

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2026 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA - EMSERCHIA E.S.P"

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA, EMSERCHIA E.S.P.,

En ejercicio de las facultades conferidas mediante el Acuerdo N°06 de 2018 "Por medio del cual se reforman los estatutos de la empresa de servicios públicos de Chía E.S.P.", la Resolución 119 del 4 de marzo de 2019, por el cual se actualiza y ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Empresa de servicios Públicos de Chía - Cundinamarca, numeral 15 de las funciones esenciales de la gerencia, Ley 734 de 2002, Ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1499 del 2017 y el Acuerdo 009 del 13 de noviembre de 2020 y

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 54 de la Constitución Política establece que "*es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.*"

Que es deber de la administración de la Empresa de Servicios Públicos de Chía - EMSERCHIA E.S.P- formular, diseñar, ejecutar y evaluar los programas de capacitación, formación y desarrollar programas de bienestar social y calidad de vida de los funcionarios que se encuentren vinculados con la empresa, además diseñar y evaluar el sistema de reconocimiento e incentivos.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, "*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.*"

Que la Ley 1857 de 2017, en su artículo 3 establece que "*Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuenten los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.*"

Que el artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, establece como principios axiológicos del sistema de estímulos:

"a) Humanización del Trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones, cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal

b) Equidad y justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulo deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los y las demás para que sigan mejorando. (...)"

Que, a su vez, el artículo 19 del mismo Decreto señala que "*Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.*" Y en su artículo 20 que "*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los*

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2026 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA - EMSERCHIA E.S.P"

servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

Que, el artículo 21 ibidem, respecto a la finalidad del bienestar social, enuncia que:

"Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional."*

Que, en la misma línea, el Decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 2.2.10.1 que "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social."

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto previamente citado, establece los beneficiarios del sistema de estímulos de la siguiente manera:

"Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2026 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA - EMSERCHIA E.S.P"

5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados."*

Que, bajo estos lineamientos, la Sub. Dirección de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., considera que, a través de la implementación de este plan, lograra generar impactos visibles que se reflejan en ambientes laborales sanos y productivos, fortalecimiento de los factores protectores, mayor calidad de vida laboral, así como el fomento y perspectivas multiculturales, espirituales y transformadoras del disfrute de las labores ejercidas por parte de los trabajadores.

Que, en mérito de lo expuesto,

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., para el año 2026, el cual hace parte constitutiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Objeto. Mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P. y de sus familias, a través del diseño, organización y ejecución de programas orientados a la atención de sus necesidades personales, profesionales, familiares, y sociales, de manera que se propicie una cultura institucional de progreso y de buen servicio, que contribuya al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: Beneficiarios. Serán beneficiarios del Plan Estratégico de Talento Humano, los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Chía –EMSERCHIA E.S.P.

ARTÍCULO CUARTO: Fines. El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Chía –EMSERCHIA E.S.P., tendrá los siguientes fines:

1. Actualizar y Desarrollar el plan estratégico del Talento Humano; Para la atención a las necesidades de los funcionarios, al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la entidad, sus familias y generar el sentido de pertenencia hacia la empresa.
2. Afianzar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para garantizar la óptima salud de los funcionarios; Mediante sensibilización en el trabajo en las buenas prácticas del trabajo seguro, socialización de lecciones aprendidas, exámenes médicos periódicos y seguimiento a las recomendaciones, realización de inspecciones a ambiente laboral, implementación de las políticas de S.S.T. y verificación de dotación acorde a las tareas realizada.
3. Coordinar la evaluación de desempeño laboral, evaluación periodo de prueba y calificación de servicios de los funcionarios de la entidad; Para tomar acciones de mejora

(19 ENE 2026)

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2026 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA - EMSERCHIA E.S.P"

en búsqueda que la eficacia, eficiencia y efectividad del funcionario en las tareas a desarrollar.

ARTÍCULO QUINTO: En todo caso, el Plan de Estratégico de Talento Humano, estará sujeto a la disponibilidad presupuestal que se asigne para vigencia.

