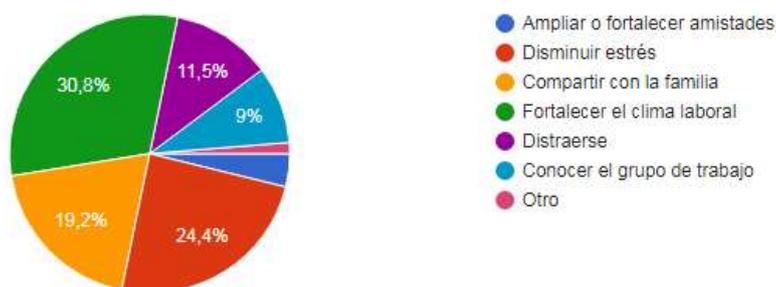
Para las personas que tenemos hijos se nos complica participar en las actividades, cuando se realizan fuera de Cajicá.
Acordé a las necesidades
Actividades que generen participación familia y actividades por dependencias que generen mayor empatía entre los compañeros
Comprometer más a los funcionarios de manera que se asegure la participación
Actividades diferentes todos los años
Que se considere los tipos de funcionarios y haya actividades para todos
Obligatoriedad de las actividades propuestas
Las conferencias deberían ser más interesantes y mejorar la variedad de comidas disponibles
Horarios de salida y regreso de las actividades - sería bueno que las salidas que realizan fueran a lugares más cercanos
Incluir más beneficios (como las boletas de cine) que posibiliten disfrute fuera del espacio o jornada laboral con la familia.
Que las actividades que se programan se cruzan con actividades de la entidad y de carácter personal de los funcionarios .
Capacitaciones con universidades, fundaciones universitarias
Realizar otro tipo de actividades que fomenten la integración del personal de las diferentes dependencias, además de actividades donde la familia de los funcionarios se integre a la entidad (se propone que uno de los días de la familia, sea un día de integración con la entidad)
Para mi están bien
Integración del personal, lugar donde se desarrollan las actividades
Soy nueva en esta entidad
Agendamiento
Buscar que se entreguen bonos en vez de salidas a otras partes
Sugiero respetuosamente buscar otra alternativa diferente a los paseos
Calidad en Productos y/o Servicios
No madrugar tanto pero cumplir el horario a tiempo de salida
Se debe planear la ejecución de actividades del plan de bienestar, teniendo en cuenta la opinión de los funcionarios y sus necesidades, (Ej: fechas, refrigerios, etc.)

### Sección 3

#### Identificación de las necesidades de Bienestar 2023

Cual es su interés en participar en las actividades de bienestar

78 respuestas

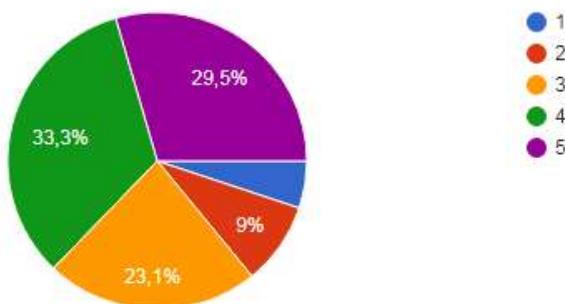


El 30,8% se interesa en participar por fortalecer el clima laboral, el 24,4% en disminuir el estrés, el 19,2% en compartir en familia, el 11,5% por distraerse, el 9% por conocer el grupo de trabajo, el 3,8% por ampliar o fortalecer amistades, el 1,3% otros.

#### Flexibilidad laboral

¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?

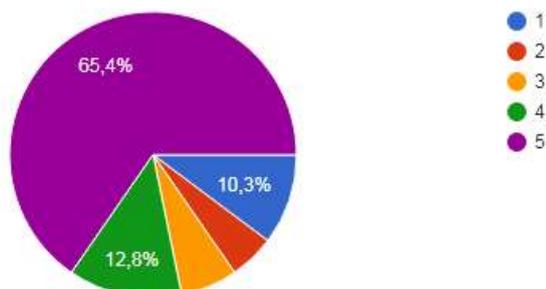
78 respuestas



El 29,5% se sienten muy satisfechos con el horario laboral, El 33,3% se sienten satisfechos, el 23,1% más o menos satisfechos, el 9% poco satisfecho y el 5,1% insatisfecho, el 12,8%

¿Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?

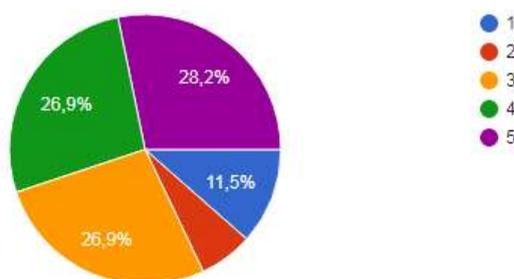
78 respuestas



El 65,4% está muy de acuerdo con el teletrabajo como una opción para desempeñar sus funciones, el 12,8% está de acuerdo, el 6,4% más o menos está de acuerdo, el 5,1% está poco de acuerdo y el 10,3% no lo considera

¿Considera que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permisos en su entidad?

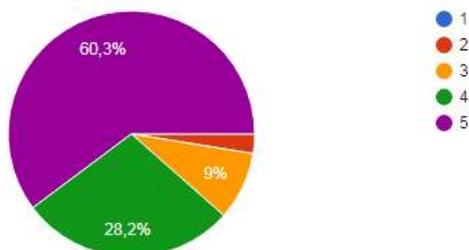
78 respuestas



El 28,2% está muy de acuerdo en flexibilizar el margen de solicitud de permisos, el 26,9% está de acuerdo, el 26,9% está más o menos de acuerdo, el 6,4% está poco de acuerdo y el 11,5% no está de acuerdo

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

78 respuestas



El 60,3% están muy de acuerdo con la consideración de su jefe ante eventualidades, el 28,2% está de acuerdo, el 9% está más o menos de acuerdo y el 2,6% está poco de acuerdo

