

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2025 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA - EMSERCHIA E.S.P.”**

**EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA, EMSERCHÍA 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, en su **“PARÁGRAFO. 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, 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 numeral 4 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002:

*4. 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 vacacional.*

Que mediante el modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Decreto 1499 del 2017, en el Artículo 2.2.22.3.3. Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos:

- 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas*
- 2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.*
- 3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.*
- 4. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas*

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2025 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA - EMSERCHIA E.S.P”**

Que el artículo 15 ibidem, en el marco de los fundamentos del sistema de estímulos, consagro como principios axiológicos:

“(…) 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.

Adicionalmente los artículo 19 y 20 ibidem, señalan:

- **ARTÍCULO 19. Programas Anuales.** *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.*
- **ARTÍCULO 20. Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los 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.

Suman do lo anterior, el Decreto 1083 de 2015, establece lo siguiente:

**ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos.** *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*

**ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios.** *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.*
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.*

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2025 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA - EMSERCHIA E.S.P”**

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 validez 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,

**RESUELVE:**

**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 2025, el cual hace parte constitutiva del presente acto administrativo.

**ARTICULO 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.

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

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

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2025 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA - EMSERCHIA E.S.P”**

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

**ARTICULO QUINTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 009 del 5 de enero de 2024.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en el Despacho de la Gerencia, a los días **23 ENE 2025**



**IVAN DARIO MONTAÑO NEISA**  
**GERENTE**

Proyecto: Sebastián Camilo Jamaica Talero – 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

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



051

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

# **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025**

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y  
S.S.T.**



[www.emserchia.gov.co](http://www.emserchia.gov.co)

Calle 11 # 17-00

PBX: (601)4926464



INTRODUCCIÓN .....	3
1. MARCO NORMATIVO .....	4
2. MARCO TEÓRICO.....	5
3. OBJETIVOS .....	7
4. ALCANCE .....	7
5. BENEFICIARIOS.....	8
5.1 Bienestar Social .....	8
5.2 Incentivos.....	8
6. DESARROLLO PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL .....	9
6.1 Planta de personal .....	9
6.2. Recreación y Deportes.....	11
6.3. Seguridad Social Integral .....	11
6.4. Cuidado de la Salud .....	11
6.5. Calidad de Vida Laboral .....	11
6.6. Clima Laboral .....	12
6.6. Convivencia Institucional.....	12
7. RECURSOS .....	12
8. EJECUCIÓN .....	13
9. REGISTRO .....	13
11. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025 .....	19



## 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 2025 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

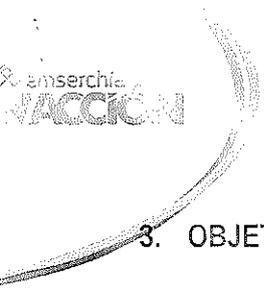
Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman la planta de empleos de libre nombramiento, profesionales, técnicos, auxiliares y operativos, para 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

### 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 - Emserchia 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 -Emserchia 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.<sup>1</sup>

