PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2026

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y GESTIÓN TERRITORIAL DE CHÍA – IDUVI

ÁREA DE TALENTO HUMANO
SUBGERENCIA ADMINSTRATIVA Y FINANCIERA

CHÍA, CUNDINAMARCA
Fecha (ENERO/2026)

Tabla de Contenido

1. Introducción 3
2. Alcance 3
3. Marco Legal 3
4. Plan de Bienestar 4
Objetivos 4
Diagnóstico de Necesidades 5
Ejes de Intervención 12
a) Eje de Equilibrio Psicosocial 13
b) Eje de Salud Mental 15
c) Eje de Diversidad e Inclusión 15
d) Eje de Transformación Digital 15
e) Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público 15
Evaluación del Programa 16
Obligaciones 16
5. Plan de Incentivos 16
Objetivos 17
Tipos de Incentivos 17
- Selección de los Mejores Empleados 17
- Selección Mejor Equipos de Trabajo 18

1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía – IDUVI tiene como propósito fortalecer el desarrollo integral, la calidad de vida y la motivación de los servidores públicos, como elementos esenciales para una gestión institucional eficiente y orientada al ciudadano.

Este Plan se fundamenta en el marco normativo vigente, en particular el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, que establecen la obligación de las entidades públicas de implementar programas de bienestar y sistemas de estímulos orientados al mérito, el desempeño y el reconocimiento.

Así mismo el Decreto 1083 de 2015, establece la obligación de las entidades públicas de estructurar programas de estímulos y bienestar social que fomenten el desempeño eficaz, el compromiso y la satisfacción de los servidores.

En relación con el Sistema de Estímulos, la normativa vigente establece que este debe desarrollarse no solo a través de los Programas de Bienestar Social, sino también mediante los Planes de Incentivos Institucionales, conforme a lo señalado en el Decreto 1083 de 2015:

"El jefe de cada entidad adoptará el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, y a los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo".

En consecuencia, para la vigencia 2026, la Subgerencia Administrativa y Financiera, a través del Plan de Incentivos, que hace parte integral del presente documento, establece un conjunto de acciones orientadas al reconocimiento de la gestión de los servidores públicos, la promoción de la excelencia institucional y la exaltación de los Mejores Equipos de Trabajo, con el propósito de elevar los niveles de desempeño,

2. Alcance

El Plan de Bienestar Social e Incentivos diseñado y estructurado desde el área de talento humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera está dirigido a los servidores públicos del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI

3. Marco Legal

- Decreto Ley 1567 de agosto 05 de 1998 "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación, el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las Políticas de Bienestar Social"
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004 "Por medio de la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", precisa en el parágrafo del Artículo 36. "*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".*
- Ley 1857 de julio 26 de 2017 que Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 de junio 27 de 2019 que modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

- Ley 2016 de 2020 “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de mayo 26 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de abril 19 de 2018 Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 770 de julio 13 de 2021 sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.
- Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, establece que dentro de los programas de Bienestar de Vida Laboral las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- 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 1010 del 23 de enero de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

4. Plan de Bienestar

Este plan incorpora los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP que fueron creados con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar a los funcionarios públicos y contribuir con su calidad de vida; este programa contempla cinco ejes: a) el eje de equilibrio psicosocial; b) el eje de salud mental; c) el eje de diversidad e inclusión; d) el eje de transformación digital y e) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

La formulación del presente Plan se fundamenta en los resultados de la encuesta de caracterización y bienestar aplicada a los servidores del IDUVI, cuyos análisis permitieron identificar expectativas, intereses y prioridades en materia de salud, autocuidado, recreación, capacitación, incentivos y condiciones laborales, garantizando así que las estrategias propuestas sean pertinentes y participativas

Objetivos

General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía IDUVI a través de un conjunto de acciones que promuevan actividades de bienestar, hábitos de vida saludable y reconocimiento al desempeño en niveles de excelencia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción y eficacia.

Específicos

- Fomentar acciones que promuevan el bienestar de los servidores públicos, facilitando un balance adecuado entre la vida laboral y personal.
- Realizar actividades de prevención orientadas a promover la salud mental de los servidores públicos.
- Propender por la celebración de fechas especiales, como un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración, el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento
- Reconocer el buen desempeño de los funcionarios tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Caracterización

La caracterización se realizó a través de una encuesta que se realizó por medio de un formulario de Goggle Forms en el que se solicitó información suministrada por los funcionarios de la Entidad, en lo que corresponde a, género, estado civil, tipo de vinculación, cargo, dependencia, si tiene mascotas y el tipo de mascotas que tiene, el número de hijos(as) que tiene. Así mismo, se formularon preguntas asociadas a los intereses y expectativas frente a las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

La encuesta fue respondida por ciento veintinueve (29) funcionarios, de un total de treinta y cuatro (34) funcionarios públicos activos con corte al 9 de diciembre de 2025, equivalente a un ochenta y cinco por ciento del talento humano vinculado a la planta de la Entidad.