### Estrategia que con su implementación genere una mayor productividad y reduzca los horarios laborales

Asignación semanal de trabajo con fecha de entrega que pueda generar trabajo en casa y así compartir con los hijos que se quedan solos en las tardes
Con teletrabajo se puede generar muchísimas más productividad, porque en muchos casos se acortan los tiempos de desplazamiento de los funcionarios y evita esto el cansancio de los mismos en los trayectos de camino al trabajo
Es importante empezar con el plan piloto de teletrabajo, es muy funcional, sobre todo para los funcionarios que tenemos enfermedad laboral y también para los que vivimos fuera del municipio de Cajicá,
Mejorar las herramientas de trabajo (equipos de cómputo)
Que el horario sea de corrido, ejemplo de 07:00 a 3:00 pm
Disminución de la jornada laboral de acuerdo a ley 2101 del 15 de julio de 2021, acogiendo la opción de hacer la reducción de manera total sin afectar el salario.
El manejo del teletrabajo y sistematizar las diferentes operaciones de la entidad
La implementación del teletrabajo eventualmente , frente alguna situación familiar, por incapacidad de hijo o esposo, podría manejarse para evitar permisos o ausencias
Ojalá implementarán el horario flexible, en mi caso que pudiera entrar a trabajar desde la 7 de la mañana para salir más temprano y estar con mi hijo. Así como lo establece el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, que establece: "artículo 2.2.5.5.3 horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores."
Mejorar los equipos de cómputo, trabajar a objetivos
Escenarios de teletrabajo que permitan fortalecer el desarrollo de procesos en la entidad.
Flexible horario a las mamas
Considero que el horario es el adecuado pero si se puede se puede aumentar el tiempo del almuerzo porque en una hora alcanza
Establecer horarios flexibles para los funcionarios que tengan hijos menores de 10 años, o quien tenga bajo su cuidado adultos mayores o hijos con discapacidad, además de los que viven fuera de la ciudad, es importante que se implementen entre 3 y 5 horarios flexibles, esto con el fin de realizar una mejora en la distribución del tiempo laboral y en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y generar mayor rendimiento y productividad.
Posibilitar en igualdad de condiciones la opción de teletrabajo
Plataforma virtual radicación y atención público

Productividad basada en resultados
Horarios flexibles y diferentes de acuerdo a la necesidad del servicio.
Considero que el horario sería mejor si iniciara desde las 7 am, se mantuviera una hora de almuerzo y la salida fuese una hora antes, 4.30 pm; la persona estaría menos cansada en las horas de la tarde y es más provechoso el tiempo en las mañanas.
50/50 tiempos divididos en teletrabajo y oficina y según los resultados aumentar en cualquiera de los dos lados. Análisis para cada puesto de trabajo
Compensación de horarios por iniciativa del jefe, de acuerdo a las fechas de mayor y menor volumen de trabajo
Incentivos (al mejor funcionario, al mejor compañero, al más puntual, etc)
Asignar tareas específicas con fecha limite
Implementar jornada continua con hora de almuerzo por turnos, comenzando desde las 7 de la mañana, ya que este espacio brinda poder realizar actividades sin necesidad de solicitar tantos permisos laborales.
Que el trabajo sea equitativo y todos los funcionarios y contratistas seamos comprometidos, para no generar recarga laboral solo en algunas personas
Flexibilidad de horarios cumpliendo con los compromisos pero acorde a las necesidades personales.
Beneficios en horario por lograr las metas propuestas, es decir motivar al funcionario cuando cumple con los objetivos propuestos por la dependencia, generando el beneficio de un día compensado en su trabajo, o la disminución en el horario de trabajo
Trabajo híbrido llegar al trabajo en movilidad sostenible.
Rotación en teletrabajo.
Compromiso de cada funcionario
Focalizar las tareas más importantes que se deben cumplir, distribuyendo el trabajo en los integrantes del equipo. -
Se debe articular el teletrabajo en la alcaldía, ya que no contamos con espacios óptimos, para realizar nuestras labores y muchas actividades de nuestras funciones se pueden cumplir sin necesidad de estar en el puesto de trabajo.
Implementar el teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto según la normatividad legal vigente
Realizar teletrabajo rotativo
Teletrabajo uno día por semana, con informe de actividades realizadas para garantizar el correcta utilización del tiempo.
Aplicar en la entidad el horario flexible, y la posibilidad para todos de realizar trabajo en caso
Hay muchas actividades que se pueden realizar en teletrabajo, y más para los funcionarios como yo que vivimos en Bogotá.
Teletrabajo
Revisión de las funciones de cada servidor, ya que existen cargos con demasiadas funciones y responsabilidades.
Considero el horario laboral adecuado
El trabajo virtual
Desde mi punto de vista es mejor entrar a las 7.00 salir más temprano los permisos deben ser sustentables y que se puedan manejar decir (que se tengan en cuenta los horarios que por la carga laboral hay que darse más tarde. O se llega más temprano
Expedientes sistematizados
Horario flexibles de acuerdo a condiciones médicas o de salud
Jornada continua
-Permitir el teletrabajo por turnos semanales para los integrantes de la planta de personal de cada oficina, de manera equitativa, ya que el trabajo en casa aumenta la productividad pues permite tener mayor concentración en las actividades asignadas, como quedó demostrado durante la pandemia. -también se puede reducir la jornada laboral a las 40 horas semanales que permite la ley para las entidades públicas para continuar con el mismo horario de ingreso 8:00 am pero salir más temprano en la tarde.
Horarios flexibles

