

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 1 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> 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 .....	2
2.1. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	3
2.2. ELABORACION .....	3
2.3. DISEÑO Y FORMULACION DEL PROGRAMA .....	3
3. DIAGNOSTICO DE BIENESTAR.....	3
3.1. ANALISIS DE DIAGNÓSTICO .....	6
4. MARCO NORMATIVO .....	8
5. OBJETIVO .....	9
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
7. ALCANCE.....	10
8. JUSTIFICACION.....	10
9. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO .....	10
10. FASES DE FORMULACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	10
10.1. SENSIBILIZACION .....	10
10.2. PLANIFICACION.....	10
10.3. IMPLEMENTACION .....	11
10.4. EVALUACION .....	19
11. EJES TEMÁTICOS.....	19
12. DESCRIPCION.....	23
13. CONCLUSIONES .....	23

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 2 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> 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 2025, 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 9 de diciembre de 2024 y recordado el 26 de diciembre 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.

## 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:

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 3 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

## 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 9 de diciembre de 2024 y recordada el 26 de 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.

## 3. DIAGNOSTICO DE BIENESTAR

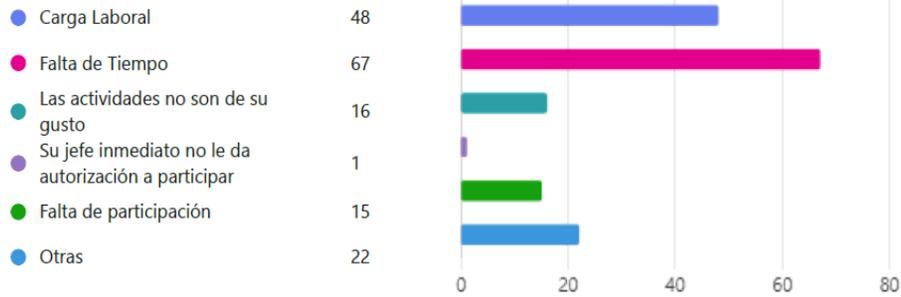
Como se ha manifestado, para la elaboración del diagnóstico de bienestar fue necesario conocer las necesidades de los Servidores Públicos, identificando el estado actual y el desarrollo o ejecución del plan del año anterior, para identificar los factores de éxito y aquellos que requieren un mejor tratamiento.

Muestras de los resultados obtenidos para la compilación de necesidades.

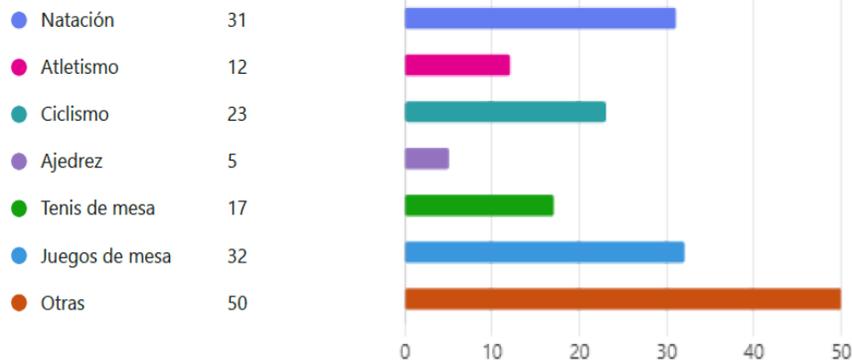


	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 6</b>
		<b>Página 4 de 23</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

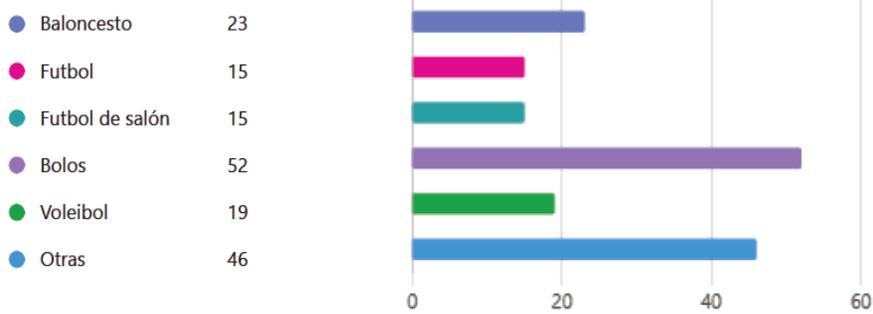
7. ¿Por cuál de los siguientes motivos **NO** participaría en las actividades de bienestar?