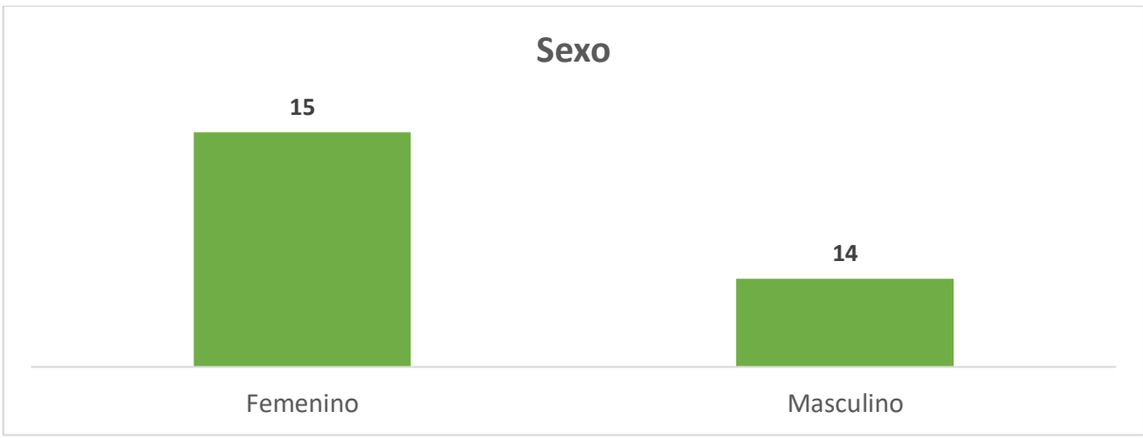
El Siguiente cuadro refleja el número de funcionarios por el cual está compuesta la planta con corte a 9 diciembre, por tipo de vinculación

TIPO VINCULACION	CANTIDAD
Carrera	17
De libre nombramiento y Remoción	7
Provisionalidad	7
Periodo de prueba	2
De periodo fijo	1
TOTAL	**34**

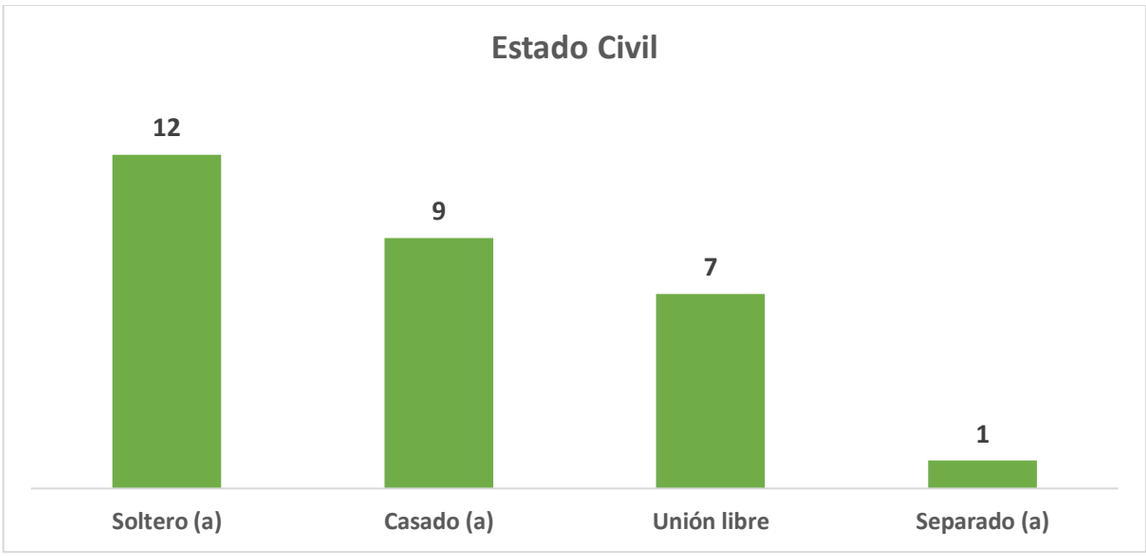
El siguiente cuadro muestra el total de funcionarios por tipo de vinculación que diligenciaron la encuesta.

TIPO VINCULACION	CANTIDAD
Carrera	15
De libre nombramiento y Remoción	5
Provisionalidad	6
Periodo de prueba	2
De periodo fijo	1
TOTAL	**29**

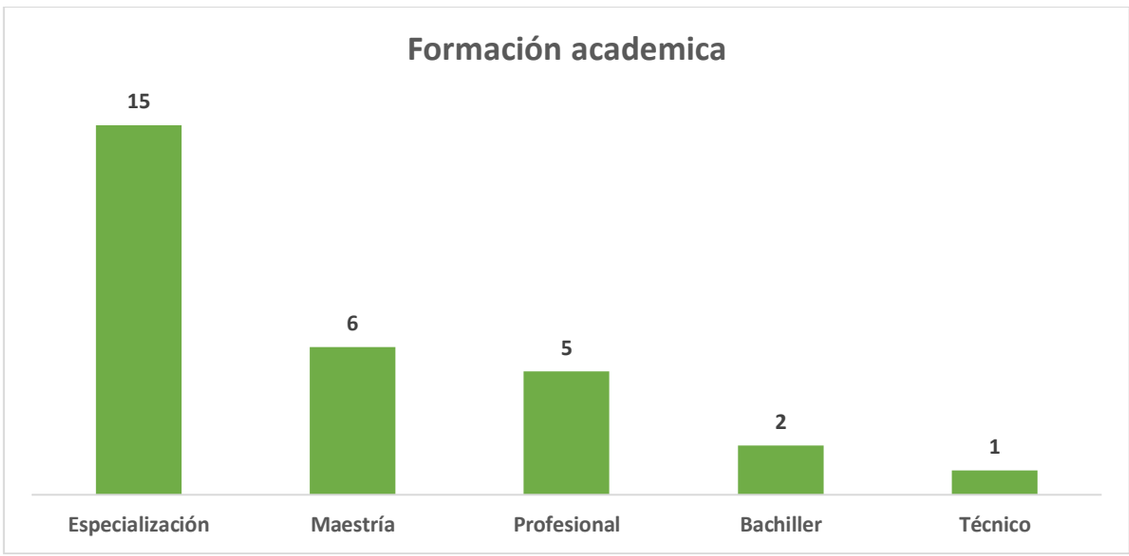
Resultados de la encuesta de caracterización



De acuerdo con los resultados obtenidos a partir de la encuesta de caracterización y bienestar aplicada a los funcionarios de la entidad, la distribución por sexo evidencia hay una mayor participación femenina, representada por 15 funcionarias, frente a 14 funcionarios masculinos.