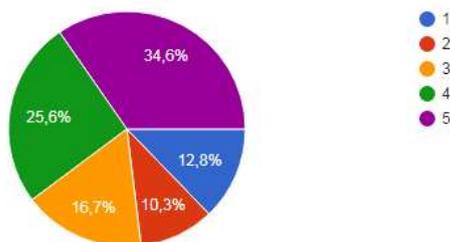
<p>Considero que las posibilidades de teletrabajo y/o trabajo en casa o por turnos contribuye con una mayor productividad, ya que optimizan el tiempo. Solo por poner un ejemplo (sin que esto signifique que solo sea aplicable para quienes viven fuera de Cajicá) en el caso de personas que viven en Bogotá y los desplazamientos implican horas de viaje para llegar al trabajo y luego para retornar a sus hogares; con la posibilidad de no venir todos los días a la oficina incluso se mejora la calidad de vida de los funcionarios. También podría analizarse la posibilidad de permitir horarios flexibles, a algunas personas les resulta más fácil madrugar, otras por el contrario prefieren ingresar a trabajar más tarde y en esta medida son más productivos, y por otro lado el beneficio por ejemplo para quienes tienen hijos, o personas a su cargo el poder aprovechar más tiempo con sus hijos o familia contribuye con que Sena más productivos y mejoren su calidad de vida, lo mismo puede suceder con las personas que viven fuera de Cajicá. Estas posibilidades dependen del compromiso y la responsabilidad de los funcionarios respecto del cumplimiento de las labores a su cargo. Adicional a lo anterior algunas oficinas no cuentan con espacios amplios para albergar a todos los funcionarios y compañeros contratistas y esto también dificulta la concentración y productividad en las oficinas. La estrategia para reducir horarios laborales estaría sujeta a la normatividad vigente que regule este aspecto y al compromiso de la entidad y en reciprocidad de parte de los funcionarios para que se pueda adaptar de manera paulatina.</p>
<p>El sector público es un sector que fue muy impactado durante la pandemia, donde se evidenció que pueden existir labores que pueden desarrollarse desde la casa, gracias a la evolución tecnológica, sin dejar de lado su propósito fundamental, que es la atención a la ciudadanía. Podría ampliarse el horario de atención tanto al cliente interno como externo, pero flexibilizando el horario de ingreso y de salida de los funcionarios (garantizando las horas laborales durante la semana), implementar atención virtual a la ciudadanía para algunos trámites</p>
<p>Con la pandemia quizás y me incluyo muchas personas evidenciamos que el teletrabajo nos permite cumplir mejor nuestras funciones y poder compartir en mi caso con mi hijo no siempre tengo quien se quede con o quien lo recoja en el colegio y de sus actividades por lo cual el teletrabajo intermitente nos permite manejar nuestro tiempo y no estresarnos o tener mayor angustia en nuestro trabajo.</p>
<p>Cambio de los computadores, ya que son demasiado lentos, retrasando hasta las tareas más sencillas. Pausas activas</p>
<p>Trabajo por cumplimiento de metas o tareas</p>
<p>Un adecuado manejo del teletrabajo ( capacitación en general sobre su manejo, implementación y seguimiento) reduce tiempos, accidentes laborales, etc. por lo menos algunos días a la semana.</p>
<p>Establecer una zona de descanso, reconocimientos mensuales por áreas</p>
<p>Teletrabajo rotativo, horario por cumplimiento de funciones no por tiempo</p>
<p>No generar actividades fines de semana- respetar el horario</p>
<p>Actividades y tareas</p>
<p>Horario más flexible los viernes , que se permitiera un horario continuo para salir 3:30 pm , y ajustar el horario actual a 41 horas laborales permitiendo así salir no a las 3:30 pm sino 3:pm , y un día de teletrabajo el cual sería ideal , pues la actualidad y competitividad avanza hacia eso</p>
<p>Reducir la jornada laboral para incentivar la productividad</p>
<p>Teletrabajo por días</p>
<p>El funcionamiento eficiente de los equipos de cómputo e impresoras, la implementación de espacios para atención por cada equipo que ofrezca al usuario privacidad en su atención optimizaría tiempos en todas las áreas o etapas de atención.</p>
<p>Pausas activas en los puestos de trabajos .</p>
<p>Trabajo en casa</p>
<p>Trabajo en horas productivas o de actividades efectivas para reducir tiempos muertos</p>
<p>Más capacitaciones</p>
<p>Se puede alternar presencialidad con teletrabajo</p>
<p>El ingreso más temprano</p>
<p>Horario inteligente (ya existente en otras ciudades) : la entidad dispone de horarios amplios, ejemplo de 6am a 6pm y el número de horas mínimo diario que cada funcionario debe cumplir y cada funcionario elige dentro de este rango el horario y número de horas que realizara por día hasta completar las horas establecidas en la semana.</p>
<p>Horario híbrido</p>
<p>Teletrabajo por turnos</p>
<p>Programación de actividades diarias y su cumplimiento (definiendo prioridades)</p>

Verificación de desempeño acorde a las tareas asignadas acorde a las funciones del cargo

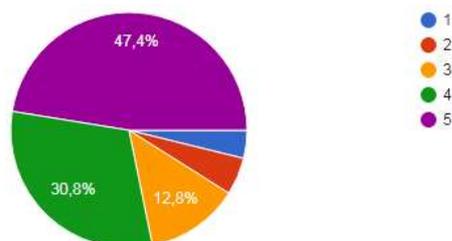
Trabajo mixto, (presencial y teletrabajo) con objetivos específicos, fechas claras de entrega y cumplimiento de objetivos, en las cuales el funcionario cumpla con sus funciones y pueda manejar el tiempo de entrega del mismo, de forma que si requiere permiso dentro del horario, lo pueda realizar sin afectar la misión de la entidad.

## PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

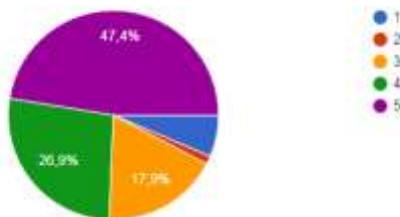
Salud oral  
78 respuestas



Salud visual y auditiva  
78 respuestas



Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.  
78 respuestas

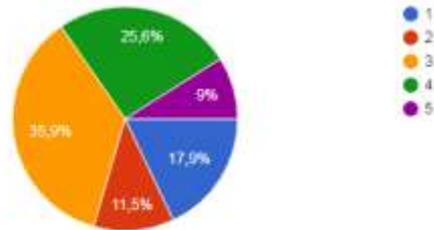




ALCALDÍA MUNICIPAL  
DE CAJICÁ

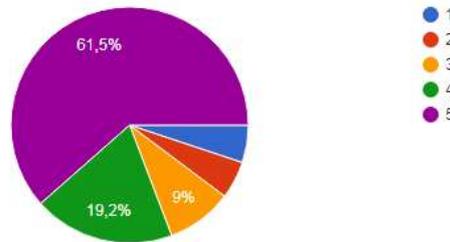
### Salud sexual y reproductiva

78 respuestas



### Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.

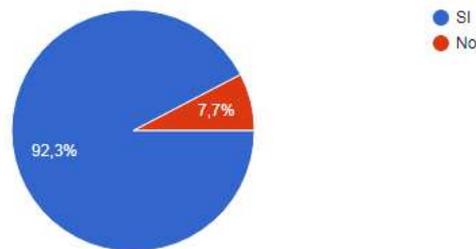
78 respuestas



## CUIDADO DE LA SALUD

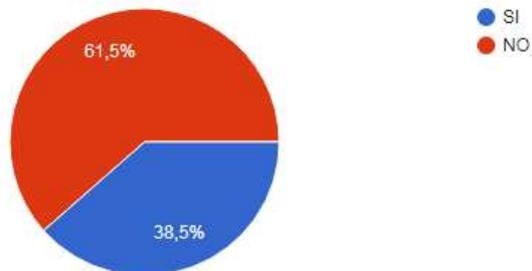
### ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?

