
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 1 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. METODOLOGIA PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA ALCALDIA DE FUSAGASUGA	3
2.1 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	3
2.2 ELABORACION.....	3
2.2 ELABORACIÓN.....	4
2.3 DISEÑO Y FORMUÑLACION DEL PROGRAMA.....	5
3. DIAGNOSTICO DE BIENESTAR	4
3.1 ANALISIS DE DIAGNÓSTICO	9
4. MARCO NORMATIVO	11
5. OBJETIVO	12
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
7. ALCANCE	13
8. JUSTIFICACION	13
9. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO	13
10. FASES DE FORMULACION DEL PIC.....	13
10.1 SENSIBILIZACION	13
10.2 PLANIFICACION	13
10.3 IMPLEMENTACION.....	14
11. EVALUACION	15
12. EJES TEMÁTICOS.....	15
13. DESCRIPCION	19
14. CONCLUSIONES.....	19

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 2 de 20
			Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	


1. INTRODUCCIÓN

Para dar cumplimiento al propósito de las “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” mismo que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida, trabajo digno y decente, modernización y transformación del empleo público (Mejorar la formación y capacitación implementado al marco nacional de cualificaciones del sector público, como también señala, el diseño de un PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR, entre otros.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, define como primera dimensión y eje central del modelo al talento humano y orienta a las entidades para que garanticen el principio del mérito en la provisión, el desarrollo de las competencias a través de procesos de formación, la aplicación de estímulos y la implementación de estrategias que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, partiendo de la concepción de que los servidores públicos son el capital más importante de las entidad, porque son quienes ejecutan las políticas públicas, prestan los servicios en los diferentes procesos y aportan de manera directa al cumplimiento de los principios del Estado, para la seguridad y bienestar de la población, fomentando el nivel de motivación y compromiso de los servidores para dar respuesta a las demandas y necesidades de los ciudadanos, con plena convicción.

En este orden de ideas, el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Dirección de Empleo Público, como responsable de la formulación de la política pública y de la Gestión estratégica del talento humano, y con el propósito de contribuir a una mayor productividad del Estado, generando una mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, ha expidió el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, a través de diferentes acciones para mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas los Servidores Públicos, acogiendo diferentes alternativas que aumenten e incrementen el bienestar, la felicidad y su identidad, ayudando al crecimiento sostenible de las entidades públicas, logrando la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano.

El citado plan estratégico del talento humano se encuentra enmarcado en la Política "Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH", en la "Dimensión 1. Talento Humano", planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), entre los cuales se cuenta con el Plan de Capacitación y **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**, insumos de primera mano, para desarrollar estrategias administrativas, vistas a fortalecer el bienestar de los Servidores Públicos, a través de sistemas de estímulos de acuerdo con lo establecido en la norma, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores. Así mismo, un insumo importante para la construcción del plan de bienestar social e incentivos de la Administración Municipal, los referentes del plan de la vigencia 2023, la ejecución, seguimiento y evaluación del mismo, los informes de la Oficina de Control Interno, el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, iniciativa del DAFP, la actualización de los diferentes ejes temáticos, los acuerdo laborales y convenciones colectivas como también el diagnóstico de necesidades manifestada por los Servidores Públicos, en sus diferentes roles y consolidado a través de un plan de acción; a través de circular del 19 de diciembre de 2023 y recordado el 04 de enero de 2024, a los funcionarios públicos, Secretarios de Despacho, Jefes de Oficina, Directores, miembros de la Comisión de Personal, Representantes de las Organizaciones Sindicales y Gerentes Públicos.

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 3 de 20
			Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

2. METODOLOGIA PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA ALCALDIA DE FUSAGASUGA

La metodología para el diseño del Plan de Bienestar Social, se tuvieron en cuenta tres fases, las cuales se relacionan:

2.1 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la formulación del programa inicialmente se tuvo en cuenta como fuente de información, la normatividad vigente relacionados con los programas de bienestar expedidos por el Gobierno Nacional, el documento técnico “Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los resultados de la ejecución del plan del año inmediatamente anterior

2.2 ELABORACION


Para establecer el diagnóstico de necesidades, la Dirección de Gestión del Talento Humano, tuvo en cuenta las necesidades manifestadas por los Servidores Públicos, dentro de sus diferentes roles, utilizando herramientas para la recolección de información como circular reglamentaria emitida el 19 de diciembre de 2023 y recordada el 04 de enero de 2024. Dirigida a los funcionarios públicos, Secretarios de Despacho, Jefes de Oficina, Directores, miembros de la Comisión de Personal, Representantes de las Organizaciones Sindicales y Gerentes Públicos, como también el tratamiento de información contenida en el formulario único de Reporte de Avance de la Gestión FURAG, los Acuerdos laborales y Convenciones Colectivas suscritas con las organizaciones Sindicales del municipio.

De acuerdo a las estadísticas tratadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de los resultados de la medición del desempeño institucional (MDI) que evalúa el desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, determinando el desempeño institucional en la búsqueda del logro de los objetivos y mejora de la prestación del servicio de la entidades públicas, MIPG, cuenta con dos instrumentos: el FURAG, que recoge información para fortalecer la toma de decisiones sobre la gestión y el desempeño de las entidades. En este análisis del DAFP, señala que la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, (GETH) fue la que mayor avance presentó en la medición de MIPG, lo que permite establecer la importancia de fortalecer las competencias del Servidor Público, para la eficaz prestación del servicio, implementación de estímulos, crecimiento y la felicidad del talento humano.