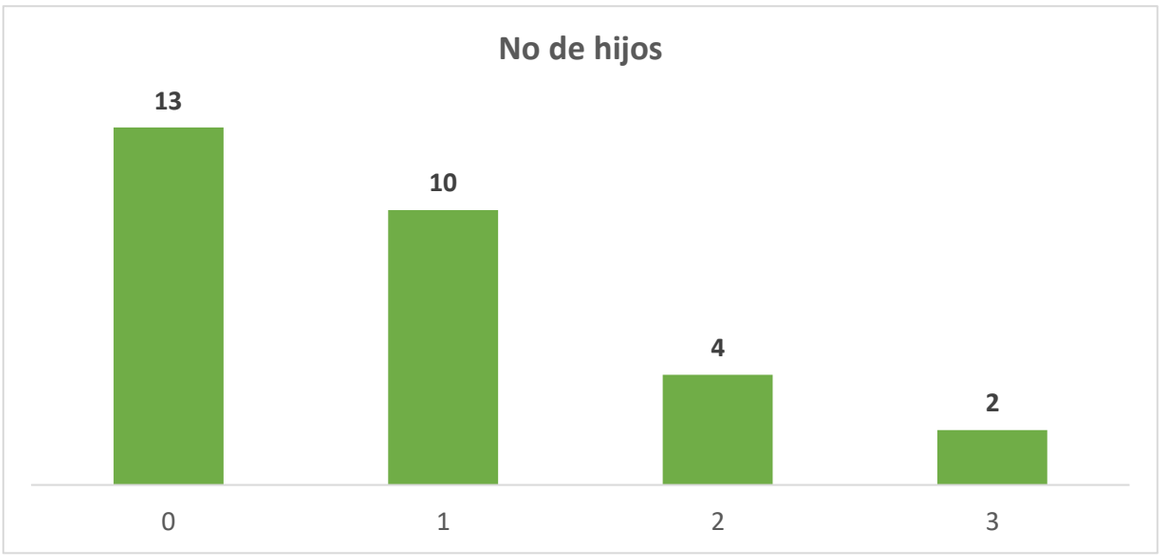
El gráfico de estado civil muestra que la mayor proporción de los funcionarios se encuentra en condición de soltero(a), con un total de 12 respuestas, lo que representa el grupo predominante dentro de la entidad. En segundo lugar, se ubican los servidores casados(as), con 9 respuestas, seguidos por quienes se encuentran en unión libre, con 7 respuestas. Finalmente, el estado civil separado(a) presenta la menor participación, con 1 respuesta.



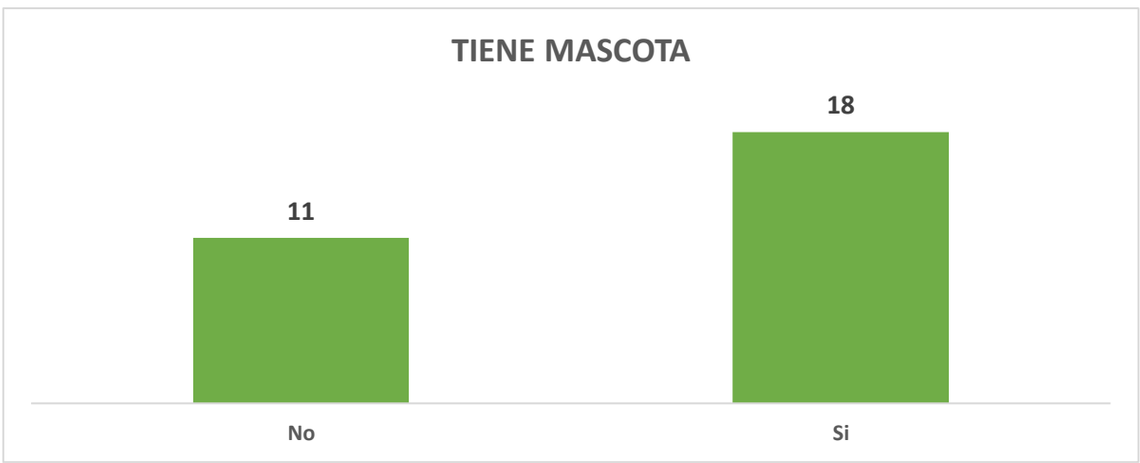
El gráfico de formación académica evidencia un alto nivel de cualificación entre los funcionarios de la entidad. La mayor proporción corresponde a funcionarios con formación de especialización, con 15 respuestas, en segundo lugar, se encuentran los funcionarios con formación de maestría, con 6 respuestas, seguidos por aquellos con título profesional, con 5

respuestas.

En menor proporción se registran funcionarios con nivel de bachiller, con 2 respuestas, y formación técnica, con 1 respuesta, lo cual indica que la mayoría del talento humano cuenta con formación universitaria y de posgrado.