78 respuestas



### ¿Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?

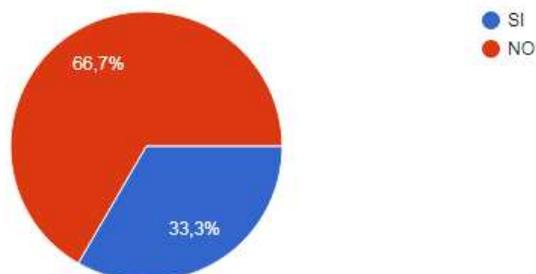
78 respuestas



El 38,5% tiene alguna actividad diagnosticada, 61,5% no tiene enfermedades diagnosticadas

¿Consume medicamentos con frecuencia?

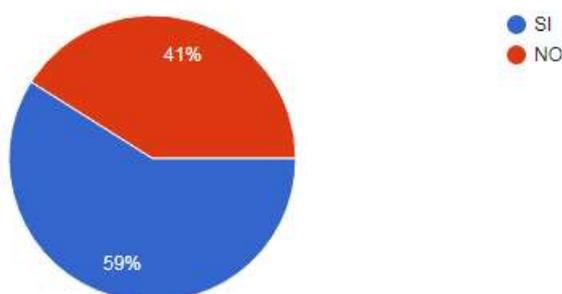
78 respuestas



El 66,7% no consume medicamentos, 33,3% si consume medicamentos

¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales?

78 respuestas



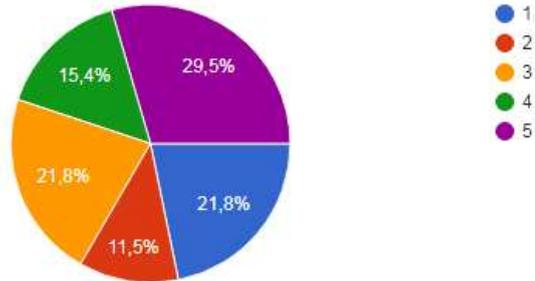
El 59% ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales, el 41% no ha sufrido dolencias a causa de sus jornadas laborales

1%	Ninguna
37%	Osteomusculares (espalda, piernas, manos, cuello, muñecas, cintura, columna)
9%	Dolor de cabeza, dificultad conciliar el sueño, insomnio, stress, migraña
13%	Varios ( musculares, estrés, dolores corporales)
1%	Arritmias cardiacas

## ARTÍSTICAS Y CULTURALES

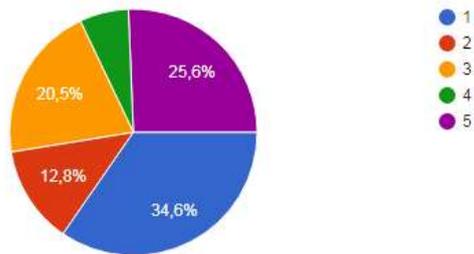
Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad

78 respuestas



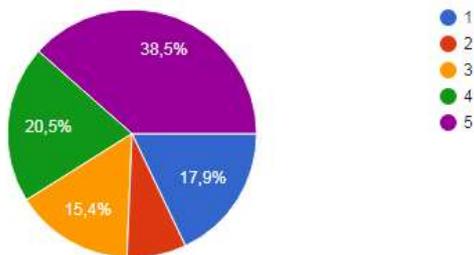
Estaría interesado (a) en tocar algún instrumento

78 respuestas



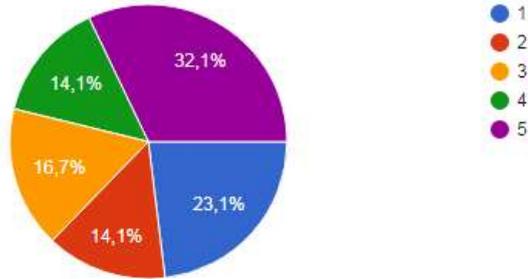
Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina

78 respuestas



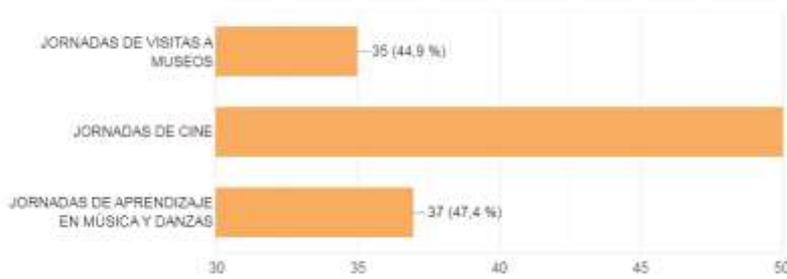
Estaría interesado (a) en el canto o en el baile

78 respuestas



#### NECESIDAD DE ACTIVIDADES CULTURALES

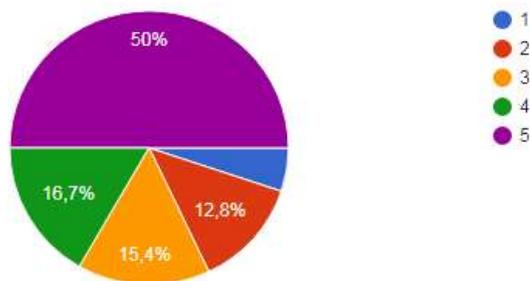
78 respuestas



#### DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES

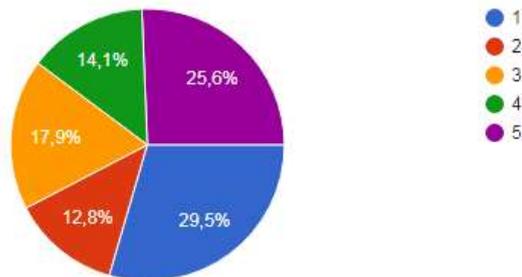
Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo

78 respuestas



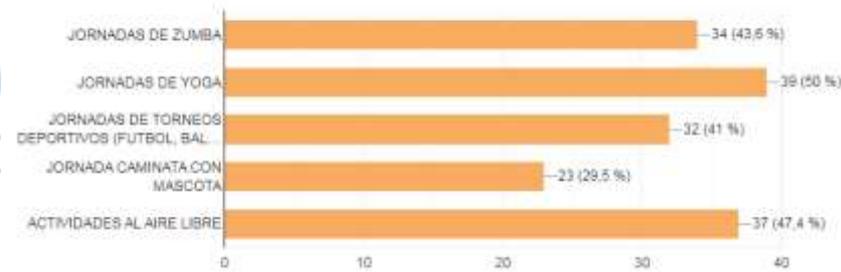
Estaría interesado (a) en pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad

78 respuestas



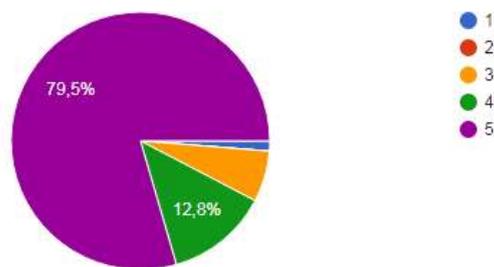
NECESIDAD DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

78 respuestas



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

78 respuestas

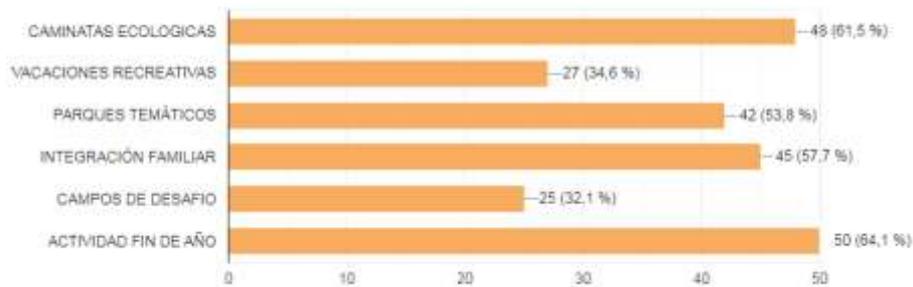




ALCALDÍA MUNICIPAL  
DE CAJICÁ

### NECESIDAD DE ACTIVIDADES RECREATIVAS

78 respuestas



### NECESIDAD DE JORNADAS DE RECONOCIMIENTO Y CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES

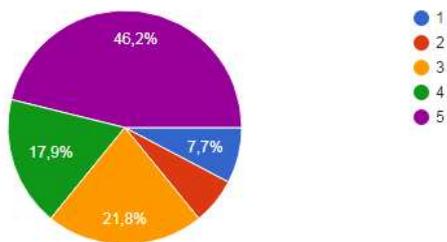
78 respuestas



## EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN

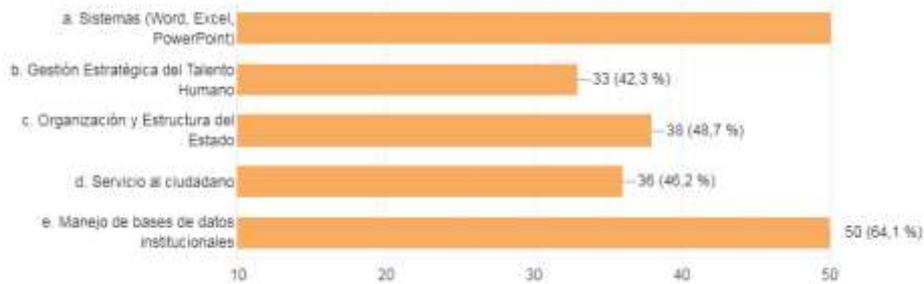
Cuál es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales

78 respuestas



Marque 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

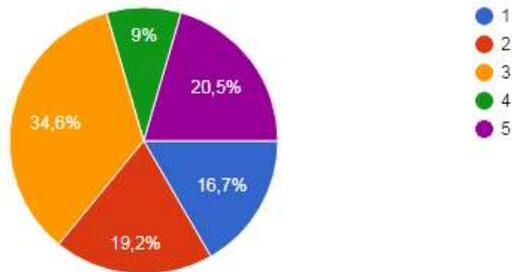
78 respuestas



## ESPACIO FÍSICO

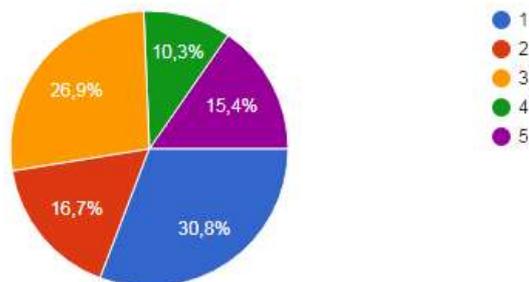
Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)

78 respuestas



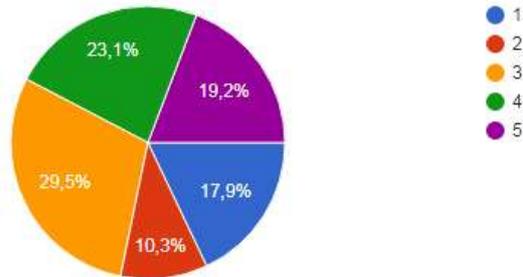
Actualización de equipos de cómputo

78 respuestas



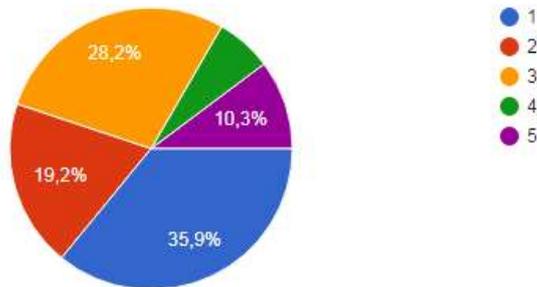
### Seguridad e higiene del lugar

78 respuestas



### Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública

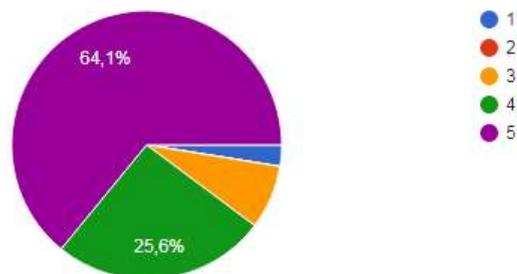
78 respuestas



## AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

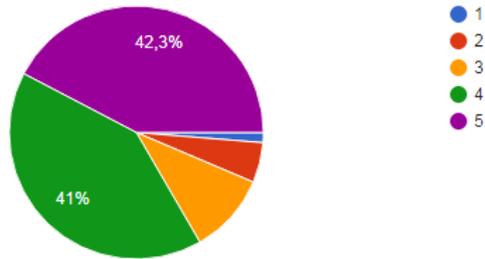
### Sentido de pertenencia con la entidad