ARTÍCULO SEXTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 051 del 23 de enero de 2025.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el Despacho de la Gerencia, a los días 19 ENE 2026



IVAN DARIO MONTAÑO NEISA
GERENTE

Proyecto: David Ernesto Melo González – Profesional Universitario Talento Humano 

Reviso y aprobó: Gloria Inés Rodríguez Rodríguez - Sub. Directora de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo 

Reviso y aprobó: Jimena Rodríguez Fajardo- Directora Administrativa y Financiera 

Revisó: Diana Marcela Tarazona Correa Profesional Universitario Dirección Jurídica y Contratación 

Reviso y aprobó: Jaime Alexis Castro Santos – Director Jurídico y de Contratación 

PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR DE TALENTO HUMANO 2026

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y S.S.T.

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. MARCO TEÓRICO	5
3. OBJETIVOS.....	6
4. ALCANCE.....	6
5. BENEFICIARIOS	7
5.1 Bienestar Social.....	7
5.2 Incentivos.....	7
6. DESARROLLO PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL.....	7
6.1 Planta de personal	7
6.2. Recreación y Deportes	9
6.3. Seguridad Social Integral	9
6.4. Cuidado de la Salud	9
6.5. Calidad de Vida Laboral.....	9
6.6. Clima Laboral.....	10
6.7. Convivencia Institucional.....	10
7. RECURSOS.....	10
8. ENTIDADES DE APOYO.....	10
9. EJECUCIÓN	11
10. REGISTRO.....	11
11. ENCUESTA	11
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	13
13. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026	14

INTRODUCCIÓN

Basados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos y Capacitación en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y teniendo en cuenta las necesidades y la percepción de los servidores públicos, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y que garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la gerencia, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos y Oficiales, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad.

1. MARCO NORMATIVO

La Empresa de Servicios Públicos de Chía -Emserchia E.S.P., siendo una entidad pública, de carácter oficial y teniendo en cuenta que dentro de su planta de personal se encuentra personal vinculado como empleados públicos y trabajadores oficiales, se hace mención a continuación del marco normativo que rige el funcionamiento de la entidad en los temas relacionados con los incentivos institucionales.

- Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículo 13 al 38): Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado (Reglamentado parcialmente por el Decreto 1083 de 2015), junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional, adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."
- Ley 734 de 2002: Código Único Disciplinario. Título IV Derechos, Deberes, prohibiciones, incompatibilidades; impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público, Artículo 33, numerales cuatro y cinco. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Decreto 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909/04 y el Decreto-ley 1567/98. Capítulo II sistema de estímulos Artículo 69 al 85.
- Decreto 1083 de 2015: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos
- Decreto 612 de 2018: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:
 - Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

- Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
-
- **Ley 1857 de 2017**, "Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuenten los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario." este día es "absolutamente obligatorio para todo empleador, sin excepción; independientemente del número de trabajadores que tenga la empresa este día será obligatorio, incluso para el empleador (persona natural) con su trabajador de servicio doméstico".

2. MARCO TEÓRICO

Para contextualizar al lector con la temática tratada dentro del plan de Bienestar e Incentivos institucionales, se hace mención de los siguientes términos:

2.1. Bienestar social

El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

2.2. Incentivos

Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman la planta de empleos de libre nombramiento, profesionales, técnicos, auxiliares y operativos, para el caso de la Empresa de Servicios Públicos de Chía -EMSERCHIA E.S.P, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

2.3. Calidad de Vida Laboral

La función Pública la define como: La existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la

motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

2.4. Clima Laboral

Hace referencia a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que

interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, estas características de la entidad son relativamente permanentes en el tiempo.

3. OBJETIVOS

3.1. General

Crear espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades que contribuyan en la calidad de vida de los servidores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

3.2. Específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Implementar los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de La Empresa de Servicios Públicos de Chía -Emserchia E.S.P.

4. ALCANCE

A través de las acciones y actividades formuladas, se busca contribuir en la generación de escenarios de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida laboral, desarrollando estilos de vida saludable, la participación y el fortalecimiento del vínculo emocional y afectivo del servidor público y su núcleo familiar.