El gráfico sobre el número de hijos muestra que una parte significativa de los funcionarios no tiene hijos, con 13 respuestas, constituyéndose como el grupo mayoritario. En segundo lugar, se encuentran los funcionarios que reportan un (1) hijo, con 10 respuestas, seguidos por aquellos que tienen dos (2) hijos, con 4 respuestas. Finalmente, el menor porcentaje corresponde a servidores con tres (3) hijos, con 2 respuestas.



De acuerdo con los resultados obtenidos a partir de la encuesta, se evidencia que la mayoría de los funcionarios sí cuenta con mascota, con un total de 18 respuestas, frente a 11 funcionarios que manifestaron no tener mascota.

Diagnóstico de Necesidades de bienestar

¿Cuál de las siguientes actividades deportivas son de su preferencia?



En la gráfica se observa que respectos a actividades deportivas el **fútbol** es la actividad con mayor nivel de preferencia entre los funcionarios, con 15 respuestas, en un segundo nivel de preferencia se encuentran el **gimnasio** y los **bolos**, ambos con 11 respuestas, lo que refleja un interés significativo tanto por actividades de acondicionamiento físico individual como por actividades recreativas de carácter grupal.

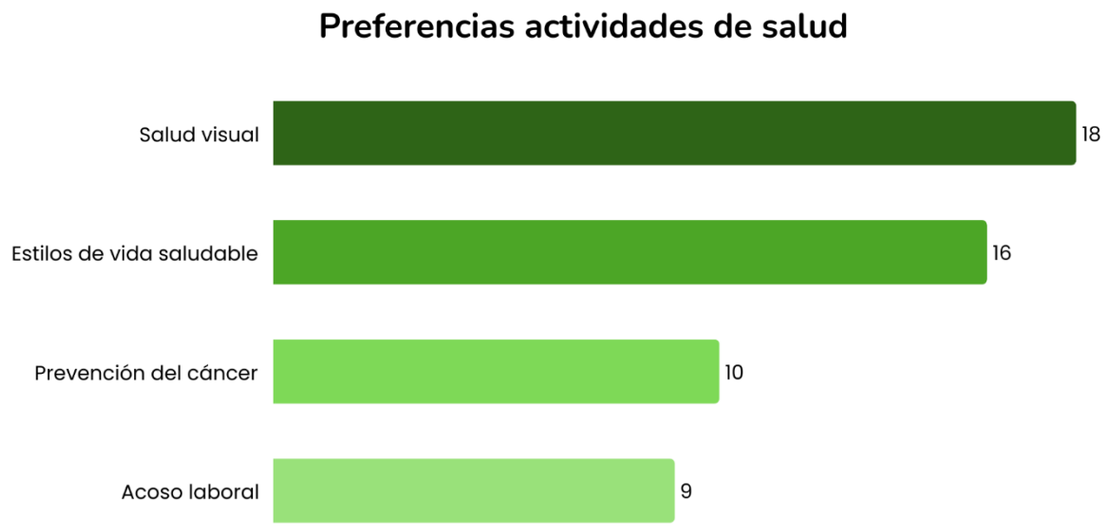
Así mismo, el tejo/minitejo y el voleibol presentan una participación intermedia, con 6 respuestas cada uno. En menor proporción se identifican actividades como la rana (4 respuestas), el tenis de mesa y la opción ninguno (2 respuestas cada una), así como otras disciplinas con una sola mención, tales como natación, atletismo, baloncesto, ciclismo y running.



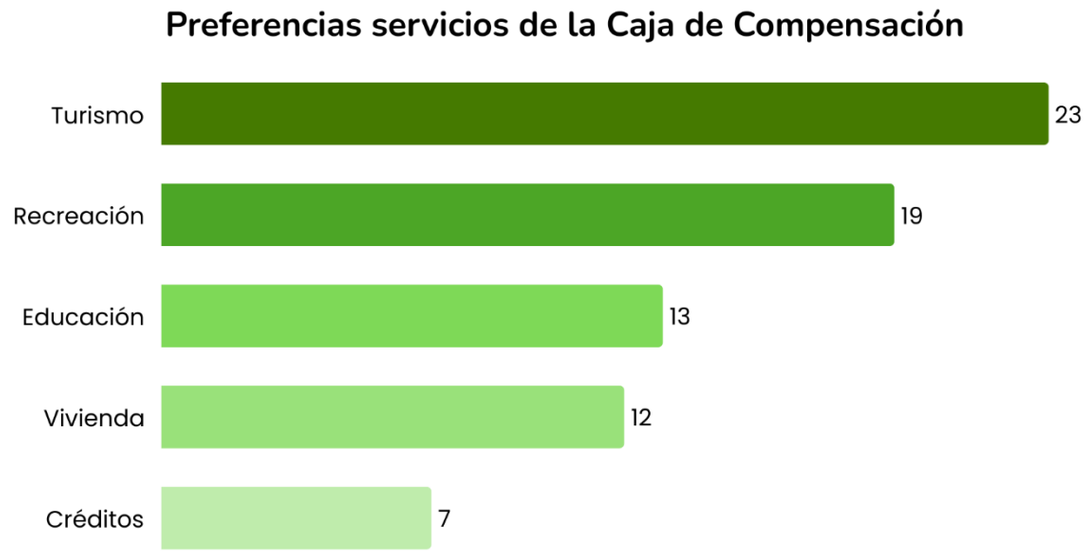
En cuanto a las actividades culturales el **cine** es la actividad con mayor preferencia entre los funcionarios, seguido del **stand Up Comedy** y el **teatro.** En menor proporción se identifican los cursos de manualidades, mientras que actividades como podcasts y cocina registran un poco participación