78 respuestas



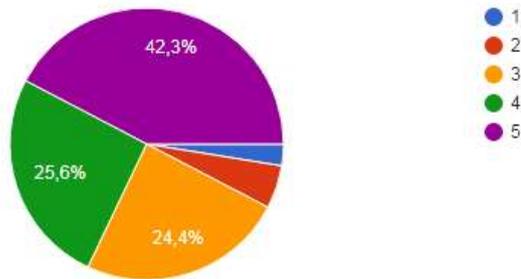
Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)

78 respuestas



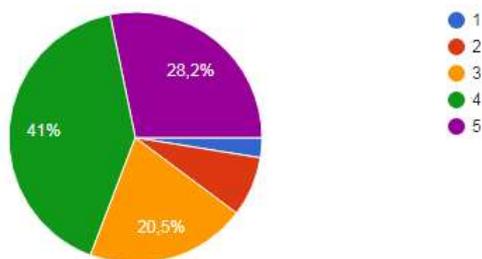
Cercanía con el jefe o directivos

78 respuestas



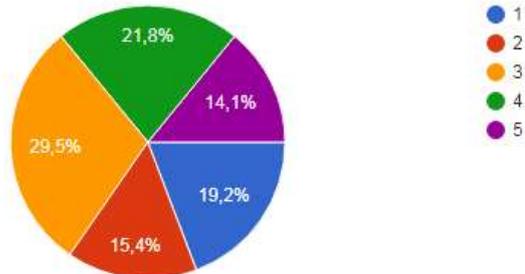
Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo

78 respuestas



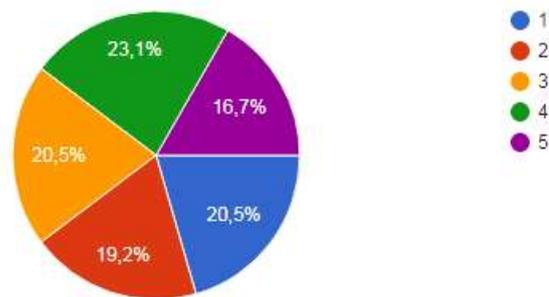
Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)

78 respuestas



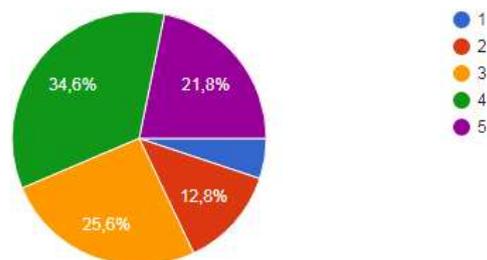
Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor

78 respuestas



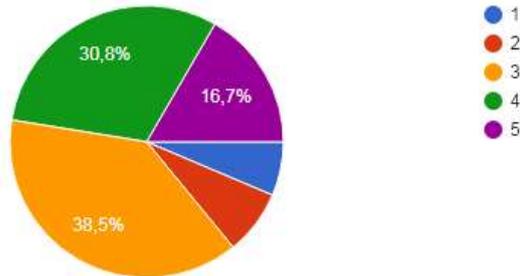
Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)

78 respuestas



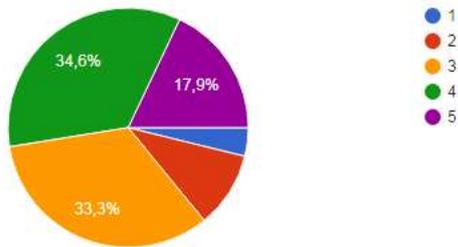
### Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad

78 respuestas



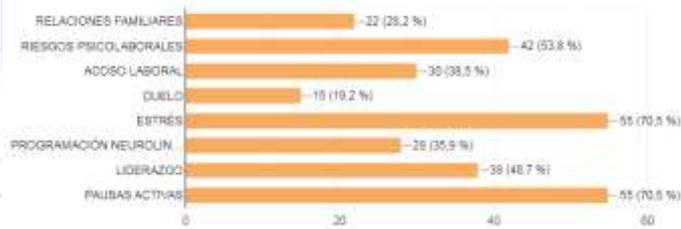
### Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas

78 respuestas



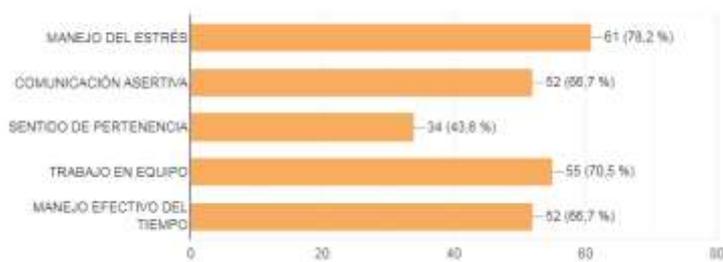
#### NECESIDAD DE ACTIVIDADES INTERVENCIÓN SOCIAL

78 respuestas



#### NECESIDAD DE ACTIVIDADES CLIMA LABORAL

78 respuestas



Crear actividades que fomenten el sentido de pertenencia y que sean representativas para los funcionarios (incentivos) ejemplo concurso de ideas para mejorar el ambiente en la oficina, incentivar el reciclaje, etc.
Creación de sala de lactancia para mamás.
Oportunidad de educación formal postgrados
Liderazgo
Remuneración en igualdad y de acuerdo a la responsabilidad del cargo
Es importante que no solo los funcionarios participen de las diferentes capacitaciones y charlas, muchos de los directivos necesitan tener ayudas para mejorar las actividades de clima laboral, el buen trato con sus funcionarios y de diferentes dependencias
Espiritualidad
Fomentar el respeto por los funcionarios
Instalaciones físicas deplorables
Manejo de personal, manejo de emociones

## 6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### 6.1. Área de protección y servicios sociales

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan las necesidades de protección ocio, identidad, aprendizaje del funcionario y sus familias, para mejorar sus niveles de salud vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones y actividades de este componente deberán propender por mantener una constante coordinación y comunicación inter institucional que permitan garantizar varios objetivos: garantizar y gestionar los procesos de afiliación y tramites que supone el acceso a todos y cada uno de estos los servicios, generar la cultura de la adecuada utilización y maximización de los recursos los organismos de protección social e implementar el sistema de evolución permanente sobre la calidad de los servicios presados a los funcionarios de la administración.