5. BENEFICIARIOS

Todo el personal de la empresa de Servicios Públicos de Chía Emserchía E.S.P.

5.1 Bienestar Social

De conformidad con la normatividad vigente, son beneficiarios de los programas de bienestar social, los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa de Servicios Públicos de Chía - Emserchía E.S.P. y algunas actividades incluyen su núcleo familiar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o familiar con discapacidad adultos mayores, que dependan económicamente del servidor.

5.2 Incentivos

El plan anual de incentivos de La Empresa de Servicios Públicos de Chía -Emserchía E.S.P., tendrá como cobertura los funcionarios clasificados dentro de los niveles Directivos, jefes de Oficinas Asesoras, jefes de Oficina, Profesionales, Técnicos operativos, técnicos administrativos, y asistenciales; algunas actividades incluyen su núcleo familiar. En este orden, se entiende por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o familiares discapacitados mayores que dependan económicamente de él.¹

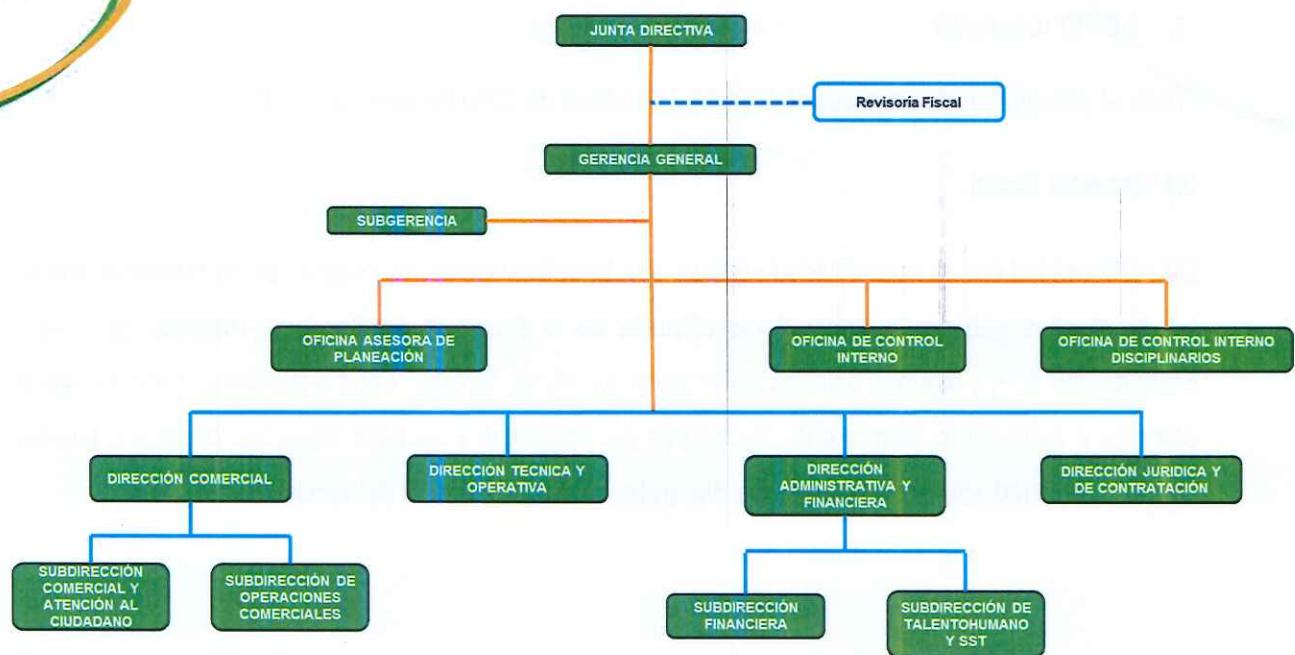
6. DESARROLLO PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

La Empresa de Servicios Públicos de Chía -Emserchía E.S.P. en el marco del Proceso de Talento Humano el objetivo es administrar el recurso humano de la entidad, con el propósito de cumplir con su misión institucional, mediante el mejoramiento continuo de las condiciones laborales; para lo cual el Plan de Bienestar Social contribuirá a ese mejoramiento continuo de las condiciones laborales toda vez que se encamina a desarrollar actividades para la protección y servicios sociales del funcionario y su núcleo familiar y a propender por la Calidad de vida laboral de sus funcionarios.