Así mismo, las estadísticas señalan que se obtuvo un alto índice de desarrollo en lo relacionado con la desvinculación asistida y retención del conocimiento, evidenciando el compromiso de las entidades en estos temas de alto impacto para los trabajadores.

2.3 DISEÑO Y FORMULACION DEL PROGRAMA

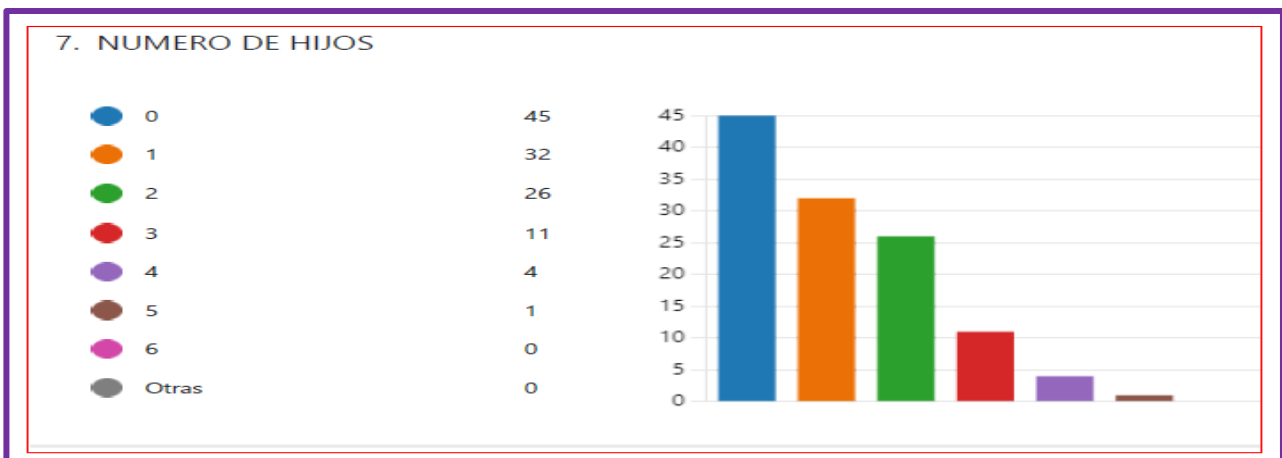
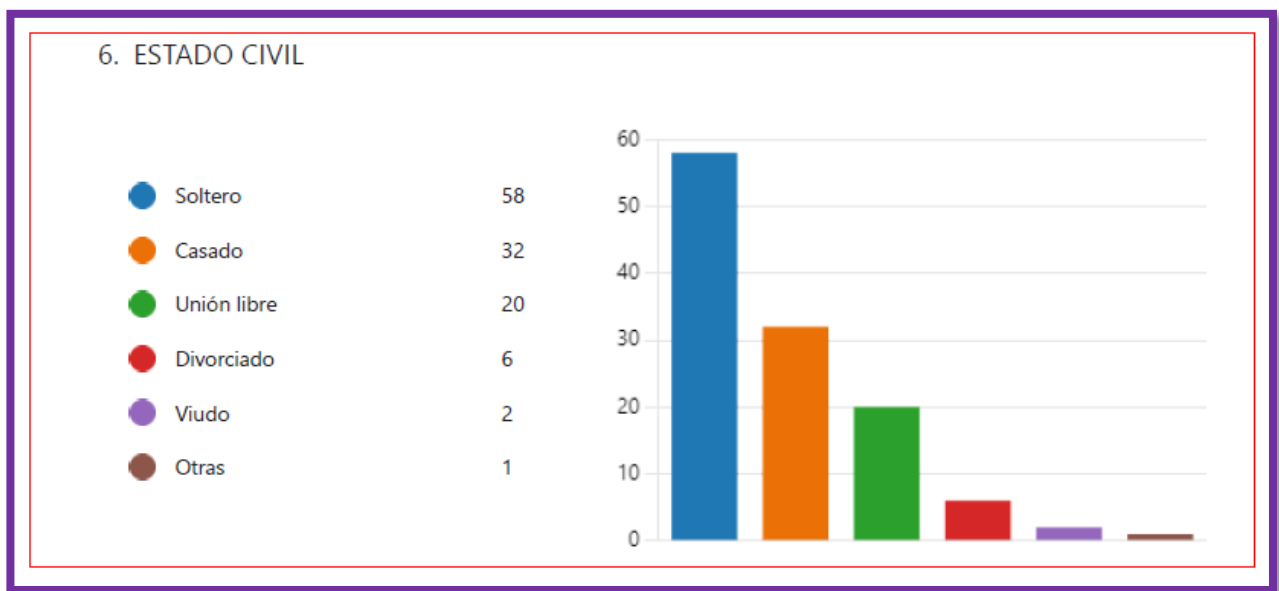
Para la planeación, estructuración y evaluación del programa de bienestar social e incentivos, es necesario el análisis de cada uno de los ejes temáticos, ya que garantizan la mejora de la calidad de vida personal, familiar y dentro del ámbito laboral.


	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 4 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

3. DIAGNOSTICO DE BIENESTAR

Como se ha manifestado, para la elaboración del diagnóstico de bienestar fue necesario conocer las necesidades de los Servidores Públicos, identificando el estado actual y el desarrollo o ejecución del plan del año anterior, para identificar los factores de éxito y aquellos que requieren un mejor tratamiento.