Por otra parte, es fundamental que la administración garantice a los funcionarios el desarrollo de eventos y actividades de interés general que propicien y desarrollen aspectos como el trabajo en equipo, promueven la creatividad y la sana convivencia a través de actividades lúdicas, culturales, artísticas, mediante el desarrollo de diferentes estrategias y metodologías como cursos, talleres, encuentros, todos ellos direccionados al desarrollo de las habilidades y destrezas individuales respetando los gustos y preferencias de los funcionarios.

## Estrategias

- ✓ Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) en el día de su cumpleaños, con el objetivo de involucrarnos emocionalmente en este momento importante y personal, generando un efecto positivo en su entorno, con un mensaje único.
- ✓ La Dirección de Gestión Humana de la Administración Municipal de Cajicá, (entendiendo que la entidad es el segundo hogar de cada servidor(a), en donde se establecen lazos de hermandad), ante la muerte de un familiar de alguno de sus servidores/as, comunicará a través de los medios internos a que se tiene acceso, los datos pertinentes para con ello facilitar el acompañamiento en este momento tan difícil de aquellos compañeros de trabajo que han sufrido una pérdida.
- ✓ Se publicarán las diferentes actividades y situaciones administrativas de interés general para los servidores Públicos de la Administración Central Municipal por los diferentes canales de comunicación dispuestos para tal fin.

### 6.1.1. Programa de seguridad social integral

Hacemos referencia a los programas que se encuentran en el mercado y que ofrecen las diferentes empresas del área según su especialidad del servicio; 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, entidades en las que los funcionarios deben estar afiliados.

La Dirección de Gestión Humana, tendrá un papel fundamental, pues tendrá la responsabilidad de realizar una acertada coordinación y adecuado uso de los programas de promoción y prevención que cada una de las organizaciones debe asumir acorde con su especialidad.

### Cobertura

El programa de bienestar Social, busca tener cobertura para todos los funcionarios de la administración municipal y su grupo familiar primario, en aspectos relacionados con la educación, salud, recreación, a través de los programas de bienestar y estímulos adoptados por la administración y los ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar.

Será responsabilidad de la Administración Municipal a través de la Dirección de Gestión Humana, ejecutar, controlar y evaluar las actividades que permitan fortalecer los procesos misionales, el sentido de pertenencia por las labores y la institución, fortalecer el compromiso individual de los funcionarios con el

propósito de mantener un mejor clima laboral como generador de calidad de vida que contribuya a potenciar las cualidades particulares de los funcionarios.

### **Estrategias**

- ✓ 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.

#### **6.1.2. Programa de Recreación y deportes**

La recreación es una actividad humana muy importante ligada directamente a las necesidades de autor-realización. Por otra parte, el estrés provocado por largas horas de trabajo, rutina, tareas que implican gran esfuerzo, llevan a la desmotivación, falta de atención en las tareas laborales y, por ende, ausentismo. Pero los problemas mayores están relacionados a la interacción entre personas, el intercambio de experiencias que les permita desarrollar nuevos enfoques y aprender en la interacción con otros.

Así, entender la recreación como nueva disciplina es de vital importancia, para entender el papel de la recreación como un fenómeno social que está al servicio del ser humano y que aporta a la formación de personas íntegras. De esta manera, es necesario tomar conciencia y analizar la situación, ya que la recreación es una actividad que va en beneficio de la salud personal del individuo, así como de su entorno, para mejorar, su motivación y calidad de vida.

Adicionalmente, se puede señalar la recreación, como una herramienta de promoción para el desarrollo de aspectos psico-emocionales en los trabajadores, como son: la autoestima, la capacidad de superación, la seguridad, el autoconocimiento, el trabajo en equipo, la responsabilidad, el bienestar y la solidaridad como fundamentos y oportunidades de desarrollo. La recreación, más allá de ser una actividad que genera placer y satisfacción, es una forma de convertir el tiempo libre en una orientación importante de proyecto de vida.

En este contexto, las actividades que se implementen acorde con el gusto y necesidades de los funcionarios, deberán estar direccionadas hacia actividades intelectuales, artísticas, artesanales, ecológicas, deportivas, todas ellas tendientes a estimular la adecuada utilización del tiempo libre de los funcionario y su núcleo familiar, donde el funcionario tenga alternativas que le satisfagan y desarrolle integración con sus compañeros y familia, fortalezca la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.

### Estrategias

- ✓ 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 si 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 gusto, 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.
- ✓ Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, teniendo en cuenta la Ley 1811 de 2016.

### 6.2. Área de Calidad de Vida Laboral

“La calidad de vida Laboral puede entenderse como la percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, y de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal”. También se concibe como el proceso dinámico y continuo el que el desarrollo de la actividad laboral está organizado objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, con el fin de contribuir al más completo desarrollo del trabajador.

De igual forma consideraremos la calidad de vida laboral como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los individuos en su labor y en su entorno de trabajo.

Dentro de este componente, se establecerán e implementarán las siguientes estrategias:

- ✓ **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 establecidos 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 esta 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.
- ✓ **Día Hábil de descanso remunerado por Cumpleaños:** Adoptado mediante resolución Administrativa No. 034 de 2021, la cual concede un (01) día hábil de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños, para los servidores públicos de la Administración Central Municipal de Cajicá.
- ✓ **Horario de trabajo Flexible:** Adoptado mediante Decreto 049 de abril 26 del 2021, la jornada laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Cajicá es de lunes a jueves de 8:00 a.m. a 01:00 p.m. y de 2:00 a 5:30 p.m. y viernes de 8:00 a.m. a 01:00 p.m. y de 2:00 a 4:30 p.m., el cual da cabal cumplimiento a la Ley 2101 de 15 de Julio de 2021.
- ✓ **Tiempo preciado con los bebés:** La normatividad vigente establece que a las servidoras se les debe conceder un permiso por lactancia de una (1) hora dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de edad del menor; El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, quien deberá enviar por escrito el beneficio a la Dirección de Gestión Humana mediante correo electrónico, en todo caso se deberá garantizar la adecuada prestación del servicio.
- ✓ **Descanso Compensado:** El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Administración Municipal Central de Cajicá, consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

### 6.2.1. Programa de convivencia institucional

Con la implementación de diversas actividades consensadas, se buscará fortalecer los valores personales, tecnológicos, de identidad cultural, en el ámbito individual y colectivo dentro del contexto familiar e institucional que nos permitan interactuar con personas de diversas formas de pensar, sentir y compartir espacios de participación, integración, confianza.