6.1 Planta de personal

La planta de personal de Emserchía ESP está conformada por áreas de acuerdo al organigrama y el cuadro correspondiente:

¹ Decreto 1227/05, Art. 70 Parágrafo 2



N.	CARGO	CODIGO	NIVEL	GRADO	CANTIDAD
1	Gerente General	50	Directivo	4	1
2	Sub. Gerente	84	Directivo	3	1
3	Director Administrativo	9	Directivo	2	1
4	Director Administrativo y Financiero	9	Directivo	2	1
5	Director Técnico	9	Directivo	2	2
6	Jefe de oficina	6	Directivo	1	2
7	Subdirector Financiero	68	Directivo	1	1
8	Subdirector Administrativo	68	Directivo	1	1
9	Subdirector Técnico	68	Directivo	1	2
10	Asesor	105	Asesor	2	2
11	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	Asesor	1	1
12	Profesional Especializado	222	Profesional	4	1
13	Profesional Especializado	222	Profesional	3	2
14	Tesorero General	201	Profesional	2	1
15	Almacenista General	215	Profesional	2	1
16	Profesional Universitario	219	Profesional	2	10
17	Profesional Universitario	219	Profesional	1	22
18	Técnico Administrativo	367	Técnico	4	1
19	Técnico Administrativo	367	Técnico	3	1
20	Técnico Administrativo	367	Técnico	2	7
21	Técnico Administrativo	367	Técnico	1	9
22	Técnico Operativo	314	Técnico	4	2
23	Técnico Operativo	314	Técnico	3	6
24	Técnico Operativo	314	Técnico	2	6
25	Secretario	440	Asistencial	6	1
26	Conductor	480	Asistencial	5	1
27	Auxiliar Administrativo	407	Asistencial	5	10

28	Auxiliar Administrativo	407	Asistencial	4	17
29	Auxiliar de Servicios Generales	470	Asistencial	4	3
30	Conductor mecánico	482	Asistencial	4	23
31	Operario	487	Asistencial	4	50
32	Operario	487	Asistencial	3	52
33	Operario	487	Asistencial	2	7
34	Operario	487	Asistencial	1	12
TOTAL					260

El desarrollo de Bienestar Social comprende:

6.2. Recreación y Deportes

El beneficio de recreación y deportes fomenta el mejoramiento de la calidad de vida, el auto cuidado y aprovechamiento del tiempo libre. Se promueve el mejoramiento de las condiciones físicas y mentales de los funcionarios a través de actividades de promoción, prevención y rehabilitación para el ejercicio y el deporte repercutiendo en el estado motivacional.

6.3. Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el servidor público para gozar de una calidad de vida. Estos programas son ofrecidos por diferentes

entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, y Cajas de Compensación Familiar.

6.4. Cuidado de la Salud

Promover el cuidado de la salud, partiendo de la importancia de cuidar de sí mismo y cuidar el entorno. Este subcomponente está enmarcado también en las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo, las cuales buscan el beneficio del trabajador en el desarrollo de sus actividades diarias en la Empresa.

6.5. Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores; comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

6.6. Clima Laboral

Es el medio en el que se desarrolla el trabajo diario y cotidiano del equipo humano, y éste además de ser determinante del comportamiento al interior de la entidad, es un factor fundamental en la satisfacción de los trabajadores, la productividad y el cumplimiento de la misión de la empresa. La medición del clima laboral permite establecer estrategias de intervención y seguimiento de los resultados obtenidos, los cuales deben apuntar al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

6.7. Convivencia Institucional

Desarrollo de actividades que afianzan la convivencia y el sentido de pertenencia por la Empresa de Servicios Públicos de Chía -Emserchia E.S.P.; con estas actividades se pretende rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios como:

- Conmemoración de días especiales, para lograr una mejor convivencia institucional y motivación laboral.
- Día de cumpleaños como compensatorio y/o tiene un mes de vigencia para tomar el día.
- Entregas de detalles a los cumpleaños en un acto general trimestral o semestralmente.
- Publicación mensual diariamente del funcionario que este de onomástico.