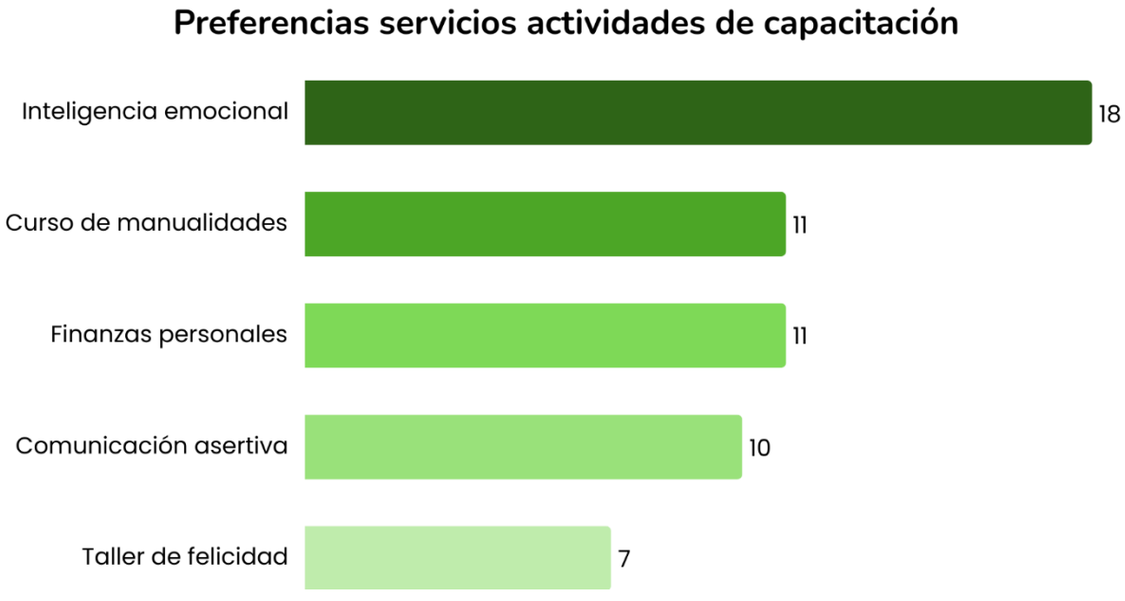
Como se puede observar en la gráfica se evidencia que los **aeróbicos** constituyen la actividad de autocuidado con mayor preferencia entre los funcionarios, seguidos por **nutrición** y **yoga**. En un nivel intermedio se encuentran pilates y mindfulness, mientras que la práctica de deportes presenta una participación mínima.



Se observa que las principales preferencias de los funcionarios se concentran en **salud visual** y **estilos de vida saludable**, seguidas por **prevención del cáncer** y **acoso laboral**.



El servicio de mayor interés entre los servidores públicos es **turismo**, con **23 respuestas**, lo que refleja una alta demanda por actividades orientadas al descanso, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre. En segundo lugar, se ubica **recreación**, con **19 respuestas**, seguida de **educación**, con **13 respuestas**, y **vivienda**, con **12 respuestas**, evidenciando un interés significativo tanto en el desarrollo personal como en el bienestar familiar.



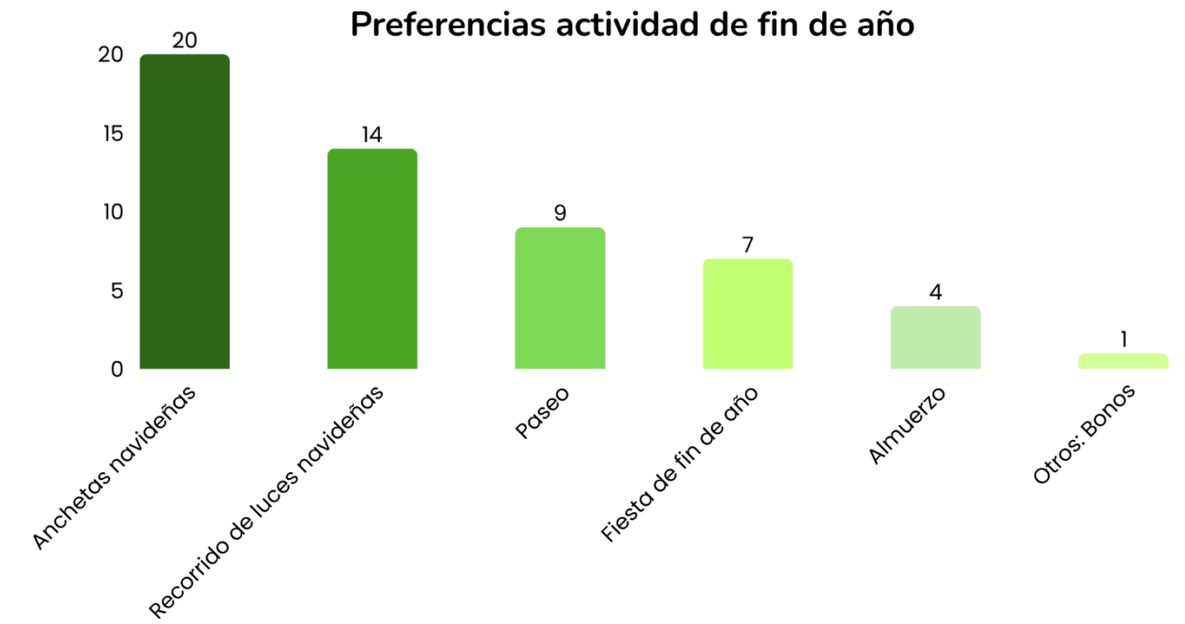
Los resultados de la encuesta de caracterización y bienestar evidencian que la temática de mayor interés entre los servidores públicos es la **inteligencia emocional**, con **18 respuestas**, lo que refleja una alta demanda por el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y de gestión personal en el entorno laboral. En un segundo nivel de preferencia se encuentran **curso de manualidades** y **finanzas personales**, ambas con **11 respuestas**, lo que indica un interés equilibrado entre actividades de desarrollo personal y fortalecimiento de competencias para la vida cotidiana.