8. Deporte y recreación **Individual** que le llame la atención



9. Deporte y recreación **Grupal** que le llame la atención



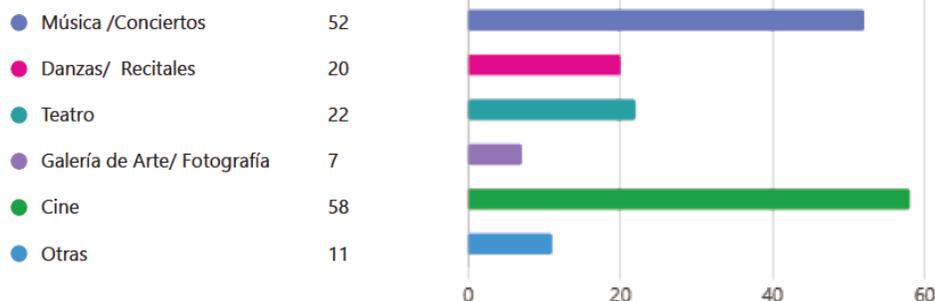


Elaboró: Profesional Universitario 219-01

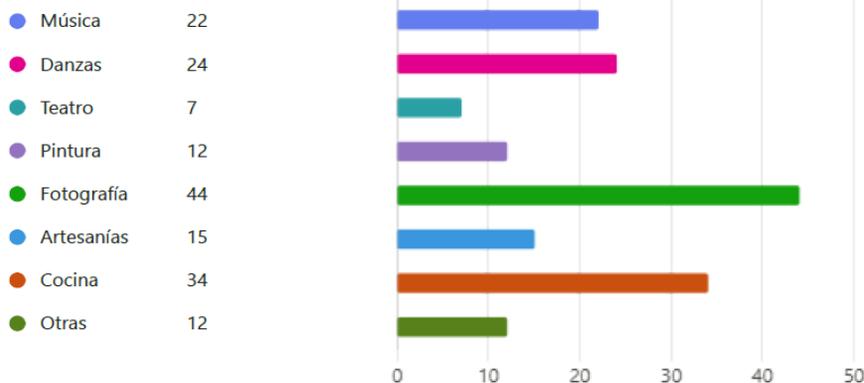
Revisó: Directora de Gestión de Talento Humano

Aprobó: Comité Técnico de Calidad

10. Actividades culturales para asistir



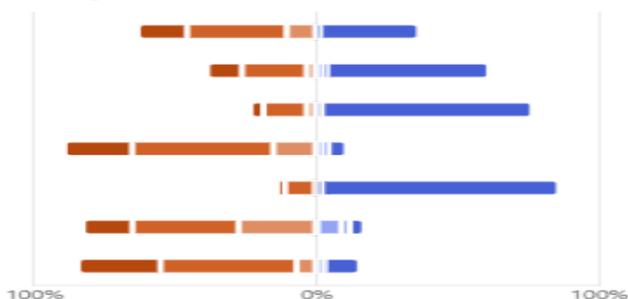
11. Actividades culturales para aprender



12. Califique el desarrollo de las actividades de la vigencia 2024

Excelente Bueno Regular Malo Pésimo No participa

Día de la Mujer  
 Día del Hombre  
 Día de la Secretaria  
 Día de la Familia  
 Día del Conductor  
 Día del Servidor público  
 Cierre de Vigencia (Despedida de Año)



	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 6 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> 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.

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

Actividades más votadas para la pregunta, en su orden ¿cuáles de los siguientes motivos participaría en las actividades de bienestar	%
Ampliar o fortalecer relaciones	18,3
Salud Mental	17,8
Compartir con la familia	15,4
Aprovechar beneficios	14,8
Mejorar el clima laboral	14,8
Disminuir el Stress	7,7
Práctica del deporte	7,7
No participa	3,0
Motivar para que se generen iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos del municipio de Fusagasugá en busca de un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral; lo cual promoverá su productividad social encaminada a satisfacción ciudadana por el buen servicio de los servidores (as).	0,6