7. RECURSOS

La entidad apropia anualmente en su respectivo presupuesto, los recursos requeridos para el efectivo cumplimiento de los programas de bienestar social que se adopten y para la vigencia 2026, se ha incluido destinar e invertir recursos en el Programa de Bienestar social.

8. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Instituto Municipal de Recreación y Deportes de Chía.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Entidades Promotoras de Salud

- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas.

9. EJECUCIÓN

La ejecución del programa de bienestar social de la Empresa de Servicios Públicos de Chía - Emserchía E.S.P. en cabeza de la Subdirección de Talento Humano y S.S.T. una vez esté autorizado y aprobado por la Gerencia, para el desarrollo de las actividades, se tendrá en cuenta el cronograma vigencia 2026, el cual está basado en los componentes establecidos en este programa, realizando el respectivo proceso contractual cuando se requiera y desarrollando la logística necesaria en los casos que lo amerite.

Cabe señalar que las actividades estarán sujetas a modificación en la medida que las necesidades y los requerimientos así lo ameriten y justifiquen.

10. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros y soportes:

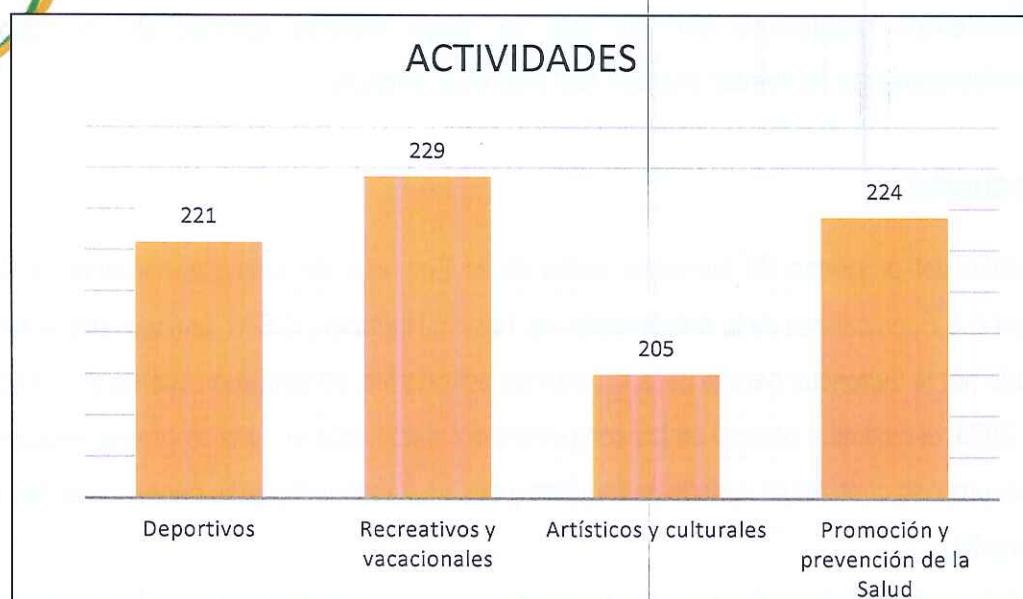
- Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes dependiendo la actividad este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de La Empresa de Servicios Públicos de Chía -Emserchía E.S.P.
- Registros Fotográficos todas las actividades de bienestar deberán llevar el registro fotográfico como evidencia del programa.