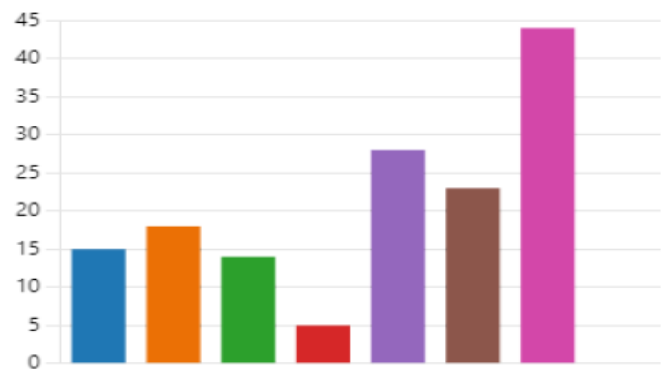
Muestras de los resultados obtenidos para la compilación de necesidades



	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 5 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

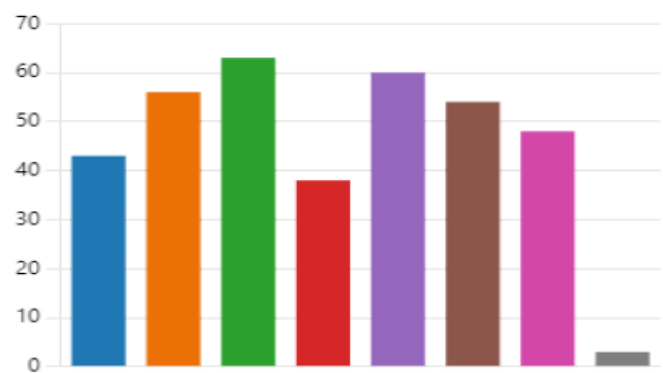
8. ¿Cuáles son los rangos de edad de sus hijos? (Si lo requiere, seleccione más de una opción).


● De 0 a 5 años	15
● De 6 a 10 años	18
● De 11 a 15 años	14
● De 16 a 18 años	5
● Mayores de 18 años dependient...	28
● Mayores de 18 años independie...	23
● Sin hijos	44
● Otras	0



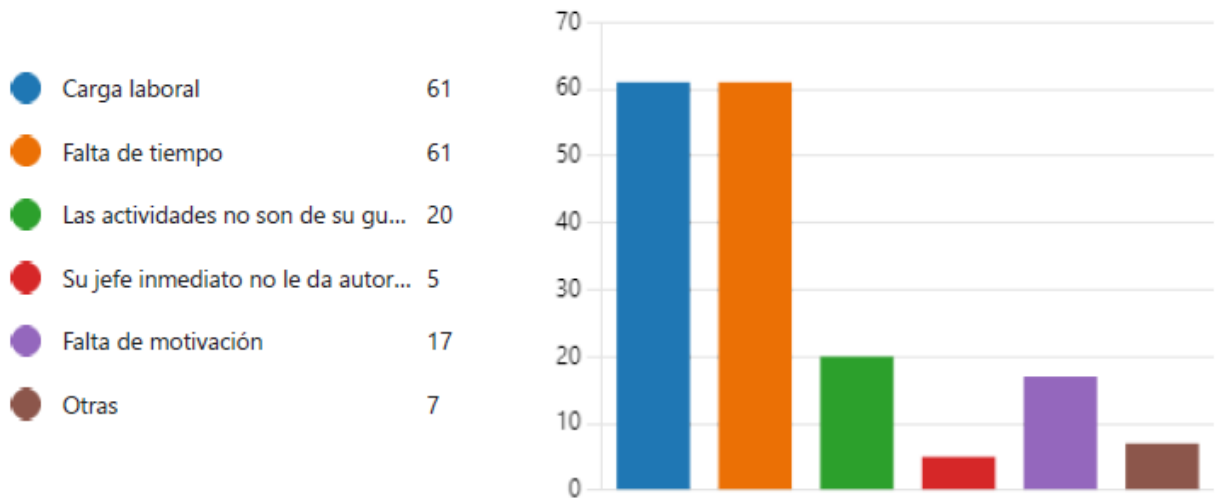
9. ¿Por cuáles de los siguientes motivos participaría en las actividades de bienestar?

● Ampliar o fortalecer relaciones	43
● Salud mental	56
● Disminuir el estrés	63
● Práctica del deporte	38
● Compartir con la familia	60
● Mejorar el clima laboral	54
● Aprovechar beneficios	48
● Otras	3

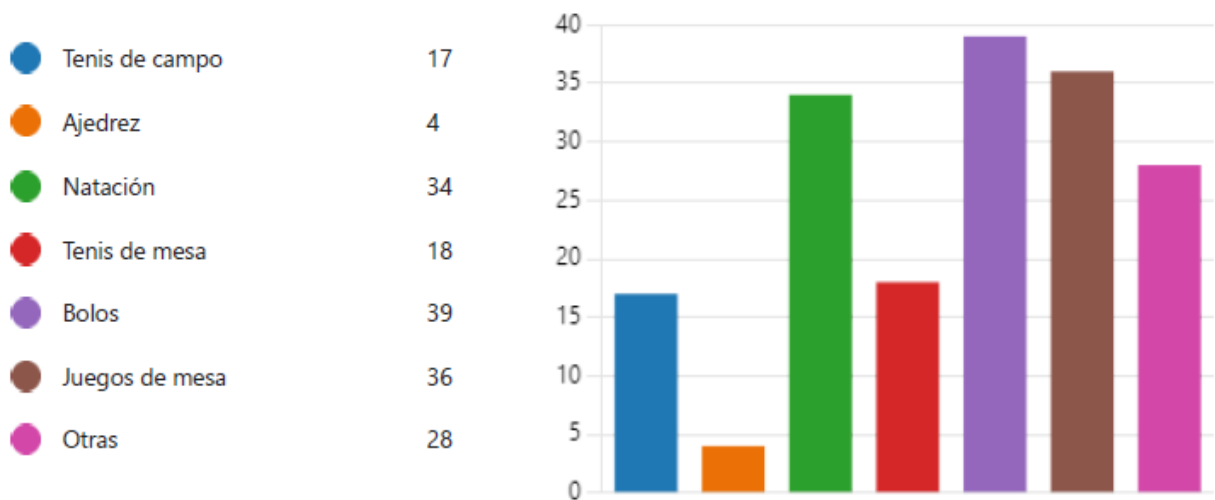



	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 6 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