Posteriormente, la **comunicación asertiva**, con **10 respuestas**, reafirma la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales y los procesos de comunicación interna. Finalmente, el **taller de felicidad**, con **7 respuestas**



Se observa que la actividad recreativa con mayor nivel de preferencia es la **caminata ecológica**, con **21 respuestas**. En segundo lugar se encuentran los **alumbrados navideños**, con **18 respuestas**, seguidos de las **novenas navideñas**, con **14 respuestas**, lo que evidencia una marcada inclinación por actividades de integración social y cultural, especialmente asociadas a las tradiciones y celebraciones colectivas.

Posteriormente, las **jornadas de integración familiar** registran **12 respuestas**, mientras que el **festival de cometas** alcanza **10 respuestas**, mostrando también una participación significativa.



Los resultados de la encuesta de caracterización y bienestar evidencian que la actividad de fin de año con mayor nivel de preferencia entre los servidores públicos es la entrega de **anchetas navideñas**, con **20 respuestas**, lo que refleja una alta valoración por los reconocimientos

tangibles y de impacto inmediato en el núcleo familiar. En segundo lugar se encuentra el **recorrido de luces navideñas**, con **14 respuestas**, seguido del **paseo**, con **9 respuestas**, y la **fiesta de fin de año**, con **7 respuestas**, lo que indica un interés relevante por actividades de integración y esparcimiento colectivo.

En menor proporción se ubican el **almuerzo**, con **4 respuestas**, y **otros beneficios como bonos**, con **1 respuesta**, evidenciando una menor preferencia relativa frente a las demás alternativas propuestas.

Propuestas y recomendaciones

A partir de las respuestas de los funcionarios a continuación se relacionan las respuestas más recurrentes en cuanto a las propuestas de incentivos y recomendaciones por parte de los funcionarios que respondieron la encuesta

Tema	Sugerencias recurrentes
Flexibilidad laboral y desconexión laboral	Garantizar el **horario flexible** para todos los funcionarios; que el **día de la familia no sea compensado**; reglamentar e implementar el **teletrabajo**; asegurar que las actividades institucionales se realicen dentro del **horario laboral** sin afectar el tiempo de almuerzo; aplicar la **Ley 2191 de 2022** (derecho a la **desconexión laboral).**
Clima organizacional y reconocimiento	Fortalecer los **reconocimientos** al desempeño y a los **logros académicos**; realizar jornadas de integración que fortalezcan el clima laboral; promover una mayor participación en las actividades convocadas por la Administración sin condicionarlas a compensaciones de tiempo
Salud y condiciones de trabajo	Implementar **pausas activas** en la jornada laboral; evitar jornadas extensas; propiciar entornos laborales saludables y equilibrados
Transformación digital	Implantar la **firma digital en ORFEO** como herramienta para mejorar la eficiencia, reducir tiempos y fortalecer la gestión documental
Apoyo al desarrollo personal y educativo	Otorgar ayudas económicas para estudio y facilitar la permanencia y culminación de procesos de formación académica, becas y patrocinio de estudios, permisos de estudio sin compensación
Movilidad sostenible	Implementar parqueadero gratuito para bicicletas como incentivo al transporte sostenible y al cuidado ambiental
Bienestar familiar y personal	medio día libre por cumpleaños de familiares, actividades para hijos en vacaciones, celebración de cumpleaños, Día de descanso por aniversario laboral
Incentivos	Bonos de mercado, bonos para gimnasio

Ejes de Intervención

El Plan de Bienestar e Incentivos del año 2026 dirigido a todos los funcionarios del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía IDUVI, ha sido diseñado de acuerdo al análisis de los resultados de la aplicación de la encuesta de detección de necesidades, las necesidades de la entidad y a las líneas de acción establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en la Guía de estímulos de los servidores públicos y el Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026.

a) Eje de Equilibrio Psicosocial

Este eje está compuesto por aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de los servidores, aumentando la motivación y la productividad.

Actividades a desarrollar:

- *Encuentro deportivo Inter entidades de la Administración Municipal:* cada año la administración municipal desarrolla un encuentro deportivo entre las entidades de la Administración donde los funcionarios del IDUVI que estén interesados en participar de estos eventos deportivos podrán solicitar su inscripción en los diferentes deportes de conjunto e individuales que se desarrollen según los lineamientos de la secretaria de la Función Pública de la Alcaldía de Chía.

- *Torneo de bolos*

- *Promoción de espacios de cultura:* el Instituto propenderá por una vez al año contemplar una actividad cultural para los servidores públicos como cine o Stand Comedy.