11. ENCUESTA

Resultados digitación encuestas para detectar necesidades de bienestar, la encuesta se aplicó a 238 funcionarios que a la fecha se encuentran activos

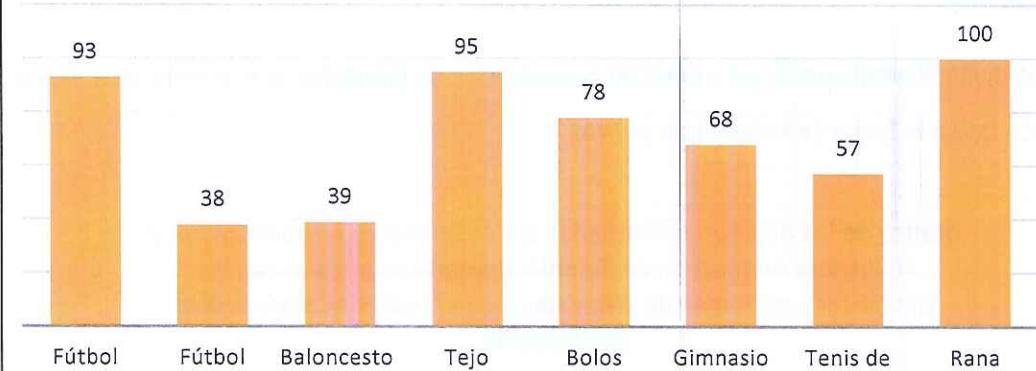
Dentro de los objetivos planteados por la Dirección Administrativa y Financiera en materia de Talento Humano se encuentran los siguientes programas de Bienestar, de los cuales se evidencia la predilección	
Deportivos	221
Recreativos y vacacionales	229
Artísticos y culturales	205
Promoción y prevención de la Salud	224

ACTIVIDADES



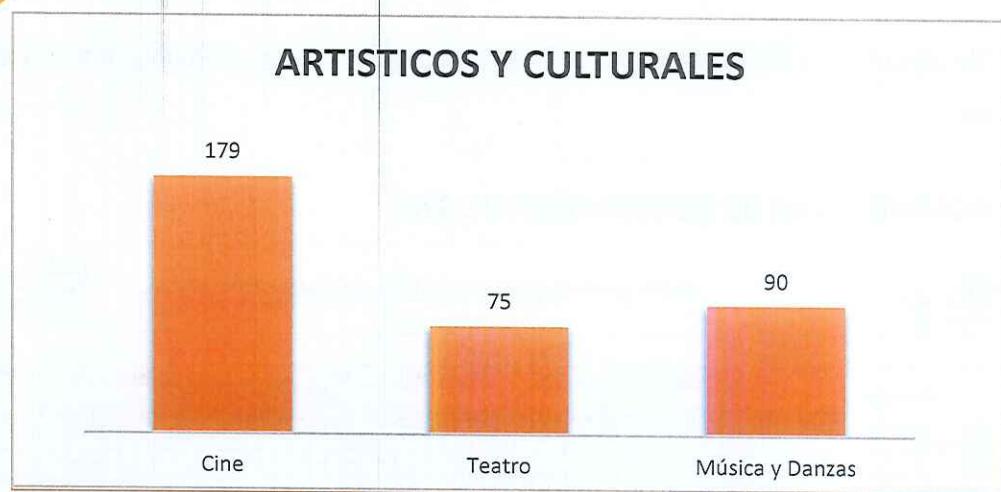
Actividades deportivas	
Fútbol Masculino	93
Fútbol Femenino	38
Baloncesto	39
Tejo	95
Bolos	78
Gimnasio	68
Tenis de mesa	57
Rana	100