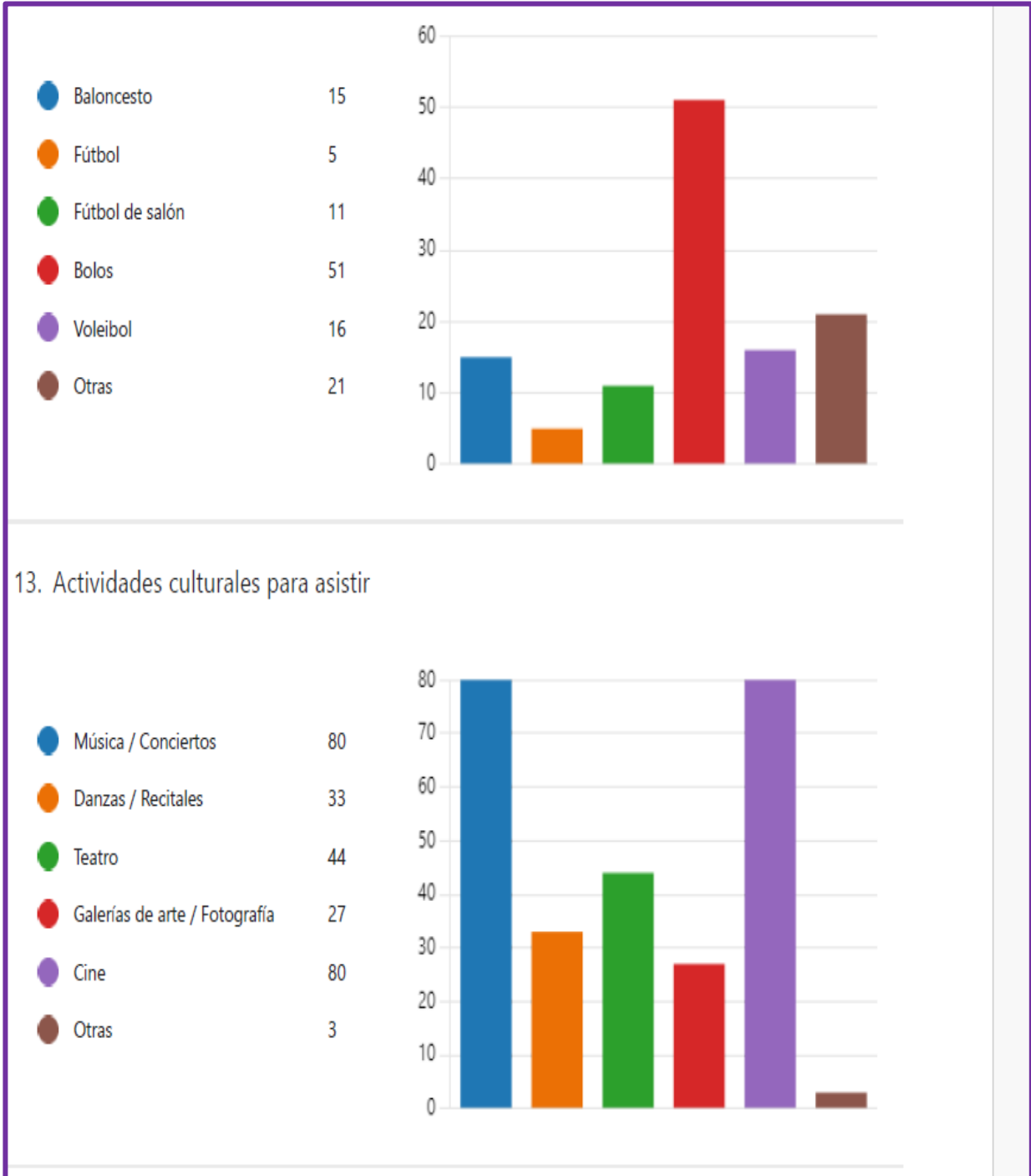
10. ¿Por cuál de los siguientes motivos NO participaría en las actividades de bienestar?




11. Deporte y recreación individual

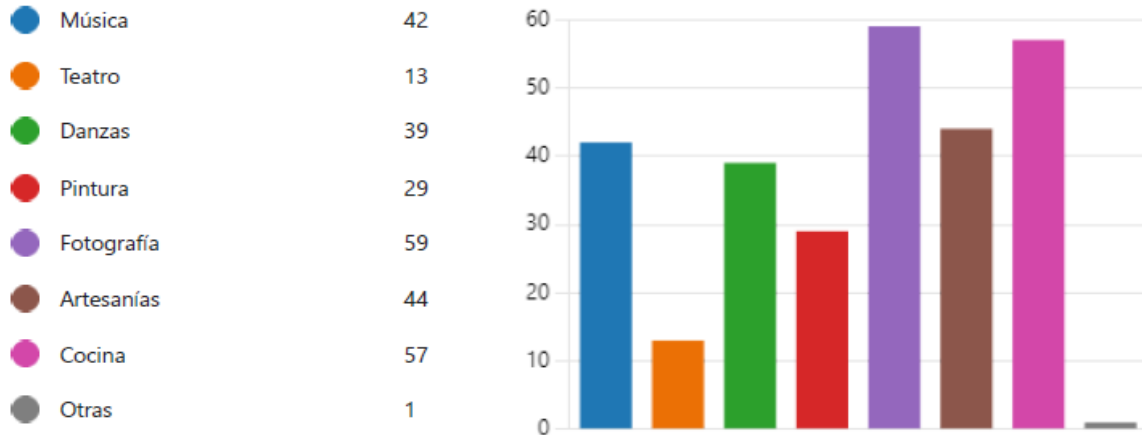


	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 7 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad



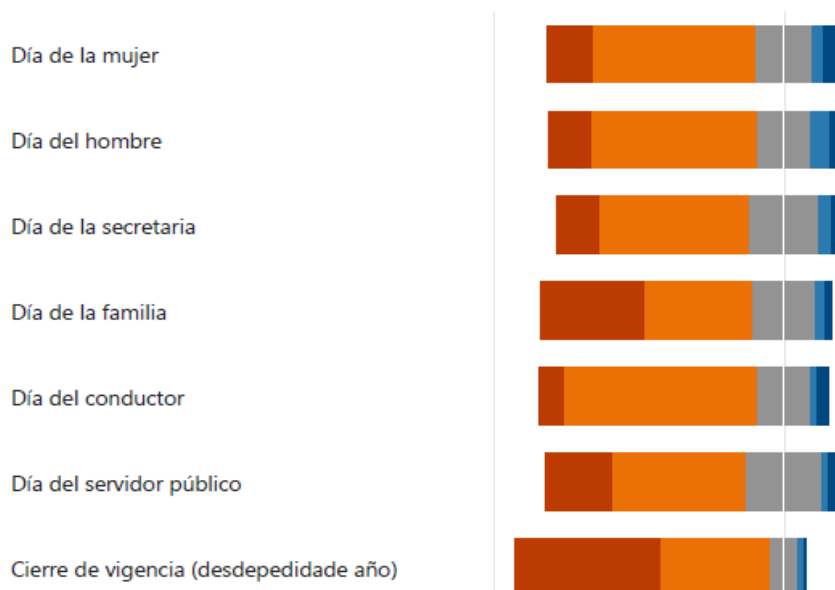
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 8 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad


14. Actividades culturales para aprender

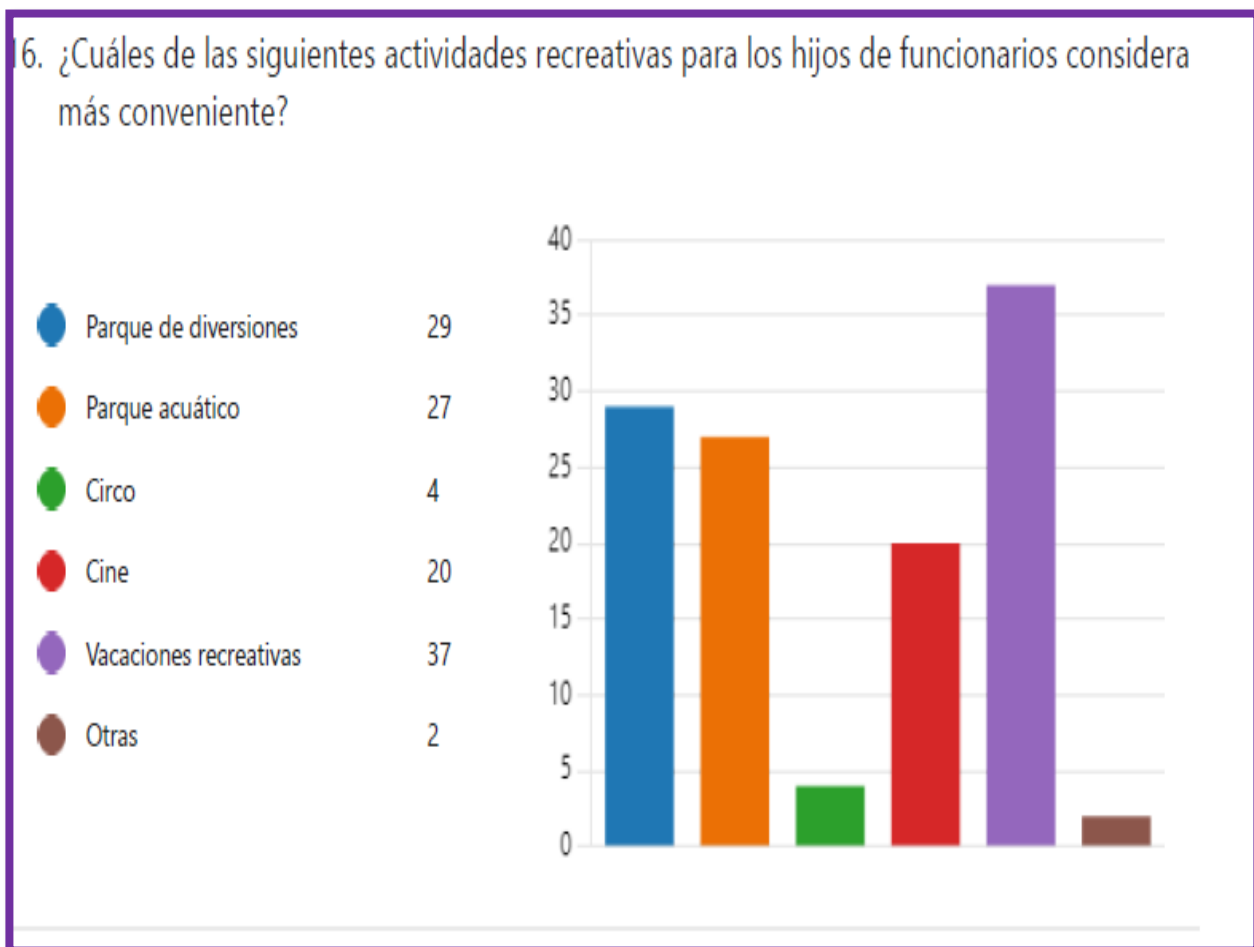


15. Califique de el desarrollo de las actividades de la vigencia 2023:

■ Excelente
 ■ Bueno
 ■ Regular
 ■ Malo
 ■ Pésimo



	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 9 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad




3.1 ANALISIS DE DIAGNÓSTICO

Los anteriores criterios y análisis, conllevan al Municipio de Fusagasugá, para que prosigan en la puesta en marcha de un programa de bienestar que permita y garantice el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y acertar a las expectativas y gustos de las diferentes actividades y sus beneficios.

En los resultados del diagnóstico de necesidades se refleja el número de hijos de los servidores públicos encuestados:

AÑOS	PORCENTAJE
No tiene hijos	0.37%
Un hijo	0.26%
Dos hijos	0.21%
Tres hijos	0.09
Cuatro hijos	1%

Los resultados del diagnóstico de necesidades reflejan que las edades de los hijos de los servidores públicos encuestados se encuentran en los siguientes rangos:

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 10 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad


AÑOS	PORCENTAJE
De cero a cinco años	0.12%
De seis a diez años	0.15%
De once a quince años	0.11%
De 16 a 18 años	0.042%
Mayores de 18 años dependientes	0.23%
Mayores de 18 años independientes	0.19%
Sin hijos	0.40%

<p>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden:</p> <p>POR CUÁLES DE LOS SIGUIENTES MOTIVOS PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR</p> <p>Disminuir el estrés</p> <p>Compartir con la familia</p> <p>Salud mental</p>
--

<p>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden:</p> <p>POR CUÁL DE LOS SIGUIENTES MOTIVOS NO PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR</p> <p>Carga laboral</p> <p>Falta de tiempo</p>
--

<p>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden:</p> <p>DEPORTE Y RECREACIÓN INDIVIDUAL</p> <p>Bolos</p> <p>Juego de mesa</p> <p>Natación</p>

<p>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden:</p> <p>DEPORTE Y RECREACIÓN GRUPAL</p> <p>Bolos</p> <p>Otras</p> <p>Baloncesto</p>

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 11 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

<p>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden:</p> <p>ACTIVIDADES CULTURALES PARA ASISTIR</p> <p>Música/Conciertos</p> <p>Cine</p> <p>Teatro</p>
--

<p>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden:</p> <p>ACTIVIDADES CULTURALES PARA APRENDER</p> <p>Fotografía</p> <p>Cocina</p> <p>Artesanías</p> <p>música</p>
--


<p>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden:</p> <p>CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA LOS HIJOS DE FUNCIONARIOS CONSIDERAMÁS CONVENIENTE</p> <p>Vacaciones recreativas</p> <p>Parque de diversiones</p> <p>Parque acuático/cine</p>

La tendencia de los servidores públicos encuestados está relacionada con la búsqueda del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, el compartir con sus seres queridos mediante actividades dirigidas especialmente a los hijos, salir de la rutina diaria y tener momentos de esparcimiento y diversión con sus compañeros de trabajo, espacios de motivación, y reconocimiento.

4. MARCO NORMATIVO

Tenemos el marco normativo que rige para el plan de bienestar social e incentivos:

NORMA	ARTICULOS RELACIONADOS
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.
Ley 2121 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 12 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1823 de 1992	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
Ley 1857 de 2017 modificadorio de la Ley 1361 de 2009	Adiciona y complementa las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3. el literal g) del artículo 6 del decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: “g) profesionalización del servicio público. los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado
Ley 2088 de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral
Decreto Ley 1567 de 1998 título II.	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
Decreto 1083 de 2015	Título 10 sistema de estímulos
Decreto 1072 de 2015	Libro2, parte, título 4, capítulo 5 Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.

5. OBJETIVO

Establecer condiciones, estrategias y alternativas efectivas y medibles para garantizar el bienestar de los servidores públicos, que promueva su motivación, la calidad de vida, el equilibrio entre lo laboral y su vida personal, la integración de su familia, la motivación y el reconocimiento por su buen desempeño, garantizando la vocación de servicio y respondiendo a los cambios culturales y sociales.


6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los Servidores Públicos de la Administración Municipal

Contar con servidores públicos idóneos y motivados, para que su importante labor, aporten de manera efectiva a la construcción de la gestión pública y al servicio de la ciudadanía

Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión de los y las servidoras públicas.

Conllevar a los colaboradores, a través de actividades que promuevan la identidad y vocación del buen servicio, para aumentar la productividad individual y colectiva.

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 13 de 20
			Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

7. ALCANCE

El proyecto denominado Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Administración Municipal, está dirigido a los Servidores Públicos, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida propia y de su familia, exaltando la buena actitud y sentido de pertenencia con la Administración Municipal, a través de actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales y otras, que propician su recreación y bienestar.

8. JUSTIFICACION

Se hace necesario poner en marcha el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, en el marco del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, lineamientos y recomendaciones que sobre este tema ha presentado al Departamento Administrativo de la Función Pública, del instructivo señalado, las necesidades manifestadas por los Servidores Públicos, en sus diferentes roles y consolidado a través del diagnóstico, al cual fue requerido mediante circular del 19 de diciembre de 2023 y recordada el 04 de enero de 2024, a los funcionarios públicos, Secretarios de Despacho, Jefes de Oficina, Directores, miembros de la Comisión de Personal, Representantes de las Organizaciones Sindicales y Gerentes Públicos.

9. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

El Sistema Integral de Gestión como promesa de valor, es el medio mediante el cual, la entidad se compromete a optimizar sus procesos para garantizar la prestación de servicios con óptima transparencia, potenciando y enaltecendo el Talento Humano en su integralidad, como motor para cumplimiento del propósito general y la razón de ser de nuestra entidad.

El componente de Gestión Estratégica del Talento Humano, visto desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, define el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, consolidándose como el factor de éxito, que facilita la gestión y el logro de las metas propuestas, valorando su capacidad de trabajo, dedicación y entrega para el cumplimiento de los fines del estado. Por ello es necesario adelantar un plan de bienestar alineado a los ejes y componentes establecidos por el DAFP, para contribuir a la felicidad, motivación, identidad y vocación de los servidores, por el servicio público.


10. FASES DE FORMULACION DEL PIC

10.1 SENSIBILIZACION

La Dirección de Gestión del Talento Humano, compartió a todos los Servidores Públicos, el formulario denominado Diagnóstico de necesidades - Planes de Bienestar Social e Incentivos y Capacitación, herramienta a través de la cual, se logró la caracterización sobre las necesidades de capacitación y bienestar social de los colaboradores. Lo anterior, a través de circular reglamentaria y mensajes recordatorios.


10.2 PLANIFICACION




Para la construcción y formulación del Plan de bienestar social e incentivos, la Dirección de Gestión del Talento Humano, a tomado como referentes la información y ejecución del plan del


	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 16 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

Nacional de Bienestar 2023-2023, iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública, contenidos en 5 ejes temáticos, que se describen a continuación:


EJE TEMATICO	DESCRIPCION
Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	<p>Teniendo en cuenta los cambios que se generaron a raíz de la pandemia de COVID-19, la función pública se vio en la necesidad de adaptar herramientas que permitieran a los servidores públicos afrontar los cambios que incidían en la estabilidad laboral y emocional. Sus componentes:</p> <p style="text-align: center;">✚ <u>Factores Psicosociales:</u></p> <p>Refiere actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social, prevenir los riesgos laborales y permitir la humanización del trabajo reflejado en iniciativas como el salario emocional, que permitan entre otras el aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad, la gestión y retención del talento humano.</p> <p>Por ello, se requiere promover actividades deportivas y recreativas, eventos artísticos, culturales, capacitaciones en arte, bienestar espiritual, salario emocional, tarde de bienestar, día libre por cumpleaños.</p> <p style="text-align: center;">✚ <u>Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:</u></p> <p>Tendencia a proteger el entorno personal y familiar en procura de un mejor bienestar para todos, implementando horarios flexibles, teletrabajo, día de familia, día de la niñez y la recreación, adecuación a salas amigas de la familia lactante del entorno laboral, uso de la bicicleta, manejo efectivo del tiempo. desconexión laboral.</p> <p style="text-align: center;">✚ <u>Calidad de vida laboral.</u></p> <p>Trata de las actividades que se ocupen en las condiciones de la vida laboral, satisfaciendo necesidades de los colaboradores en pro del desarrollo laboral, profesional y organizacional, creación de ambientes que les permitan desarrollar y fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.</p> <p>Celebración día del servidor público (27 de junio cada año), reconocimiento de acuerdo con su profesión, acompañamiento y reconocimiento de la labor cuando se trate de algún cambio (traslado, retiro, desvinculación asistida, reconocimiento por el desempeño laboral, actividades de coaching y mentoring, para fortalecer habilidades y conocimientos y trabajar la motivación, promoción programa servimos.</p>
Eje 2: SALUD MENTAL	<p>Acciones dirigidas a contribuir a la salud mental en pro del bienestar de los servidores públicos, donde ellos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan para mantener su productividad. Contar con hábitos de vida saludable relacionados con tener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo del tabaco y alcohol, lavado de manos.</p> <p style="text-align: center;">✚ <u>Higiene mental</u></p> <p>Acciones orientadas a mantener la salud mental, en armonía con su entorno sociocultural contribuyendo a mantener su bienestar y calidad de</p>

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 17 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

	<p>vida.</p> <p>Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental con el apoyo de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda a manejo de situaciones difíciles, tabaquismo consumo de alcohol y demás sustancias psicoactiva, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de reducir el estrés, promocionar la salud, acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso, promover estrategias para trabajar bajo presión.</p> <p style="text-align: center;"> <u>Prevención de nuevos riesgos a la salud</u></p> <p>Adelantar Iniciativas orientadas a prevenir el sedentarismo, manejo del estrés, ansiedad, depresión, ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación, y control de la respiración, revisar carga laboral y estilos de liderazgo, estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de la tecnología, caminatas ecológicas.</p>
<p>Eje DIVERSIDAD INCLUSION</p>	<p>3: E Acciones encaminadas en materia de diversidad, inclusión y equidad, prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género u otro tipo de discriminación por raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.</p> <p style="text-align: center;"> <u>Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad</u></p> <p>Promover la inclusión social, la diversidad, y la equidad en el ámbito laboral, prevenir prácticas irregulares para un mejor ambiente laboral, creando espacios seguros mejorando calidad de vida de los trabajadores. La entidad podrá promover entonces charlas, talleres, para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual a grupos de servidores públicos racializados y étnicos (Rom, raizal, palanquero, negro, afrocolombiano, indígena, entre otros), también a grupos de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGTIQ+.</p> <p>Promover acciones y definir rutas de atención de situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la entidad, así como el trato igualitario a los servidores públicos sin importar la raza, etnia, discapacidad. Cursos relacionados con la inclusión y la equidad laboral y diversidad en el empleo público.</p> <p style="text-align: center;"> <u>Prevención, atención y medidas de protección.</u></p> <p>Adelantar talleres o curso o diplomados o charlas o actividades orientadas a la prevención, atención y protección relacionados con</p>