---

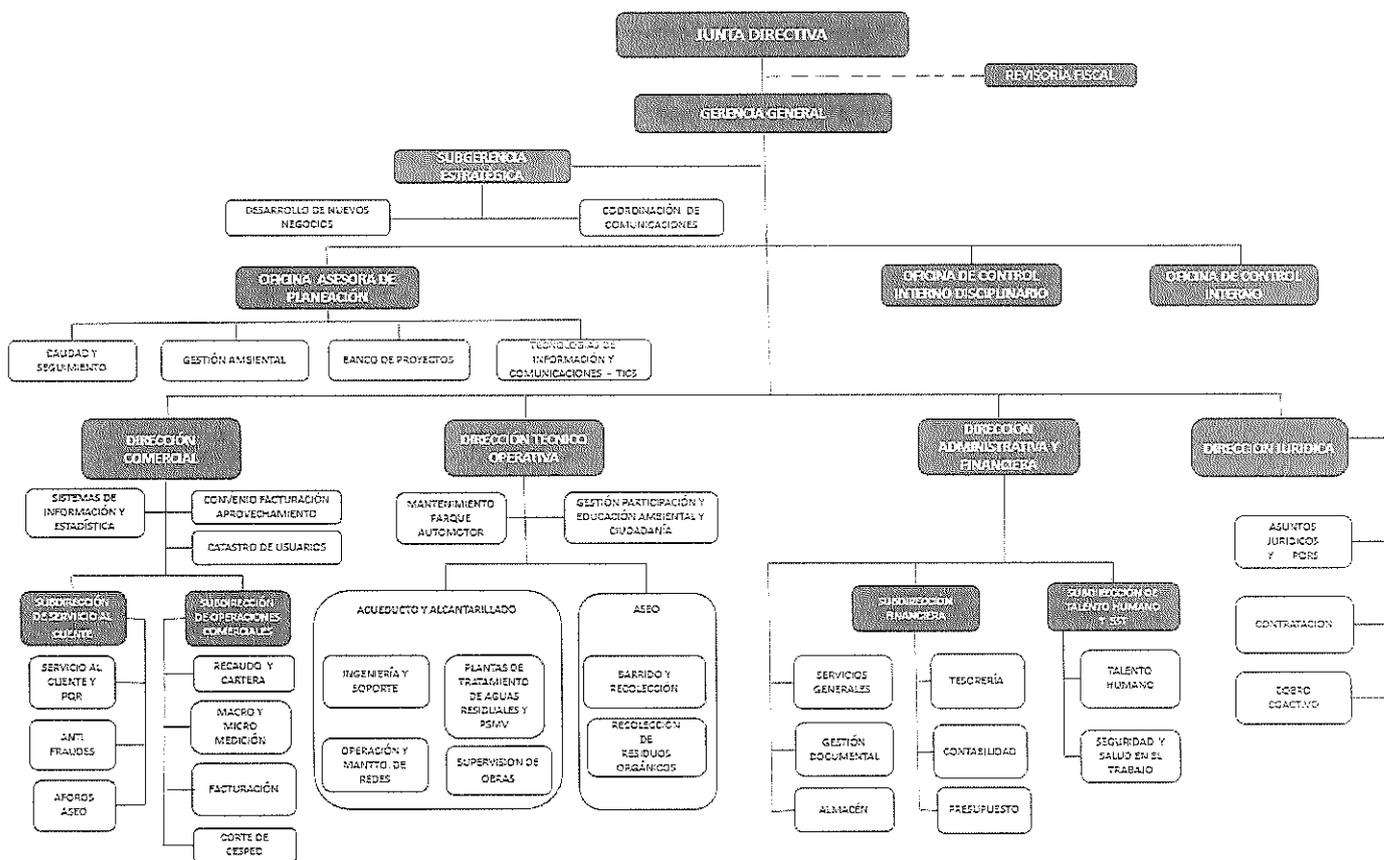
<sup>1</sup> Decreto 1227/05, Art. 70 Parágrafo 2

6. DESARROLLO PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

La Empresa de Servicios Públicos de Chía -Emserchia 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 Emserchia ESP está conformada por áreas de acuerdo al Organigrama



N.	CARGO	CODIGO	NIVEL	GRADO	CANTIDAD
1	Gerente General de Entidad Descentralizada	50	Directivo	04	1
2	Sub. Gerente	084	Directivo	03	1
3	Director Administrativo	009	Directivo	02	1
4	Director Administrativo y Financiero	009	Directivo	02	1
5	Director Técnico	009	Directivo	02	2
6	Jefe de oficina	006	Directivo	01	2
7	Subdirector Financiero	068	Directivo	01	1
8	Subdirector Administrativo	068	Directivo	01	1
9	Subdirector Técnico	068	Directivo	01	2
10	Asesor	105	Asesor	02	2
11	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	Asesor	01	1
12	Profesional Especializado	222	Profesional	04	1
13	Profesional Especializado	222	Profesional	03	2
14	Tesorero General	201	Profesional	02	1
15	Almacenista General	215	Profesional	02	1
16	Profesional Universitario	219	Profesional	02	10
17	Profesional Universitario	219	Profesional	01	22
18	Técnico Administrativo	367	Técnico	04	1
19	Técnico Administrativo	367	Técnico	03	1
20	Técnico Administrativo	367	Técnico	02	7
21	Técnico Administrativo	367	Técnico	01	9
22	Técnico Operativo	314	Técnico	04	2
23	Técnico Operativo	314	Técnico	03	6
24	Técnico Operativo	314	Técnico	02	6
25	Secretario	440	Asistencial	06	1
26	Conductor	480	Asistencial	05	1
27	Auxiliar Administrativo	407	Asistencial	05	10
28	Auxiliar Administrativo	407	Asistencial	04	17
29	Auxiliar de Servicios Generales	470	Asistencial	04	3
30	Conductor mecánico	482	Asistencial	04	23
31	Operario	487	Asistencial	04	50
32	Operario	487	Asistencial	03	52
33	Operario	487	Asistencial	02	7
34	Operario	487	Asistencial	01	12
<b>TOTAL</b>					<b>260</b>

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 2025, se ha incluido destinar e invertir recursos en el Programa de Bienestar social.