- *Día Nacional del Servidor Público:* con el fin de enaltecer la labor de los servidores públicos de la entidad realizará una jornada de capacitación y bienestar en el mes de junio o julio.

- *Reconocimiento fechas especiales:* se fomentará la celebración de fechas como el día de la mujer, el día del hombre, el día del cumpleaños, amor y amistad, navidad etc.

- Convenios con gimnasios: la Entidad revisara la posibilidad de hacer un convenio con alguno de los gimnasios que se encuentran en Chia para que los funcionarios puedan acceder a descuentos en su pago mensual.

- Caminata ecológica Realizar una caminata en los alrededores del Municipio que permita la apropiación de los funcionarios del territorio.

- Celebración día de los niños 31 de octubre: el IDUVI otorgara medio día a los servidores de la entidad que tengan hijos menores de 14 años para que compartan con sus hijos.

- *Actividad fin de año:* Se realizará una actividad de integración de fin de año que de acuerdo a las preferencias de los funcionarios.

- *Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte*: conforme al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, el IDUVI incentivara el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad, así:

    - Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
    - Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
    - Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.

- El servidor que desee hacer uso del incentivo, debe registrar los recorridos en la el área de Talento Humano.

- Sala Amiga de la Familia Lactante: prevista en la Ley 1823 de 2017, se contará con una sala habilitada en el Centro Administrativo Municipal CAM en el Primer piso, para que las funcionarias que se encuentren en periodo de lactancia, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

- Programa Servimos: Promover el Programa Servimos de la Función Pública al que tienen acceso todos los funcionarios de la entidad.

Flexibilidad Laboral

- Descanso compensado: la entidad podrá permitir a los funcionarios compensar para semana santa y festividades decembrinas, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso de acuerdo con la programación que establezca la Entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación de la prestación del servicio.

- Horario flexible: la entidad expidió la Resolución No 202 de 2024 la cual reglamentó el horario flexible al interior de la entidad permitiéndole a los funcionarios acogerse a alguno de los siguientes horarios: de lunes a viernes de 7:00 am a 4:00 pm o de 9:00 am a 6:00 pm.

- Reuniones escolares: la entidad concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores públicos que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que se presenten los soportes correspondientes.

- *Desvinculación laboral asistida y de retiro:* es importante sensibilizar a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral, por consiguiente, se planea realizar las siguientes actividades:

  - Hacer un reconocimiento a los funcionarios que se desvinculan de la entidad
  - Taller de gestión del cambio

Salario Emocional

- *Celebración de cumpleaños:* las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello la entidad concederá un día de permiso remunerado a los funcionarios por su cumpleaños, que podrá ser solicitado a partir de la fecha de su cumpleaños Para este incentivo, el jefe inmediato, previa concertación con el servidor, acordará el tiempo del disfrute, si es el mismo día de su cumpleaños o máximo dentro de los treinta (30) días siguientes.

- Dia libre y felicitación por graduación en educación formal: El día que se reconoce es el día de la graduación del servidor.

- Reconocer a los funcionarios que hacen parte de la brigada de emergencias y que asistan a las capacitaciones un día remunerado al semestre.

b) Eje de Salud Mental

Este eje está enfocado a promover la salud mental y el autocuidado de los servidores públicos generando hábitos de vida saludables

Actividades a desarrollar:

- *Higiene mental:* se promoverán charlas que permitan mitigar la presión laboral tales como: manejo de ansiedad y depresión, Manejo de ansiedad y depresión, Inteligencia emocional, Estrés laboral y carga mental y finanzas personales

- *Prevención del sedentarismo:* se fomentará la actividad física dentro de los servidores a través pausas activas para prevenir el riesgo ergonómico en los servidores públicos y se realizará una charla para prevenir el sedentarismo.

- *Promoción de la salud:* se realizará una jornada de salud visual y prevención contra el cáncer y proporcionaran talleres de nutrición y estilos de vida saludable.

c) Eje de Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que se deben realizar para el fomento de la inclusión, diversidad y representatividad, como la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual.

Actividades a desarrollar:

- taller sobre la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual, así como la creación del manual de convivencia.

d)Eje de Transformación Digital

Este eje comprende la creación de cultura digital para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.

Actividades a desarrollar:

- Tener actualizados los sistemas de información de los funcionarios con el propósito de tener la mayor cantidad de información relevante de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer las expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación y vida familiar, entre otros.

- Preparar y desarrollar competencias en los servidores públicos en el uso de herramientas digitales.

- Fortalecer el sistema de gestión documental

d) Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004.

Actividades a desarrollar:

- Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad
- Medición del clima laboral: el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada dos años, donde las entidades por medio de un diagnóstico deberán definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Evaluación del Programa

Como principales indicadores para la evaluación de la ejecución del plan de bienestar se estableció el siguiente indicador.

cumplimiento de actividades:

$$Porcentaje\ de\ Cumplimiento = Numero\ de\ Actividades\ Ejecutadas/Total\ de\ Actividades\ Programadas \times 100$$

Obligaciones

Servidores Públicos

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Subgerencia administrativa y financiera.
- Firmar las listas de asistencia a las actividades.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos.
- Diligenciar las encuestas, suministradas por la entidad.

IDUVI

- Asignar recursos financieros para cubrir el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta el presupuesto disponible.

.