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 18 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad

	<p>situaciones asociadas al acoso laboral, Acoso sexual, violencia física, psicológica contra la mujer y basadas en el género, desarrollar actividades para prevenir, atención y protección. Diseñar e implementar estrategia para garantizar la promoción, difusión, y conocimiento del documento <u>“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basados en género y/o discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público”</u>, sus rutas de atención.</p>
<p>Eje 4: TRASFORMACION DIGITAL</p>	<p>Se refiere a la transformación que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial en las entidades públicas acelerando como consecuencia del COVID-19, migrando hacia organizaciones inteligentes, para obtener más información facilitando la comunicación, agilizar y simplificar procesos para la gestión del bienestar, a través de herramientas digitales.</p> <p style="text-align: center;">+ <u>Creación de cultura para el bienestar</u></p> <p>Creación de una cultura digital facilitando la gestión del flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y flexibilidad laboral.</p> <p>Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad, y aplicación de uso enfocado en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano, crear aplicaciones o fortalecer las existentes para adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas del conocimiento, gustos y preferencias.,</p> <p style="text-align: center;">+ <u>Analítico de datos para el bienestar</u></p> <p>Su componente está basada en facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los servidores públicos para implementar el plan de bienestar.</p> <p>Preparar al personal para la aprobación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data), creación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para conocer los gustos y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar.</p> <p style="text-align: center;">+ <u>Creación de ecosistemas digitales</u></p> <p>Su objetivo es facilitar el trabajo de los servidores, generar flexibilidad y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información la aplicación.</p> <p>Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados al bienestar de los trabajadores (manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo, manejo de nubes de información.</p>

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 19 de 20
		Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad


Eje 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO	<p>Promover el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público con el fin de interiorizar el Código de integridad y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor, incrementando los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés de los servicios prestados por el Estado.</p> <p style="text-align: center;">✚ <u>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</u></p> <p>Actividades tendientes a desarrollar sentido de pertenencia de los colaboradores, respecto de la visión, misión, objetivos estratégicos de la entidad.</p> <p>Promover la vocación por el servicio público en los servidores públicos, para brindar el mejor servicio, mejoramiento de las capacidades y competencias propias y estar abiertos al aprendizaje de nuevos conocimientos, buena conducta dentro y fuera del horario laboral, respeto por los compañeros y motivar para el constante mejoramiento y trabajo en equipo.</p> <p>Iniciativa: Diseñar e implementar estrategias de comunicación encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer factores que la incentivan.</p> <p>Adelantar campañas con el propósito de promover en los colaboradores los valores del código de integridad, los principios de la función pública, y demás de la política de integrada, acciones encaminadas a premiar los logros o cumplimiento de objetivos, organizar actividades de team building (construcción de equipos)</p> <p>Realizar actividades de voluntariado, incentivando valores, el orgullo, sentido de pertenencia y nuevas relaciones entre los funcionarios, actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la Entidad. Acciones orientadas al convencimiento y la pasión por la labor ejercida, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público</p>
--	---

13. DESCRIPCION

NOMBRE DEL PLAN DE ACCION	PLAN DE BIENESTRA SOCIAL E INCENTIVOS
PRESUPUESTO ASIGNADO	\$310.038.750
RESPONSABLE	DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
POLITICA MIPG Y OTROS	1.GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

14. CONCLUSIONES

El activo más importante de la Alcaldía de Fusagasugá, es el talento humano al servicio del ciudadano y en el marco de la política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, lo resalta como el eje central del modelo, por esto, se diseña el Plan de Bienestar e Incentivos,

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-004
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 6
			Página 20 de 20
			Fecha de Aprobación: 06/03/24
Elaboró: Profesional Universitario 219-01	Revisó: Directora de Gestión del Talento Humano	Aprobó: Comité Técnico de Calidad	

promoviendo el bienestar y el desarrollo de los servidores y colaboradores para lograr la integralidad en el ciclo de vida laboral, observando una relación directamente proporcional entre el bienestar y la motivación de los servidores públicos de la Alcaldía, buscando que se refleje en la productividad y en el aumento de la generación de valor público.

Los ejes planteados anteriormente, procuran cobertura en todos servidores públicos, generando mejoras en el bienestar integral de los mismos, reflejando la implementación de actividades relacionadas con el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y la oportunidad de crear alianzas interinstitucionales, entre otras, para ejecutar procesos de transformación digital que impacten en el accionar de lo público y que se adecúen a la nueva normalidad del país derivada de la pandemia

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	2020	Aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos 2020.
02	2021	Modificación del documento.
03	2022	Modificación del documento.
04	2023	Modificación del documento.
05	2023	Modificación del documento.
06	03/2023	Modificación del documento.