Actividades deportivas



Artísticos y Culturales	
Cine	179
Teatro	75
Música y Danzas	90

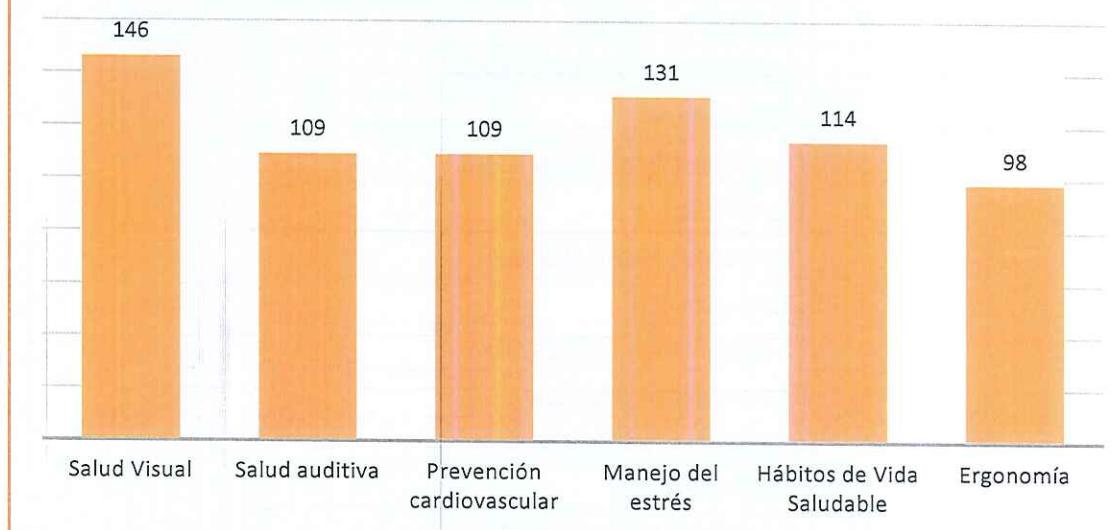
ARTISTICOS Y CULTURALES



Promoción y prevención de la Salud

Salud Visual	146
Salud auditiva	109
Prevención cardiovascular	109
Manejo del estrés	131
Hábitos de Vida Saludable	114
Ergonomía	98

PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD



12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Corresponderá al área de talento Humano realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Incentivos se describen a continuación:

Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar sobre las actividades programadas.

Calidad: Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

13. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026

No	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL												Versión: 1 Fecha: Junio 19 de 2015 Código: ATH F01													
		Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Cumpleaños funcionarios enero	P																									
2	Cumpleaños empresa	P																									
3	Cumpleaños funcionarios febrero	P																									
4	Día de la mujer	P																									
5	Cumpleaños funcionarios marzo	P																									
6	Día del niño	P																									
7	Cumpleaños funcionarios abril	P																									
8	Día de la madre	P																									
9	Cumpleaños funcionarios mayo	P																									
10	Torneo pimpón y boli rana	P																P	P	P	P						
11	Cumpleaños funcionarios junio	P																	P								
12	Día de la Familia	P																		P							
13	Cumpleaños funcionarios julio	P																		P							
14	Cumpleaños funcionarios agosto	P																			P						
15	Día del amor y la amistad	P																			P						
16	Cumpleaños funcionarios septiembre	P																			P						
17	Día dulce de los niños	P																			P						
18	Cumpleaños funcionarios octubre	P																			P						
19	Cumpleaños funcionarios noviembre y diciembre	P																			P						
20	Regalos Niños@	P																			P						
21	Novenas navideñas -	P																			P						
22	Despedida fin de año	P																			P						

1	Cumpleaños funcionarios enero
2	Cumpleaños empresa
3	Cumpleaños funcionarios febrero
4	Día de la mujer
5	Cumpleaños funcionarios marzo
6	Día del niño
7	Cumpleaños funcionarios abril
8	Día de la madre
9	Cumpleaños funcionarios mayo
10	Torneo pimpón y boli rana
11	Cumpleaños funcionarios junio
12	Día de la Familia
13	Cumpleaños funcionarios julio
14	Cumpleaños funcionarios agosto
15	Día del amor y la amistad
16	Cumpleaños funcionarios septiembre
17	Día dulce de los niños
18	Cumpleaños funcionarios octubre
19	Cumpleaños funcionarios noviembre y diciembre
20	Regalos Niños@
21	Novenas navideñas -
22	Despedida fin de año



Las actividades deportivas quedan inmersas con los torneos interadministrativos de la alcaldía municipal de Chía, con el apoyo de la Función Pública y el Instituto Municipal de Recreación y Deportes de Chía.

DAVID ERNESTO MELO GONZÁLEZ
Profesional Universitario Talento Humano

Reviso Gloria Inés Rodríguez Rodríguez – Subdirectora de Talento Humano y SST



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Versión: 1

Fecha: Junio 19 de 2015

Código: ATH E01