5. Plan de Incentivos

Este plan se sustenta en las disposiciones del Decreto 1567 de 1998, "*Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado",* y el cual refiere en su artículo 26 acerca del Programa de Incentivos que deberá orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en los niveles de excelencia, al Decreto 1227 de 2005, en sus artículos 81 y 82, que reglamentan los incentivos individuales y colectivos; y el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que consolida las normativas en materia de gestión del talento humano, promoviendo el reconocimiento del mérito y el fomento del desempeño eficiente y que insta a los jefes de cada entidad a adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales.

En cumplimiento de lo establecido en el referido marco legal, el Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI elaboro el siguiente Plan de Incentivos con el fin de propiciar condiciones favorables al desarrollo de una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, otorgando reconocimientos al buen desempeño y la excelencia laboral de sus servidores y de los equipos de trabajo que postulen proyectos innovadores que muestren aportes significativos a la Entidad.

Objetivos

General

Establecer un sistema de incentivos que motive a los servidores públicos y equipos de trabajo hacia la excelencia y que contribuya a la generación de resultados y metas de la entidad.

Específicos

- Premiar el desempeño sobresaliente de funcionarios públicos y equipos que aporten al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.
- Promover iniciativas que optimicen procesos y mejoren la calidad de los servicios prestados.

Tipos de Incentivos

Incentivos Pecuniarios. Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos. Los incentivos pecuniarios se asignarán al equipo de trabajo seleccionado en el primer lugar y estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán hasta de cuarenta (40) SMMLV, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y de conformidad con lo señalado mediante la resolución que se expida para el efecto.

Incentivos no Pecuniarios. Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como el mejor empleado de cada nivel jerárquico y de la Entidad, como también por cada equipo de trabajo que sea seleccionado en el segundo o tercer lugar.

- **Selección de los Mejores Empleados**

De acuerdo con lo establecido en los artículos 2.2.10.10 y siguientes del Decreto Nacional 1083, el área de talento humano realizará la revisión de los funcionarios que cumplan con los siguientes requisitos:

• Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

• No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

• Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al periodo 2025-2026.

Se realizará la selección de los mejores servidores(as), así:

a. Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Profesional
b. Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Técnico.
c. Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Asistencial.
d. Mejor servidor de la Entidad

Si dentro del proceso de selección de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, se presenta empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, el Comité evaluador tomará en cuenta los siguientes criterios y en el orden establecido para escoger el mejor empleado de la entidad:

a. Se asignará un único punto adicional por la participación en una o varias de las siguientes actividades o instancias: ser Brigadista de la entidad, ser integrante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, ser integrante del Comité de Convivencia y de la Comisión de Personal.
b. En caso de seguir el empate se dirimirá por sorteo.

- **Selección Mejor Equipos de Trabajo**

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto que permita transformar y crear mejores formas de ejecutar las funciones, mejorar los procesos y resolver los problemas estructurales que se presentan en el día a día y promover actitudes positivas en el servidor público, como agente de cambio; el Comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos, guardando relación con el Plan Nacional de Desarrollo Vigente y el Plan Estratégico de la Entidad.

Requisitos:

a. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.
b. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado mínimo por dos (2) integrantes y máximo por cuatro (4) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
c. Las temáticas a desarrollar por los equipos de trabajo deben estar relacionadas con áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación y con importante contenido de creatividad e innovación institucional y serán presentadas ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación.

El procedimiento para la postulación y selección de los mejores equipos de trabajo es el siguiente:

a. Divulgación anual del cronograma por parte la Subgerencia Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano, para llevar a cabo el proceso de participación de equipos de trabajo en el plan de bienestar social e incentivos.
b. Postulación del equipo de trabajo, dentro de las fechas establecidas en el cronograma divulgado.

El procedimiento para la selección de los mejores equipos de trabajo es el siguiente:

a. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública ante los empleados de la entidad.
b. El Comité Evaluador podrá invitar a servidoras(es) expertos de acuerdo con la temática de cada proyecto, con el fin de garantizar imparcialidad y conocimiento técnico para su evaluación y calificación.
c. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en los resultados obtenidos en las evaluaciones respectivas.
d. De acuerdo con el concepto emitido por el equipo evaluador, se asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad y los no pecuniarios a los equipos que ocupen el segundo y tercer lugar.

En todo caso para la inscripción de proyectos se deberán cumplir los criterios que se describen a continuación:

a. Los proyectos deberán presentarse para que su ejecución finalice a más tardar el último día hábil del mes de septiembre del año en curso, indicando en el mismo, las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deberán cumplirse al 100%.
b. El alcance del proyecto debe concretarse al mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales o cualquiera otro que a juicio del Comité Institucional de Gestión y Desempeño genere valor agregado en la gestión institucional.

Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días más. Si al término de la prórroga solo se inscribe un equipo, se aceptará la inscripción de este único equipo.

El Plan de bienestar e incentivos fue aprobado en el primer Comité Institucional de Gestión y Desempeño y estará disponible en la página web de la entidad https://iduvichia.gov.co/gestion-documental/.

Versión	Fecha de Versión	Descripción del Cambio
01	Febrero 15 de 2018	Adopción Plan Institucional de talento Humano
02	Febrero 7 de 2019	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
03	Febrero 27 de 2020	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
04	Febrero 10 de 2021	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
05	Enero 28 de 2022	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
06	Febrero 10 de 2023	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
07	Febrero 10 de 2024	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
08	Enero 30 de 2026	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente y dando aplicación a las encuestas de diagnóstico de necesidades de Talento Humano

Elaboró: Lady Diana Matallana Castellanos – Profesional Especializado
Revisó: Nancy Janneth Agudelo Moreno – Subgerente administrativa y financiera