Actividades más votadas para la pregunta, en su orden ¿Por cuál de los siguientes motivos NO participaría en las actividades de bienestar?	%
Falta de tiempo	39,9
Carga laboral	28,0
Otras	10,1
Las actividades no son de su gusto	9,5
Falta de participación	8,9
Personalmente sí me gusta participar en las actividades de bienestar que programa la entidad	0,6
Porque es posible que se crucen con otras actividades y/o programadas ya sea por la secretaria de educación u otras dependencias.	0,6
Porque no se puede dejar sola la ventanilla de atención al ciudadano	0,6

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 7 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

Salud	0,6
Su jefe inmediato no le da autorización a participar	0,6
Tiempo familiar	0,6

<b>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden Deporte y recreación Individual que le llame la atención</b>	<b>%</b>
Juegos de mesa	18,3
Natación	18,3
Otras	17,2
Ciclismo	13,6
Tenis de mesa	10,1
Atletismo	7,1
Ajedrez	3,0
Bolos	3,0
Tenis de campo	1,8
Bolirana	0,6
Boxeo	0,6
Caminatas	0,6
Danzas	0,6
Entrenamiento funcional	0,6
Futbol sala	0,6
Futsal	0,6
Gimnasio	0,6
Juegos de mesa, rana, caminatas.	0,6
Música	0,6
Senderismo	0,6
Video juegos	0,6
Yoga	0,6

<b>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden Deporte y recreación Grupal que le llame la atención</b>	<b>%</b>
Bolos	30,2
Otras	18,3
Baloncesto	13,6
Voleibol	11,2
Futbol	8,9
Futbol de salón	8,9
Caminatas	1,2
No me interesa	1,2
Bolirana	1,2
Danzas	0,6
Entrenamiento funcional	0,6
Juegos de mesa	0,6
Mini tejo	0,6
Música	0,6
Paintball	0,6
Senderismo	0,6
Tejo	0,6
Tenía de mesa	0,6

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 8 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

<b>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden</b>	<b>%</b>
<b>Actividades culturales para asistir</b>	
Cine	34,3
Música /Conciertos	30,8
Teatro	13,0
Danzas/ Recitales	11,2
Otras	4,7
Galería de Arte/ Fotografía	4,1
Deportivas	0,6
Establecer dentro del horario laboral actividades de cultura obligatorias por dependencia	0,6
Obras de teatro	0,6

<b>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden</b>	<b>%</b>
<b>Actividades culturales para aprender</b>	
Fotografía	26,04
Cocina	20,12
Danzas	14,20
Música	13,02
Artesanías	8,88
Pintura	7,10
Otras	5,33
Teatro	3,55
Club de lectura	0,59
Conservación del patrimonio cultural y diversos de la región	0,59
Piano	0,59

<b>Actividades más votadas para la pregunta, en su orden</b>	<b>%</b>
<b>¿Cuáles de las siguientes actividades recreativas para los hijos del funcionario considera más conveniente?</b>	
Vacaciones recreativas	29,6
Parque de diversiones	23,7
Parque acuático	21,9
Cine	15,4
Otras	7,7
No tengo hijos	1,8

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:

<b>NORMA</b>	<b>ARTICULOS RELACIONADOS</b>
<b>Ley 909 de 2004. párrafo del artículo 36</b>	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.

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 9 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

<b>Ley 2121 de 2008</b>	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1811 de 2016</b>	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.
<b>Ley 1823 de 1992</b>	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”.
<b>Ley 1857 de 2017 modificadorio de la Ley 1361 de 2009</b>	Adiciona y complementa las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1960 de 2019</b>	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
<b>Ley 2088 de 2021</b>	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 2191 de 2022</b>	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral
<b>Decreto Ley 1567 de 1998 título II.</b>	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Título 10 sistema de estímulos
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Libro2, parte, titulo 4, capitulo 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.

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 10 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> 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 9 de diciembre de 2024 y recordada el 26 de diciembre 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 enalteciendo 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 ellos 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 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### 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 año inmediatamente anterior, el análisis y alcance normativo relacionado con los programas de de bienestar expedidos por el Gobierno Nacional, el documento técnico

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 11 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

“Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública, la actualización de los diferentes ejes temáticos, las orientaciones sobre la implementación de programas de bienestar para el logro de la felicidad y la motivación de los servidores públicos.

### 10.3. IMPLEMENTACION

Según los resultados de la formulación, se tuvo en cuenta las fechas para priorizar las actividades de bienestar, el cual se ejecutará durante toda la vigencia, contando inicialmente con la preparación al nivel directivo vinculado recientemente a la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio requerido por el nuevo gobierno.