#### Estrategias

- ✓ Creación de procesos de comunicación efectiva que permita la atención y participación de todos los funcionarios
- ✓ 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
- ✓ Socializar y coordinar con las diferentes instancias de la administración para que se vinculen y presten apoyo en la realización de los diferentes eventos deportivos, culturales y de recreación.
- ✓ Coordinar con la Caja de Compensación Familiar e informar la realización de actividades conjuntas para la participación de los funcionarios y sus familias.
- ✓ Implementar mediante diversos medios el reconocimiento y saludos en fechas especiales.

### 6.2.2. Programa de educación no formal

Se pretende con la implementación de este programa, dar apoyo a los funcionarios que desean adelantar estudios en educación no formal, tendiente a mejorar su formación profesional y personal.

#### Estrategias

- ✓ Establecer convenios con instituciones públicas o privadas de educación formal beneficios financieros para los servidores públicos de la Administración Municipal Central de Cajicá.
- ✓ Generar los mecanismos de seguimiento y evaluación de los procesos apoyados durante cada periodo

### 6.2.3. Planes de incentivos

Buscan hacer un reconocimiento al desempeño de los funcionarios a nivel Individual, en cada uno de los niveles jerárquicos de la estructura de la Administración municipal, dichas actividades se señalarán detalladamente en el Plan de Incentivos 2023.

#### Estrategias

- ✓ Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y de los empleados de cada nivel jerárquico, acorde con la evaluación de desempeño
- ✓ Se organizará una ceremonia oficial para la entrega de los incentivos, que podrán ser bonos de consumo o de turismo, al igual que se entregara a cada uno de los reconocidos una mención honorífica.

Nota: El Plan de Bienestar podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia. De igual forma, se aclara que la fecha de realización de algunas actividades puede variar, incluirse o modificarse por sugerencias o necesidades de la Alcaldía y/o por otras condiciones

Teniendo en cuenta la información anterior se incluirán en el cronograma de Bienestar Social del 2023 las actividades que obtuvieron mayor solicitud por los funcionarios.

		CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE BIENESTAR PBS – 2023														
		DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA														
N.º	ACTIVIDAD	ALCANCE	MODALIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA 2023												
				ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
1	RECONOCIMIENTO POR CUMPLEAÑOS	A todos los servidores de la Planta Global Central de la Administración Municipal de Cajicá	PRESENCIA L VIRTUAL	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

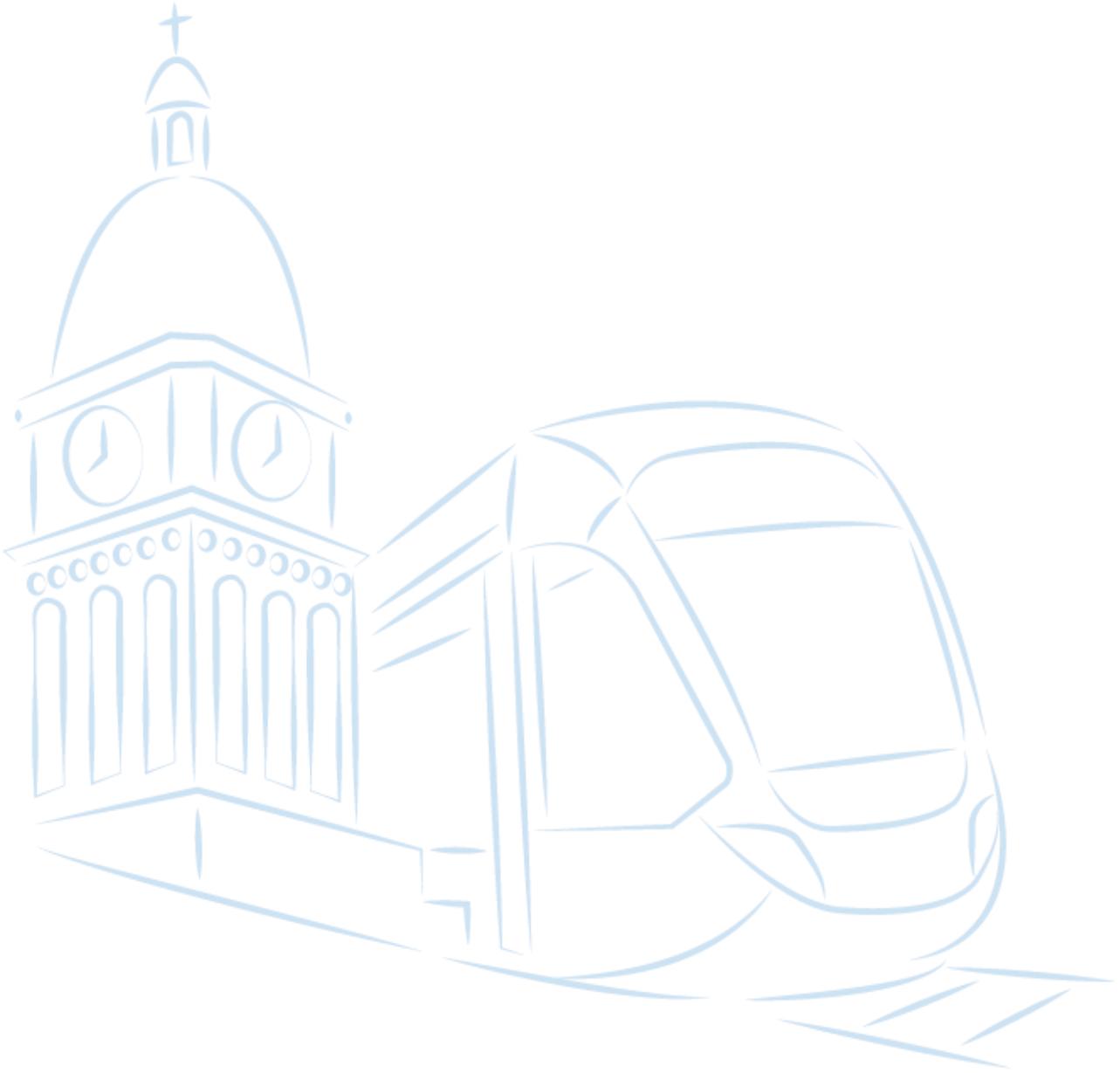








ALCALDÍA MUNICIPAL  
DE CAJICÁ



Dirección: Calle 2 No. 4-07 - Cajicá - Cundinamarca - Colombia  
Código postal: 250240 Teléfono: PBX (57+1) 8795356 - 8837077  
Correo electrónico: [contactenos-pgrs@cajica.gov.co](mailto:contactenos-pgrs@cajica.gov.co) - Página web:

