

CAJICÁ, ENERO DE 2025

PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

(VIGENCIA 2025)

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ
SECRETARIA GENERAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA



Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO NORMATIVO	2
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2.2. ALCANCE	4
2.3. BENEFICIARIOS.....	4
2.4. RESPONSABLE	5
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	5
3.1. Evaluación y diagnóstico para la elaboración del Plan de Bienestar	5
3.2. Diseño y formulación.....	16
4. PLAN DE ACCIÓN DE INCENTIVOS.....	19
4.1. Introducción.....	19
4.2. Objetivo General.....	19
4.3. Objetivo específico	19
4.4. Incentivo por desempeño individual	20
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	21

— **ALCALDÍA** —
MUNICIPAL DE CAJICÁ

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía de Cajicá, es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Guía de estímulos para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus familias.

Así mismo, responde con los preceptos establecidos en el Plan de Desarrollo plan de Desarrollo Municipal “CAJICÁ IDEAL 2024-2027”, en el uno de sus objetivos específicos expresa:

“Mejorar la capacidad de la Alcaldía Municipal de Cajicá para cumplir con su misión y objetivos, a través de la implementación de políticas y prácticas que fomenten la colaboración, la eficiencia y la efectividad, optimizando la calidad de los servicios que proporcionamos a la comunidad, aumentando la satisfacción de estos y recuperando la credibilidad”.

En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importa con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor de crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de sus objetivos y resultados de la entidad, se presenta el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía de Cajicá, para los servidores de la entidad, en aras de asegurar una gestión eficiente y orientada a la mejora continua.

— **ALCALDÍA** —
MUNICIPAL DE CAJICÁ

1. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía de Cajicá, se rige por los siguientes mandatos constitucionales y legales.

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36:** El cual establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- **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.

- **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 visión institucional”.
- **Capítulo II, artículo 19 del Decreto. 1567/1998:** Define que: “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”.
- **Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos. Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.**

Acuerdo Sindical 2024, entre Organizaciones Sindicales de empleados públicos y el Municipio de Cajicá, en relación con los acuerdos que contemplan proceso de capacitación.

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.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos que permita mantener y mejorar las condiciones de satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores públicos y su grupo familiar, fortalecimiento así el desempeño de sus labores, mejorando la calidad de vida, y clima organizacional, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de la ejecución de programas de estímulos e incentivos.

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 actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.

2.2. ALCANCE

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, está dirigido a los servidores públicos y su grupo familiar vinculadas a la planta global de la Alcaldía Municipal de Cajicá.

2.3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de la Alcaldía de Cajicá y sus familias. Para las actividades del programa de incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en 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 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.

2.4. RESPONSABLE

Corresponde a la secretaria general – Dirección de Gestión Humana, su correcta ejecución, seguimiento y control de este plan.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 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 2025, llevará a cabo las siguientes etapas:

3.1. Evaluación y diagnóstico para la elaboración del Plan de Bienestar

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 2024, y la tercera encaminada a identificar las necesidades de bienestar para la vigencia 2025.

Se realizó evaluación para conocer la percepción de los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar Social ejecutado en la vigencia 2024; 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 2025.

Este formulario fue remitido de manera masiva a todos los correos institucionales y grupo de WhatsApp Institucional, se habilitó desde el 27 de diciembre de 2024 hasta el 10 de enero de 2025, se recibieron 107 respuestas, correspondiente al 39% del total de funcionarios habilitados para responder. A continuación, se representa en gráficos las respuestas recibidas:

Información relacionada de participación de encuesta:

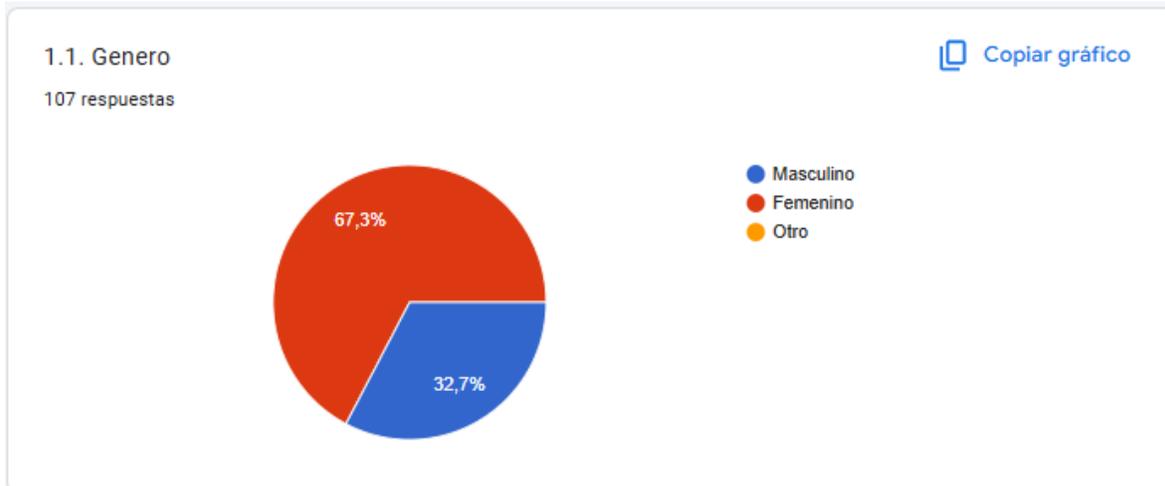
Dependencia	Número de respuestas
Despacho Alcalde	1
Oficina de Control Interno	3
Oficina de Control Disciplinario Interno	1
Oficina de Prensa y Comunicaciones	3
Secretaria de Ambiente y Desarrollo Rural	3
Secretaria de Desarrollo Económico	1
Secretaria de Desarrollo Social	5
Secretaria de Educación	4
Secretaria de Gobierno y Participación Comunitaria	12
Secretaria de Hacienda	7
Secretaria de Infraestructura y Obras Publicas	10
Secretaria de Planeación	10
Secretaria de Salud	10
Secretaria de Seguridad y Convivencia	1
Secretaria de TIC-CTel	4
Secretaria de Tránsito, Transporte y Movilidad	7
Secretaria General	23
Secretaria Jurídica	2

Tabla 1. Matriz de respuestas por dependencia – Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos – 2025

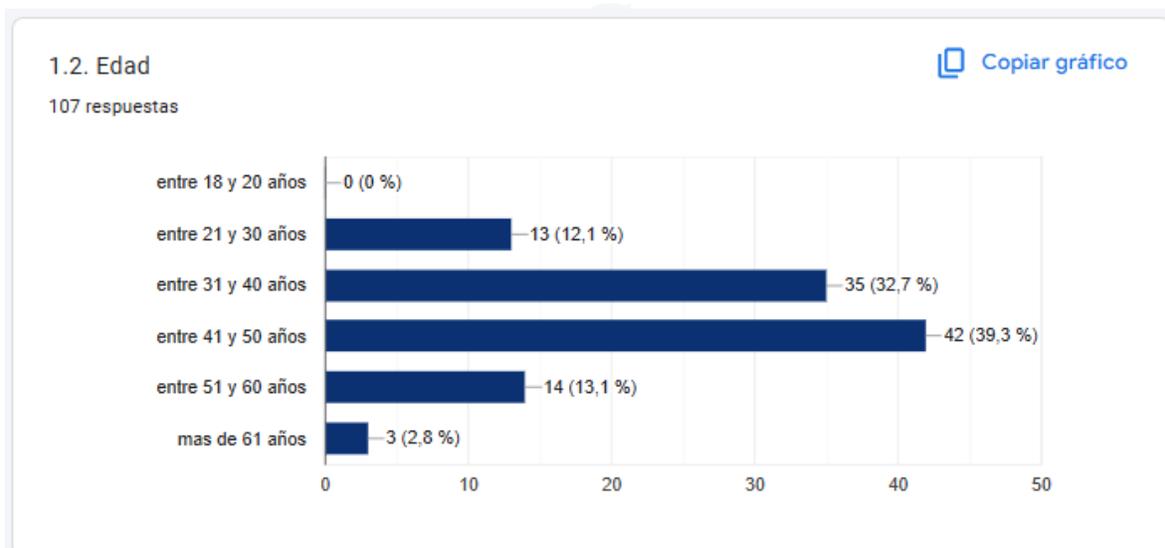
Tipo de nombramiento	Cargo	Número de respuestas
Carrera Administrativa	Técnico Administrativo	13
	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	21
	Comisario (a) de Familia	1
	Inspector de Policía	1
	Conductor Mecánico	3
Libre Nombramiento y Remoción	Directivo Operativo / Financiero/ Técnico	7
	Secretario de Despacho	7
	Tesorero General	1
Provisional	Profesional Universitario	21
	Técnico Administrativo	16
	Auxiliar Administrativo	9
	Bombero	1
	Comandante de Tránsito	1
Periodo Fijo	Inspector de Policía	1
	Oficina de Control Interno	1

Tabla 2. Matriz de respuestas por tipo de nombramiento y cargo – Fuente: resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

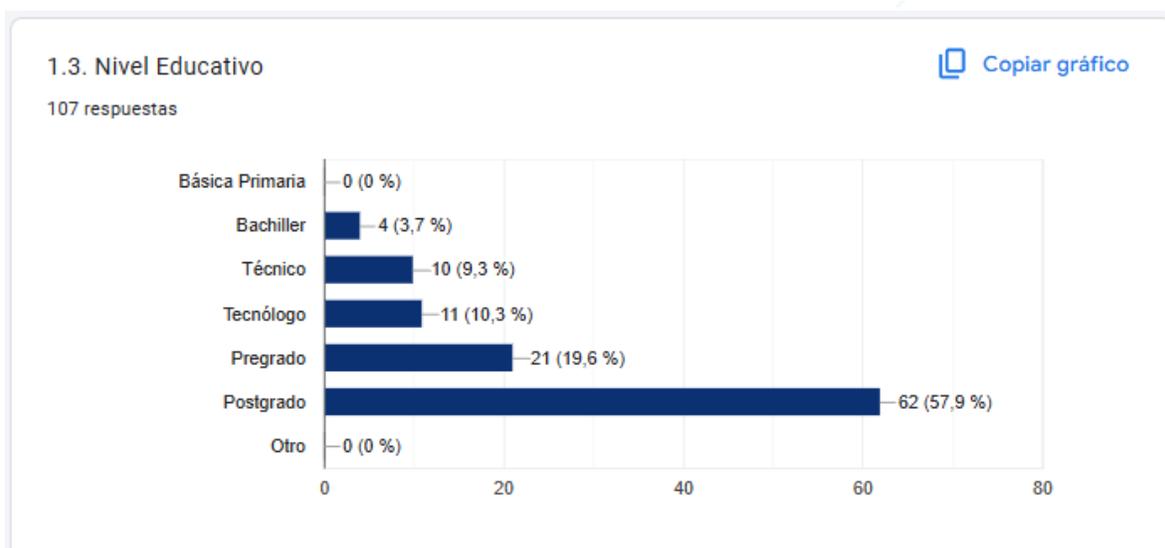
CARACTERIZACIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO



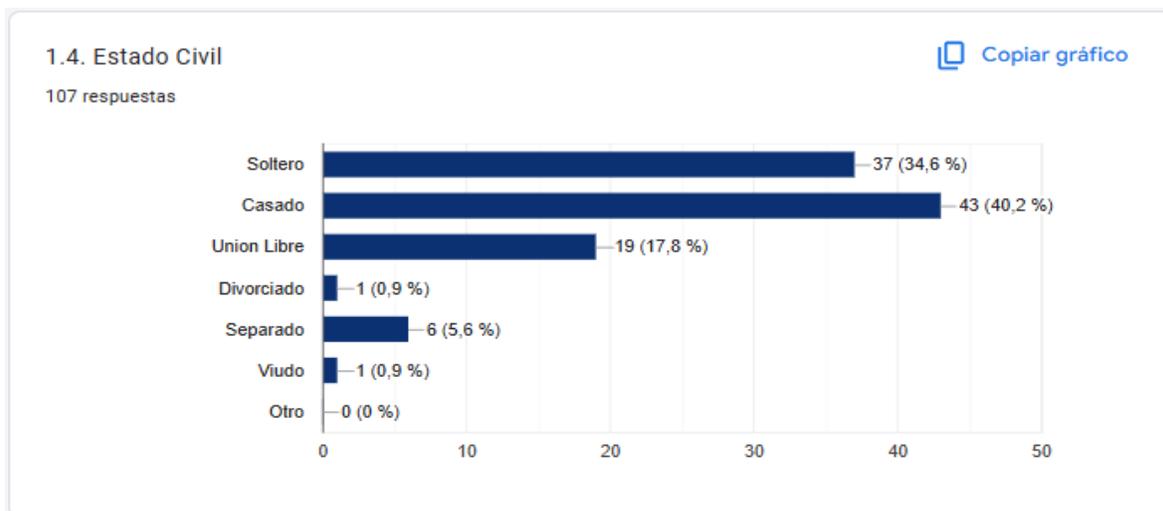
Gráfica 1. Caracterización por edad – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025



Gráfica 2. Caracterización por edad – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

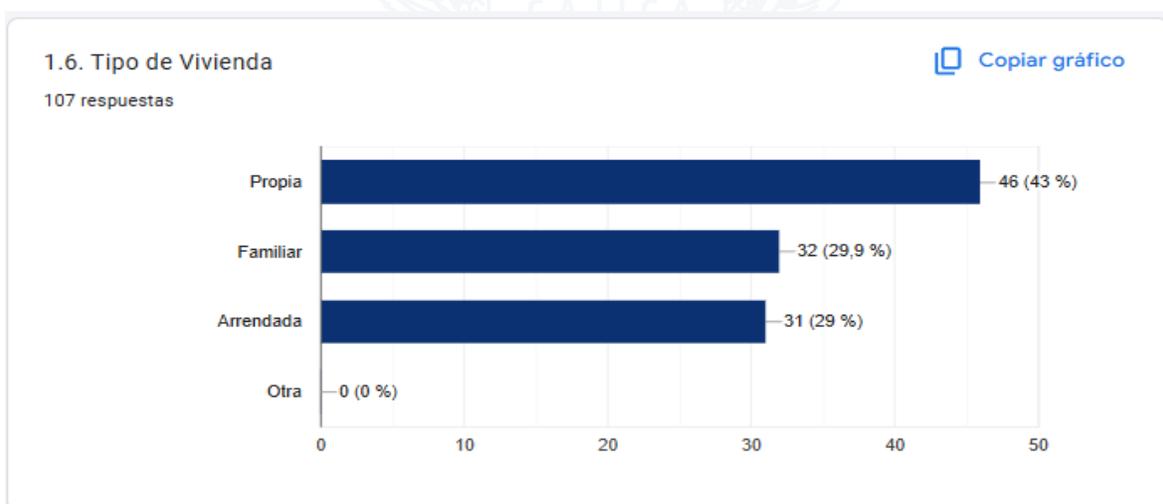


Gráfica 3. Nivel escolaridad – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025



Gráfica 4. Estado civil – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

La información contenida en la pregunta sobre cómo se compone su núcleo familiar se puede observar que las familias se componen principalmente de dos, tres y cuatro personas, el 70% de los encuestados manifestó que vive con su esposo(a) e hijos, el 13% de los encuestados manifestó además vivir con sus mascotas.



Gráfica 5. Tipo de vivienda – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

EVALUACIÓN PLAN PLAN BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS – VIGENCIA 2024



Gráfica 6. Percepción plan de bienestar 2024 – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

En respuesta a la pregunta ¿Cuál es la pregunta que más le gusto?, el 26% de los encuestados indicó que la entrega de los diferentes bonos, otro 26% señaló que la fiesta de fin de año, el 12% de los encuestados manifestó que la salida al Club Campestre Bella Vista de Colsubsidio, el 11% indicó que la Celebración de Amor y amistad fue la actividad que más les gusto.

Dentro de las actividades que no les llamó la atención, el 14% indicó que fue la celebración del servidor público en la ciudad de Bogotá – Obra de teatro, el 16% de los encuestados señaló la fiesta de fin de año y el 6% indicó que la actividad de integración al Club Campestre Bella Vista de Colsubsidio.

En respuestas a la pregunta si el plan de bienestar de la vigencia 2024, contribuyó a que su trabajo sea eficaz y productivo, el 72% de los encuestados respondió que sí, mientras el 23% indicó que algunas veces, el 4% de los encuestados indicó que no.

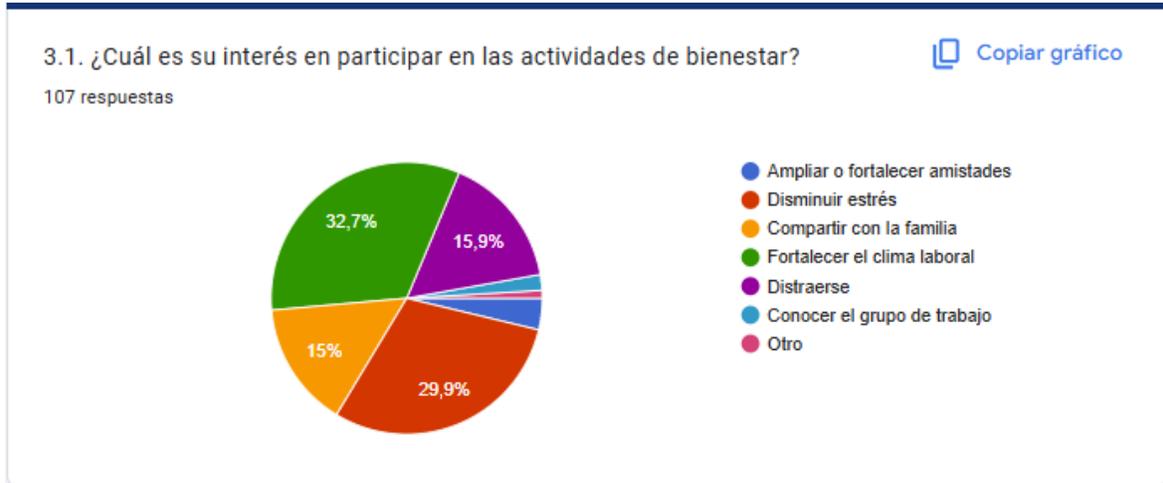
A la pregunta ¿a qué se debe la baja participación en las actividades de bienestar? el 32% indicó que no tiene tiempo, el 24% indicó que las actividades están mal definidas, el 22% señaló que falta de interés en las actividades de bienestar, en virtud de lo anterior, es preciso realizar mejoras para incentivar la participación de los funcionarios en las actividades de bienestar.

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

- Realizar planeación con tiempo de las actividades y que no se hagan solo en el segundo semestre.
- Las actividades programadas deberían ser agendadas en horarios y espacios dentro del municipio o en un horario flexible.
- Concertación de actividades de bienestar acorde con las necesidades y gusto de los funcionarios.
- Comunicar con antelación para que no se crucen con otras actividades.
- Incluir actividades de comedia, teatro con actores experimentados y visitas a lugares de interés.
- Realizar actividades de recreación motivacional, paseos.
- Continuar con la entrega de bonos, que sean de almacenes más económicos.
- Diseñar un anexo al Plan de Bienestar, con actividades dirigidas a las Comisarías de Familia, Cuerpo Oficial de Bomberos y Agentes de Tránsito de la Secretaría de Movilidad, teniendo en cuenta la disponibilidad que se mantiene en los Decretos que modifican el horario de atención al público y prestación de los servicios públicos, para la participación en actividades de Bienestar Social.
- Realizar más salidas a sitios con naturaleza que queden cerca de Cajicá para los funcionarios.
- Realizar actividades complementarias (Yoga, zumba, aeróbicos etc.).
- Tener en cuenta las necesidades de cada dependencia, ya que no todo aplica para todos y buscar los espacios en especial para las comisarías de familia, debido a que por el tema de las disponibilidades y la atención constante la mayoría de veces no es posible participar.

IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2025

En esta sección se resalta las siguientes respuestas:



Gráfica 7. Motivación de participar en las actividades de bienestar – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

FLEXIBILIDAD LABORAL

El 57% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con el horario laboral flexible, el 32% indicó estar de acuerdo en menor proporción y el 10% señaló no estar de acuerdo.

A la pregunta Escriba una idea general sobre una estrategia que con su implementación genere una mayor productividad y reduzca los horarios laborales, los funcionarios respondieron:

- Realizar turnos para conductores
- Desconexión de WhatsApp, ayuda a avanzar en las tareas del día.
- Realizar trabajo por resultados
- Tener una jornada única continua
- Work home o teletrabajo parcial.
- Fortalecer el equipo de trabajo
- Horarios mejor distribuidos, teletrabajo y/o híbrido
- Trabajo por metas y resultados más que por cumplimiento de horario
- Establecer metas claras y específicas, que sean medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos, para cada empleado o equipo. Además, incorporar herramientas tecnológicas que permitan automatizar tareas repetitivas, lo que reduce el tiempo destinado a actividades operativas y facilita que los empleados.
- Que todos los funcionarios se apoderen de sus obligaciones y los jefes les exijan a todos por igual, así dejaríamos de asumir responsabilidades que son de otros compañeros y seríamos muchas más productivos.
- Dentro del Plan de Bienestar, generar un anexo de actividades con enfoque diferencial dirigido a los funcionarios y profesionales de apoyo de las Comisarías de Familia, de acuerdo al riesgo psicosocial. Lo anterior para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 28 de la Ley 2126 de 2021.
- Implementar metodología de gestión por resultados aceptando tiempo de prueba para teletrabajo si no cumple retorna a presencialidad
- La implementación de un modelo de trabajo flexible con enfoque en resultados. Esta estrategia se centraría en permitir a los empleados trabajar de manera más autónoma, con horarios flexibles y la posibilidad de teletrabajo, siempre y cuando se cumplan los objetivos y resultados establecidos.

PROMOCION Y PREVENCIÓN EN SALUD

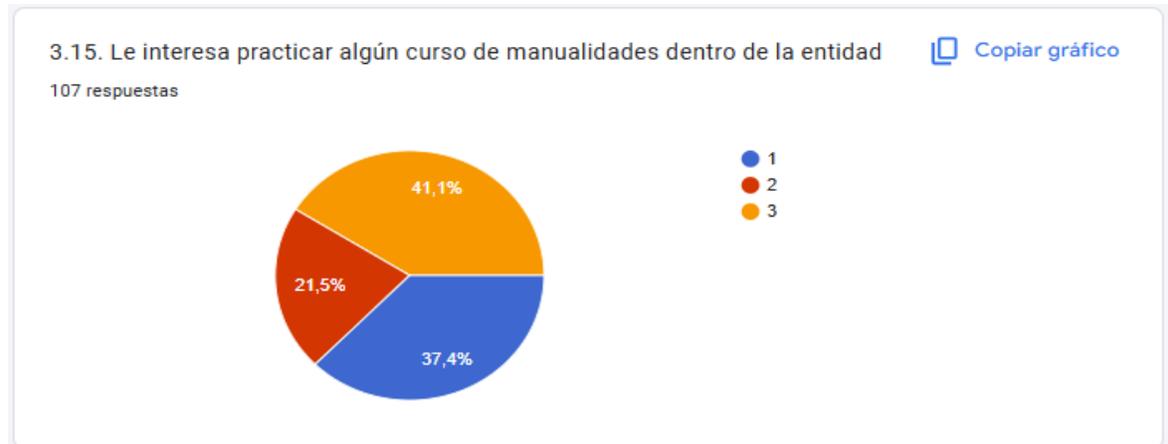
Los funcionarios están de acuerdo con el desarrollo actividades relacionadas con:

- Salud oral
- Salud visual y auditiva.

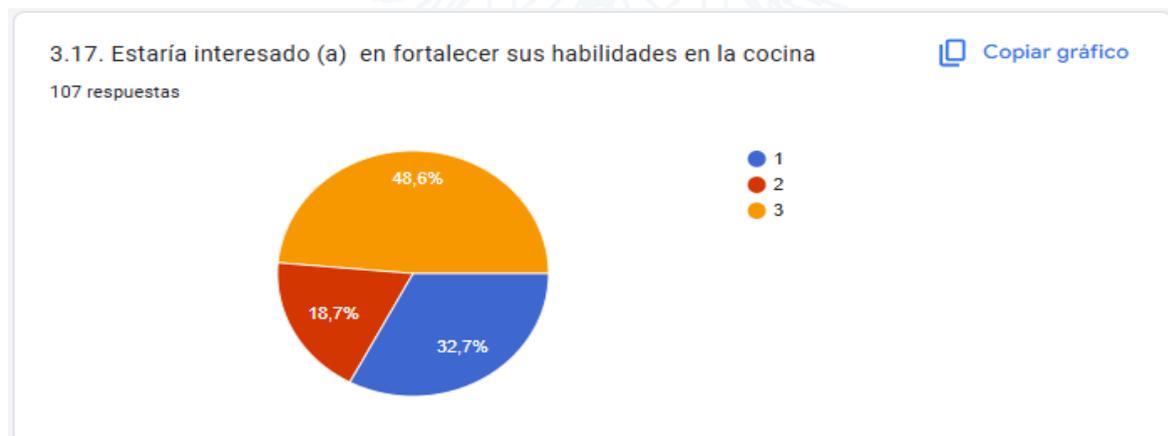
- Salud sexual y reproductiva
- Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas entre otras.
- Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.

A la pregunta si ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico? El 86% de los encuestados indicó que, si se ha realizado un chequeo médico, mientras el 15% señaló que no.

ARTÍSTICAS Y CULTURALES



Gráfica 8. Interés en participar de curso de manualidades – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

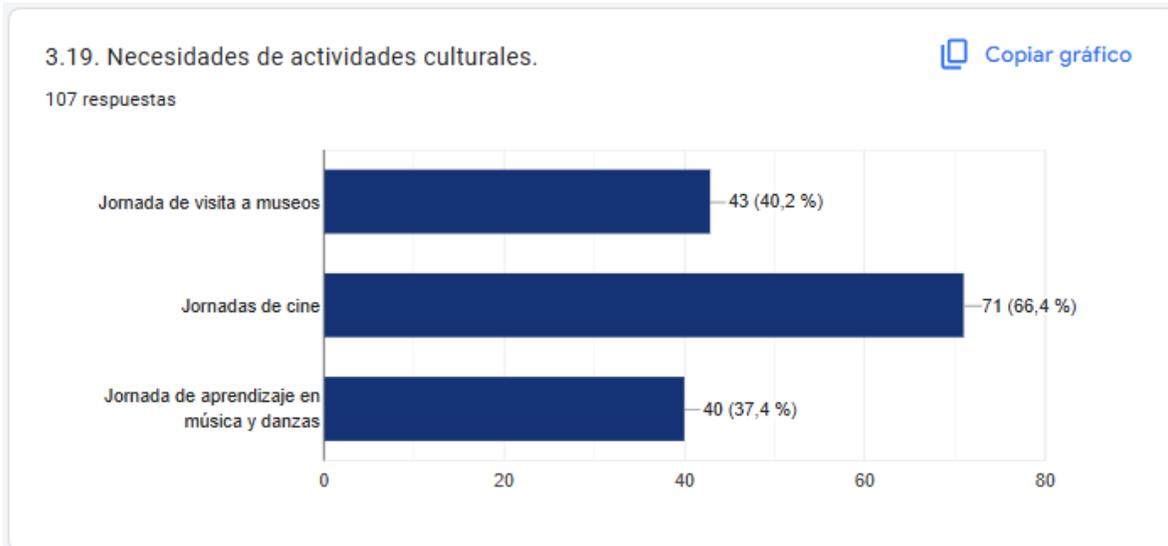


Gráfica 9. Interés fortalecer habilidades en la cocina – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025



Gráfica 10. Interés de canto o baile – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

Las principales necesidades de actividades culturales son:



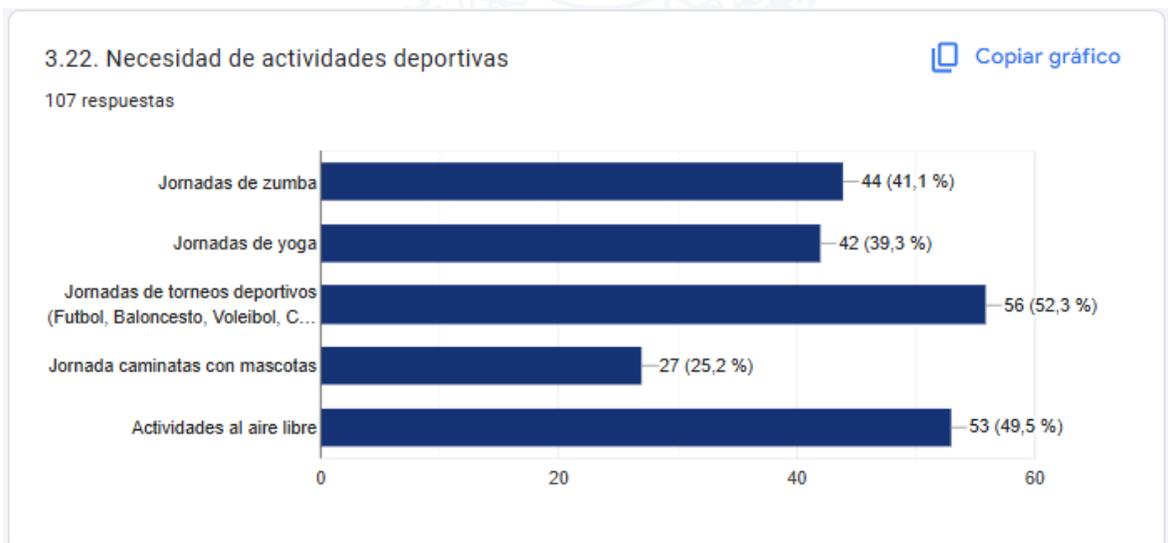
Gráfica 11. Necesidades de actividades culturales – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES

En cuanto a las actividades deportivas los resultados son:

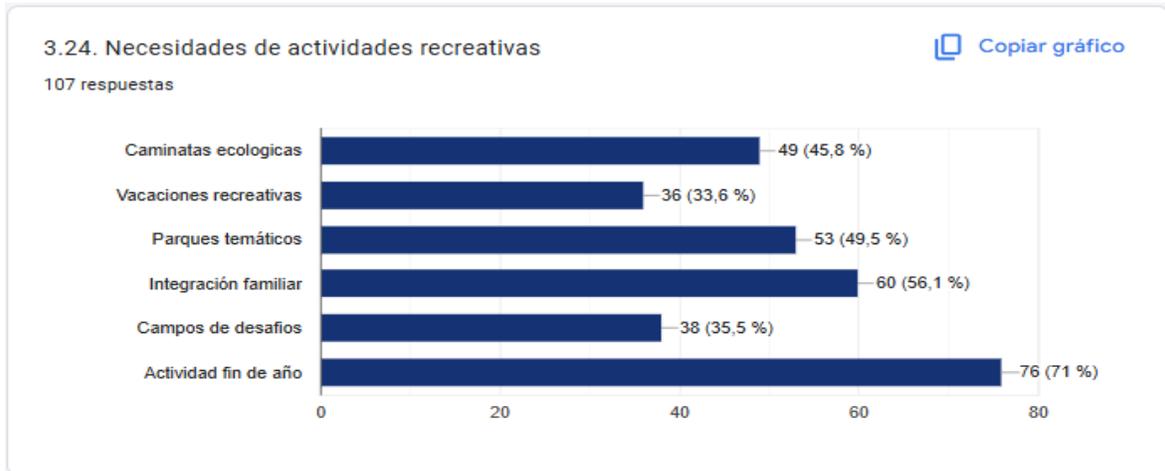
- El 67.3% cree pertinente la creación de espacios de esparcimiento deportivo.
- El 56.1% está interesado en pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad.

Las necesidades de actividades deportivas son:



Gráfica 12. Necesidades de actividades deportivas – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

Las necesidades de actividades recreativas son:

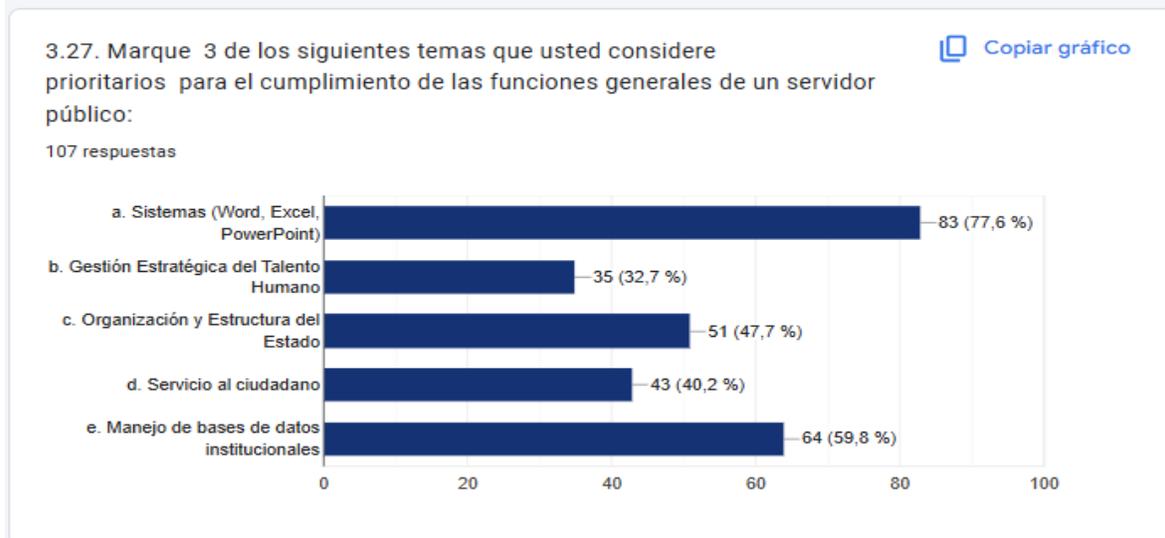
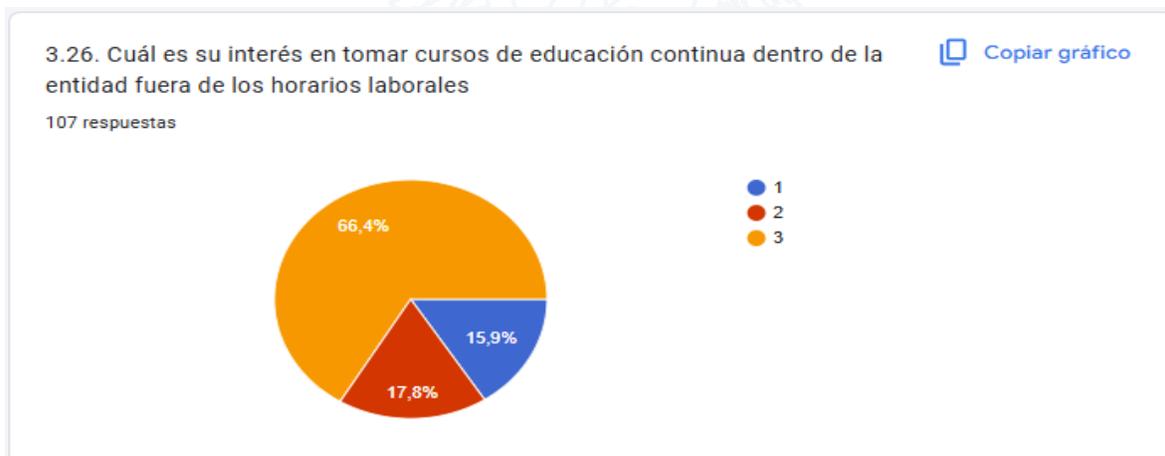


Gráfica 11. Necesidades de actividades recreativas – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

A la pregunta ¿Cuál considera sea necesario realizar jornada de reconocimiento y celebración de fechas especiales? (Ejemplo Día de la mujer, de la madre, del padre, etc.) la mayoría de los encuestados respondió ser necesario realizar la celebración de fecha especiales.

EDUCACION Y/O PROFESIONALIZACIÓN

El 66.4% de los funcionarios están interesados en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales. Los temas principales son:



Gráfica 12. Interés en tomar cursos de educación continua y los temas de interés. – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

ESPACIO FÍSICO

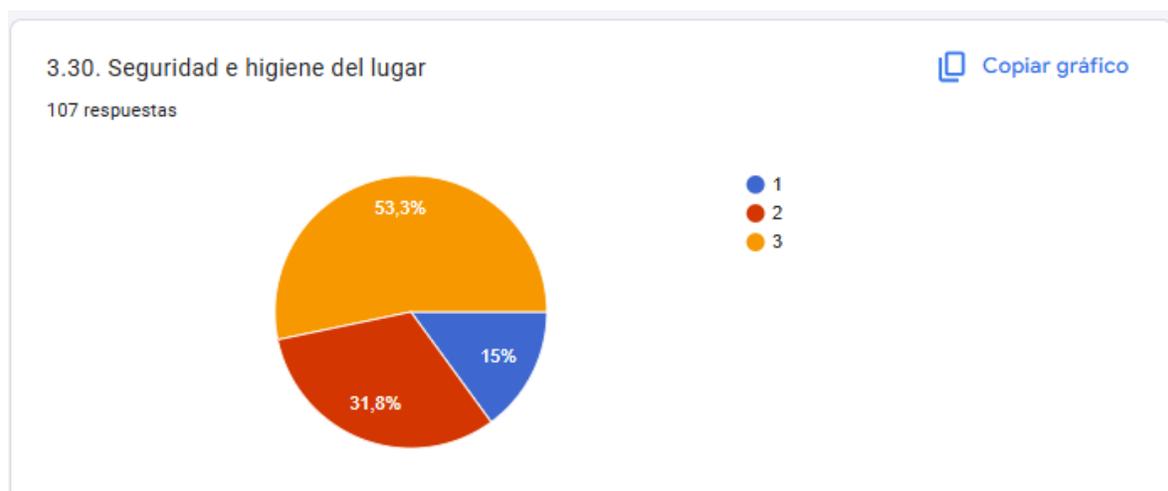
En cuanto al estado de las instalaciones y los puestos de trabajo, se relacionan los siguientes resultados; siendo 1 la opción menos preferida y 3 la de mayor preferencia.



Gráfica 13. Condiciones puesto de trabajo. – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025



Gráfica 14. Actualización equipos de cómputo. – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025



Gráfica 15. Seguridad e higiene del lugar. – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

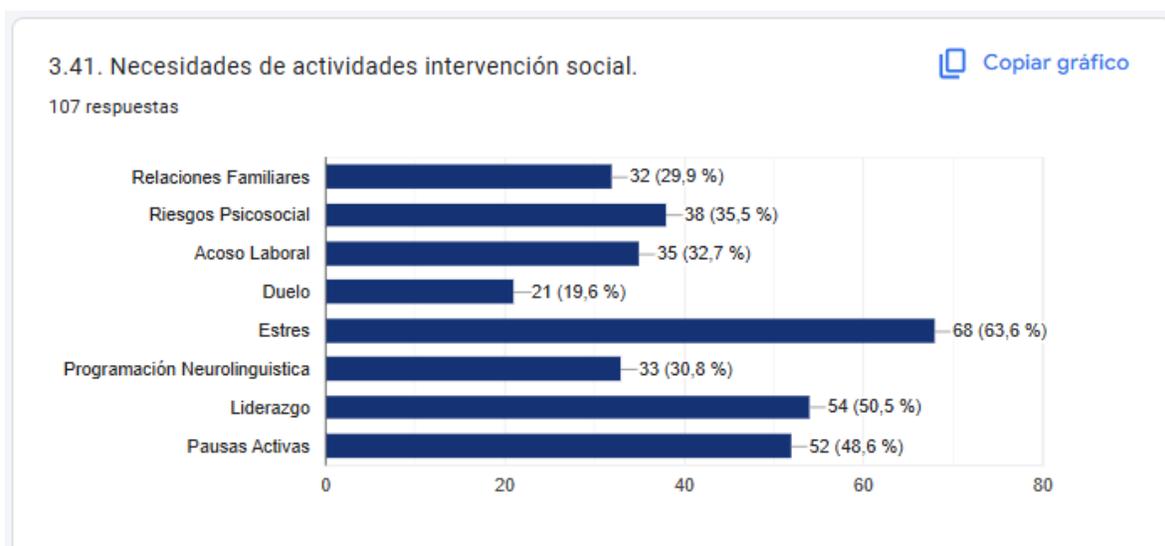


Gráfica 16. Lugares de esparcimiento, descanso y reunión – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

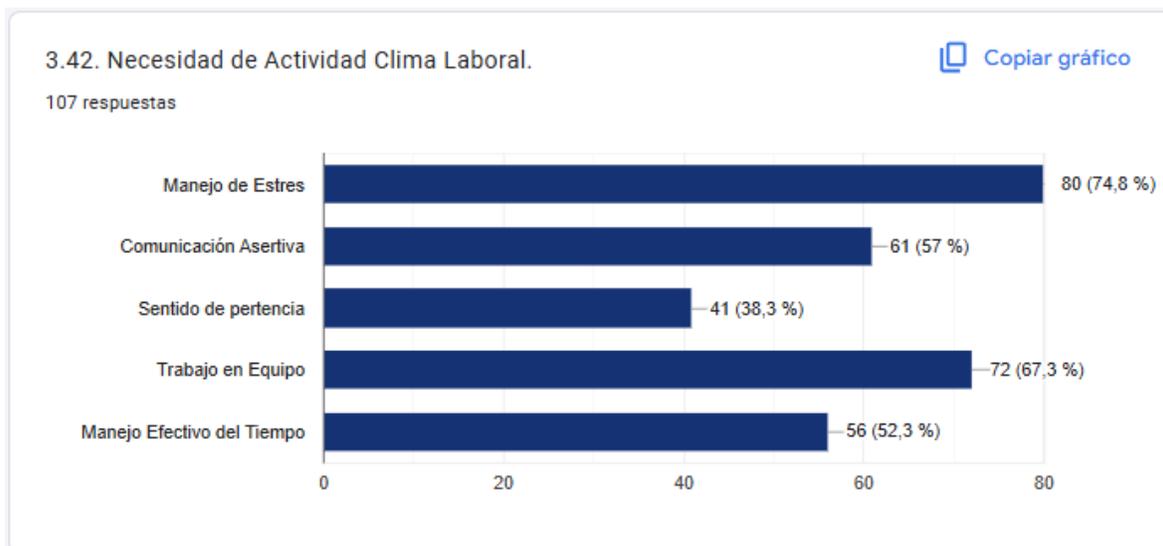
- El 85.0% de los encuestados manifiesta tener sentido de pertenencia por la entidad.
- El 74.8% de los encuestados señala que es importante continuar con actividades de bienestar para fortalecer las relaciones interpersonales.
- El 64.5% manifiesta tener cercanía con los jefe o directivos.
- El 70.1% indica que es de suma importancia el trabajo en equipo, estrategias grupales.
- El 61.7% señala la importancia del reconocimiento a los servidores a través de incentivos, premiaciones y condecoraciones.
- El 63.6% manifiesta está de acuerdo con la promoción del mérito y el enaltecimiento del servidor.
- El 55.1% señala la importancia de las relaciones asertivas basadas en la horizontalidad.
- El 59.8% menciona la importancia de la promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas.

Las necesidades de actividades relacionadas con la intervención social.



Gráfica 17. Necesidades de actividades de intervención social – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos - 2025

Las necesidades de actividades relacionadas con Clima Laboral.



Gráfica 17. Necesidades de actividades de clima laboral – Fuente resultados encuesta – Construcción Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos – 2025

3.2. Diseño y formulación

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

- **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:

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 destinadas 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 treinta (30) días calendario siguientes al día de cumpleaños, 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 y se modificó mediante Resolución No. 324 de 2024.

- Día de la familia. De acuerdo a lo establecido en el Artículo 3°. 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.

4. PLAN DE ACCIÓN DE INCENTIVOS

4.1. Introducción

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, se desarrolla el presente plan de incentivos, donde se establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2025.

4.2. Objetivo General

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y la productiva al interior de la Alcaldía Municipal de Cajicá, a través del reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo del ente territorial.

4.3. Objetivo específico

Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.

4.4. 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 2025 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 2024 al 31 de enero de 2025.
- 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.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

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 2025.

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.

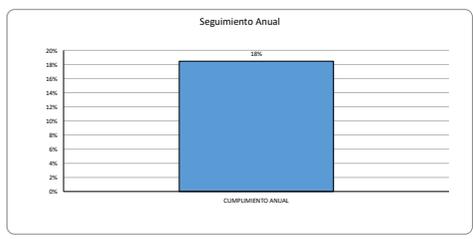
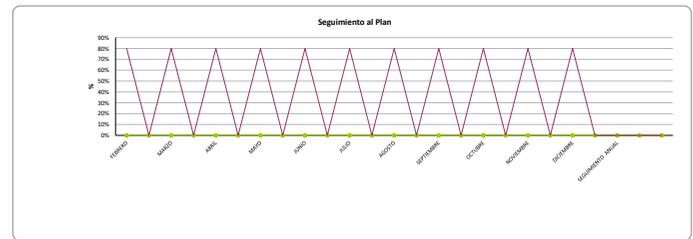
PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

N°	ACTIVIDAD	MODALIDAD	2025												RECURSOS				OBSERVACIONES												
			ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO			SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE					
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		P	E	P	E	P	E	P	E	Humanos	Financieros	Tecnológicos / Equipos	Físicos
1	Reconocimiento por cumpleaños	VIRTUAL	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		X	X	X	X	
2	Día de la familia (Un día para compartir con la familia)	PRESENCIAL					1																				X	X	X	X	
3	Celebración del Día de la Mujer	PRESENCIAL				1																					X	X	X	X	
4	Celebración del Día del Hombre	PRESENCIAL				1																					X	X	X	X	
5	Celebración del Día del apoyo asistencial	PRESENCIAL						1																			X	X	X	X	
6	Celebración del Día del Niño a los hijos de los funcionarios de la Alcaldía de Cajica.	PRESENCIAL						1																			X	X	X	X	
7	Celebración del Día de la Madre	PRESENCIAL								1																	X	X	X	X	
8	Celebración del Día del Padre	PRESENCIAL									1																X	X	X	X	
9	Celebración del Día del Conductor/Operario	PRESENCIAL										1															X	X	X	X	
10	Celebración del Día del Bombero	PRESENCIAL																									X	X	X	X	
11	Celebración del Día del Servidor Público	PRESENCIAL VIRTUAL										1															X	X	X	X	
12	Celebración del Día del Soltero (Sin hijos)	PRESENCIAL																									X	X	X	X	
13	Día Pet: Compartir un día con la mascota	PRESENCIAL				1																					X	X	X	X	
14	Entrega de incentivo por mejor evaluación de desempeño / Equipos de trabajo	PRESENCIAL											1														X	X	X	X	
15	Realizar semana de la salud y seguridad en el trabajo	PRESENCIAL VIRTUAL												1													X	X	X	X	
16	Realizar feria de servicios.	PRESENCIAL																			1						X	X	X	X	
17	Divulgación de acciones con el Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar y entidades financieras	PRESENCIAL VIRTUAL	1				1				1																X	X	X	X	
18	Socialización de Convenios para descuentos educativos	PRESENCIAL VIRTUAL						1																			X	X	X	X	
19	Actividad de Integración y trabajo en equipo.	PRESENCIAL VIRTUAL								1																	X	X	X	X	
20	Divulgación de las Alianzas Estratégicas y Programa servimos	PRESENCIAL VIRTUAL					1					1															X	X	X	X	
21	Celebración de Fin de Año - Cierre de Gestión	PRESENCIAL VIRTUAL																										1			
22	Convenio Implementación de Sala Amiga de la familia lactante	PRESENCIAL VIRTUAL									1																X	X	X	X	
23	Implementar incentivo uso de la bicicleta tarde o mañana de compensatorio	PRESENCIAL VIRTUAL	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		X	X	X	X	
24	Entrega bonos navideños para los hijos de servidores entre 0 y 12 años	PRESENCIAL VIRTUAL																											1		
25	Taller(es) de preparación para los prepensionados.	PRESENCIAL VIRTUAL				1									1													X	X	X	X
26	Caminitas Ecológicas	PRESENCIAL VIRTUAL				1															1							X	X	X	X
27	Taller manejo del tiempo libre	PRESENCIAL VIRTUAL									1											1						X	X	X	X
28	Celebración Día del amor y la amistad	PRESENCIAL																										X	X	X	X
29	Taller de actividades artísticas y/o manualidades.	PRESENCIAL VIRTUAL									1																	X	X	X	X
30	Actividades de desarrollo emocional y salud mental: manejo de emociones.	PRESENCIAL VIRTUAL																										X	X	X	X
Total Actividades			3	0	5	0	6	0	7	0	6	0	6	0	4	0	4	0	6	0	5	0	7	0	6	0	X	X	X	X	

%CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA

MONITOREO DEL PROGRAMA/AGENCIA

1. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA															SEGUIMIENTO ANUAL		CUMPLIMIENTO ANUAL											
Actividades Programadas en el Mes	2	0	5	1	6	1	0	7	1	0	6	1	0	4	1	0	6	1	0	5	1	0	6	1	0	65	12	18%
% Ejecución Mensual del Programa	0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%	Programado	Ejecutado	Anual
% Cumplimiento Meta en el Mes	80%		80%		80%		80%		80%		80%		80%		80%		80%		80%		80%		80%		80%	Programado	Ejecutado	Anual



SEGUIMIENTO PRIMER SEMESTRE		CUMPLIMIENTO SEMESTRE
Programado	Ejecutado	Anual
33	0	0%
Programado	Ejecutado	Anual
32	0	0%
Programado	Ejecutado	Anual

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Luz Dany Cardozo	Nombre: Karen María Gutiérrez-Ellas	Nombre: Karen María Gutiérrez-Ellas
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Directora de Gestión Humana	Cargo: Directora de Gestión Humana