EJE	TEMAS Y/O COMPONENTE	ACCION	DIRIGIDA	COSTO	GESTI	Responsable	N°	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	Día por cumpleaños	Se otorgará un día de descanso por cumpleaños, el cual se deberá tomar el mismo día o si cae en fin de semana, dominical o festivo, podrá tomarlo únicamente el día hábil siguiente	Servidores Públicos		Gestión	Director y profesional universitario	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Día de la Mujer (08 de marzo)	Solicitar a Colsubsidio, detalles para entregar a las mujeres. Coordinar un día de descanso para las trabajadoras (03 y 10 de marzo de 2025)	Servidoras Públicas		Gestión	Director y profesional universitario	2			1									
	Día del Hombre (19 de noviembre)	Solicitar a Colsubsidio, detalles para entregar a los hombres. Coordinar un día de descanso para los trabajadores (14 y 28 de noviembre de 2025)	Servidores Públicos		Gestión	Director y profesional universitario	3												1



	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 13 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

	Reconocimiento a la labor de servidores públicos	Reconocer la labor de los servidores cuando se presenten traslados de dependencia, en proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional	Servidores Públicos	Gestión	Director, profesional universitario 219-03, profesional Especializado	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Despedida fin de año	Programar actividad	Servidores Públicos	A determinar	Director y profesional universitario	10													1
	Día de la niñez y la recreación (27 de abril)	Requerir apoyo a la Secretaría de Gestión Social, la coordinación del evento con el apoyo de Colsubsidio	Servidores Públicos	A determinar	Director y profesional universitario, secretaria de Gestión Social, Colsubsidio. Dirección de participación y asuntos locales	11				1									

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 14 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

EJE	TEMAS Y/O COMPONENTE	ACCION	DIRIGIDA	COSTO	GESTI	Responsable	Nº	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
	Promoción y uso de la bicicleta (Ley 1811 de 2016)	Realizar acciones necesarias para promulgar y premiar el uso de la bicicleta, con informes periódicos	Servidores Públicos		Gestión	Director, profesional Especializado, Iderf	12		1										
	Promoción de alianzas que hacen parte del Programa Servimos	Promocionar los servicios de educación, salud, bienestar, turismo, recreación, cultura, entre otros a través del programa servimos	Servidores Públicos		Gestión	Director y profesional Universitario	13		1										
	Diseño y aprobación del programa a horarios flexibles	La profesional encargada, con apoyo de Psicólogo contratista, garantizaran la elaboración, aprobación y difusión de acto activo a los servidores públicos	Servidores Públicos		Gestión	Director y profesional Especializado, psicólogo contratista	14			1									
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. (Técnicas de manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral)	Capacitar a los funcionarios en técnicas de manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral	25 servidores Públicos		Gestión	Director y profesional Universitario	15			1									





	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 17 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

EJE	TEMAS Y/O COMPONENTE	ACCION	DIRIGIDO A	COSTO	GESTIÓN	Responsable	Nº	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
	Prevención de nuevos riesgos a la salud (Gimnasio)	Invitar a los Servidores públicos y/o contratistas, para que hagan uso del espacio donde está ubicado el gimnasio, con el propósito de mejorar la calidad de vida y la motivación	Servidores Públicos		Gestión	Director y área de SST	18	1											
<b>Eje 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>	Talleres o charlas para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.	Talleres o charlas para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.	20 servidores Públicos		Gestión	Director y Profesional U. y secretaria de Gestión Social	19				1								

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 18 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

EJE	TEMAS Y/O COMPONENTE	ACCION	DIRIGIDO A	COSTO	GESTIÓN	Responsable	°	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
	Prevención, atención y medidas de protección	Talleres o charlas o diplomados o cursos virtuales para la prevención, atención y protección sobre acoso laboral, sexual, violencia física, psicológica contra las mujeres y basados en género o cualquier tipo de discriminación. Rutas de atención	30 servidores Públicos		Gestión	Director y Profesional U. y secretaria de Mujer	20					1							
<b>Eje 4: TRANSFORMACION DIGITAL</b>	Creación de Cultura digital para el bienestar	Fortalecimiento de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocado en el autocuidado, la salud, (bajar de peso, hacer ejercicio, aprendizaje colaborativo, adaptación al cambio), manejo de nubes de información	30 servidores Públicos		Gestión	Director, profesional U. y Oficina de las Tic	21			1									

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 19 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

	Analítica de datos para el bienestar	Obtener información relevante de los servidores públicos para la implementación del programa de bienestar, la toma de decisiones, a través de instructivo de <b>caracterización</b> del personal	25 servidores Públicos	Gestión	Director y Profesional U, 219-03	2	2	1										
	Fomento por el sentido de pertenencia y vocación por el servicio	Realizar actividades de voluntariado que beneficien la entidad, incentiven los valores, el orgullo, pertenencia, mejor clima laboral, y la cultura organizacional (Brigadistas, Comisión de Personal, entre otros)	25 servidores Públicos	Gestión	Directivo y profesional U.	2	3	1										

#### 10.4. EVALUACION

Formulación de Indicadores

Qué evaluar	Formula del indicador	Periodicidad
<b>Cumplimiento del Plan de Bienestar</b>	<b>No. de actividades programadas/No. de actividades ejecutadas x 100</b>	<b>semestral</b>
<b>Cobertura:</b>	<b>No. de funcionarios convocados/No. de funcionarios asistentes x 100</b>	<b>semestral</b>

#### 11. EJES TEMÁTICOS

Para la estructuración del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, la Administración Municipal, se ha tenido en cuenta la clasificación de las actividades, de acuerdo al Programa Nacional de Bienestar 2023-2023, iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública, contenidos en 5 ejes temáticos, que se describen a continuación:

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 6</b>
			<b>Página 20 de 23</b>
			<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad	

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.

<b>Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	<b>DESCRIPCION</b>
	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:
	Factores Psicosociales:
	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.
	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.
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:
	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.
	Calidad de vida laboral.
	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.
	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.

<b>Eje 2: SALUD MENTAL</b>	<b>DESCRIPCION</b>
	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.
	Higiene mental
	Acciones orientadas a mantener la salud mental, en armonía con su entorno sociocultural contribuyendo a mantener su bienestar y calidad de vida.

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 6</b>
		<b>Página 21 de 23</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

	<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>Prevención de nuevos riesgos a la salud</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 teleorientación psicológica a través del uso de la tecnología, caminatas ecológicas.</p>
--	---

<b>Eje 3. DIVERSIDAD E INCLUSION</b>	<b>DESCRIPCION</b>
	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.
	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad
	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 (Rrom, raizal, palanquero, negro, afrocolombiano, indígena, entre otros), también a grupos de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGTIQ+.
Promover acciones y definir rutas de atención de situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,	

<b>Eje 4: TRANSFORMACION DIGITAL</b>	<b>DESCRIPCION</b>
	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.
	Creación de cultura para el bienestar
	Creación de una cultura digital facilitando la gestión del flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y flexibilidad laboral.

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 6</b>
		<b>Página 22 de 23</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

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.

**Analítico de datos para el bienestar**

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.

Preparar al personal para la aprobación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big dat) 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.

**Creación de ecosistemas digitales**

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.

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.

**Eje 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUB**

**DESCRIPCION**

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.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Actividades tendientes a desarrollar sentido de pertenencia de los colaboradores, respecto de la visión, misión, objetivos estratégicos de la entidad.

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.

Iniciativa: Diseñar e implementar estrategias de comunicación encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer factores que la incentivan.

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PL-GTH-004</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 6</b>
		<b>Página 23 de 23</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2025</b>
<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario 219-01	<b>Revisó:</b> Directora de Gestión de Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité Técnico de Calidad

	<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>
--	--

## 12. DESCRIPCION

<b>NOMBRE DEL PLAN DE ACCION</b>	<b>PLAN DE BIENESTRA SOCIAL E INCENTIVOS</b>
<b>PRESUPUESTO ASIGNADO</b>	<b>\$500.000.000</b>
<b>RESPONSABLE</b>	<b>DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>
<b>POLITICA MIPG Y OTROS</b>	<b>1.GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTOHUMANO</b>

## 13. 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, 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

## CONTROL DE CAMBIOS

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción de la modificación</b>
01	2020	Aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2020.
02	2021	Modificación del documento.
03	2022	Modificación del documento.
04	2023	Modificación del documento.
05	2024	Modificación del documento.
06	2025	Modificación del documento.