## 8. EJECUCIÓN

La ejecución del programa de bienestar social de la Empresa de Servicios Públicos de Chía - Emserchia 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 2.025, 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.

## 9. REGISTRO

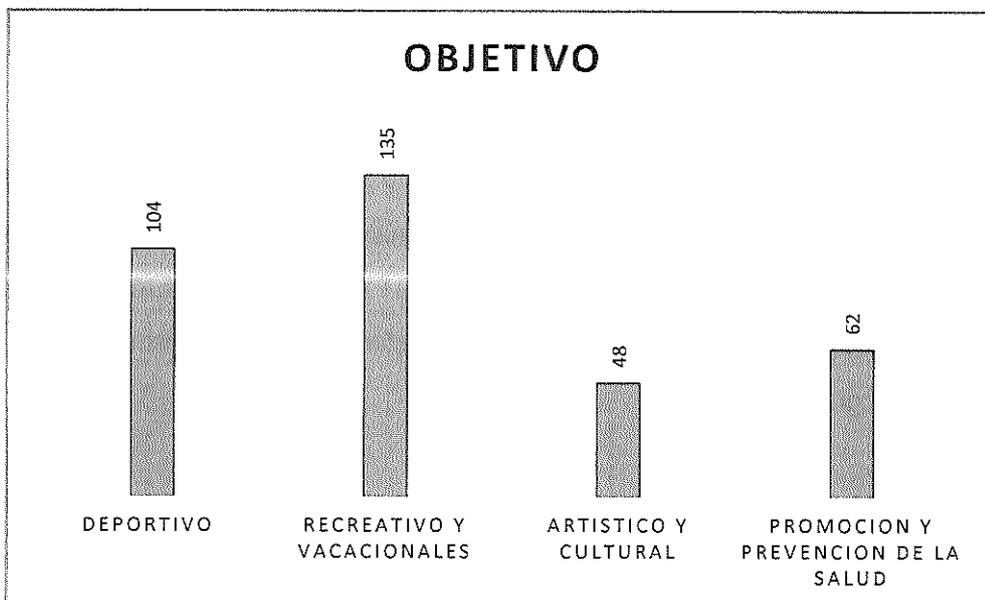
Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros y soportes:

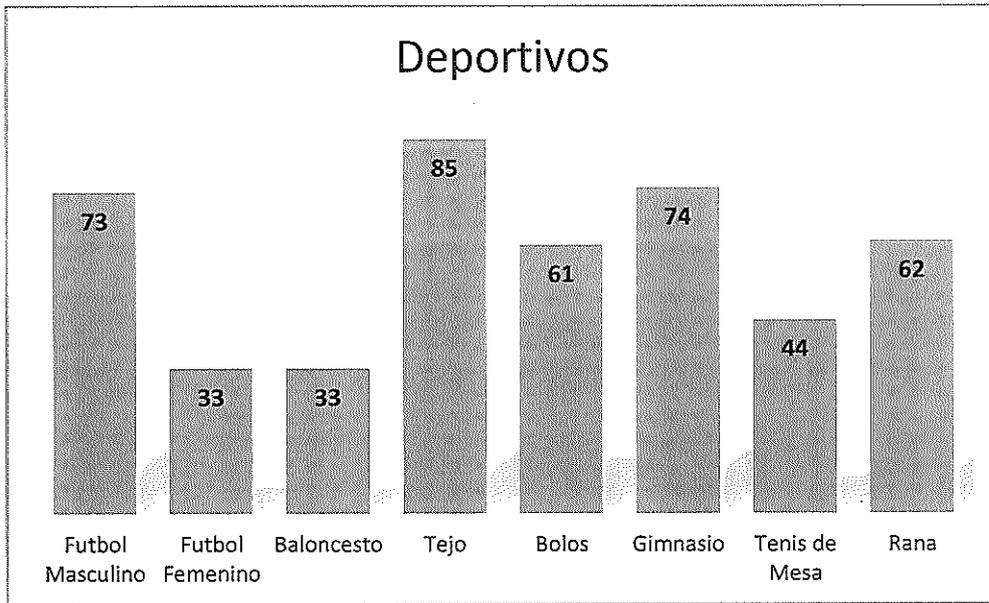
- Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes dependiendo la actividad este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de La Empresa de Servicios Públicos de Chía -Emserchia E.S.P.
- Registros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

Resultados digitación encuestas para detectar necesidades de bienestar, la encuesta se aplicó a 241 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 esperamos indique los que son de su predilección:

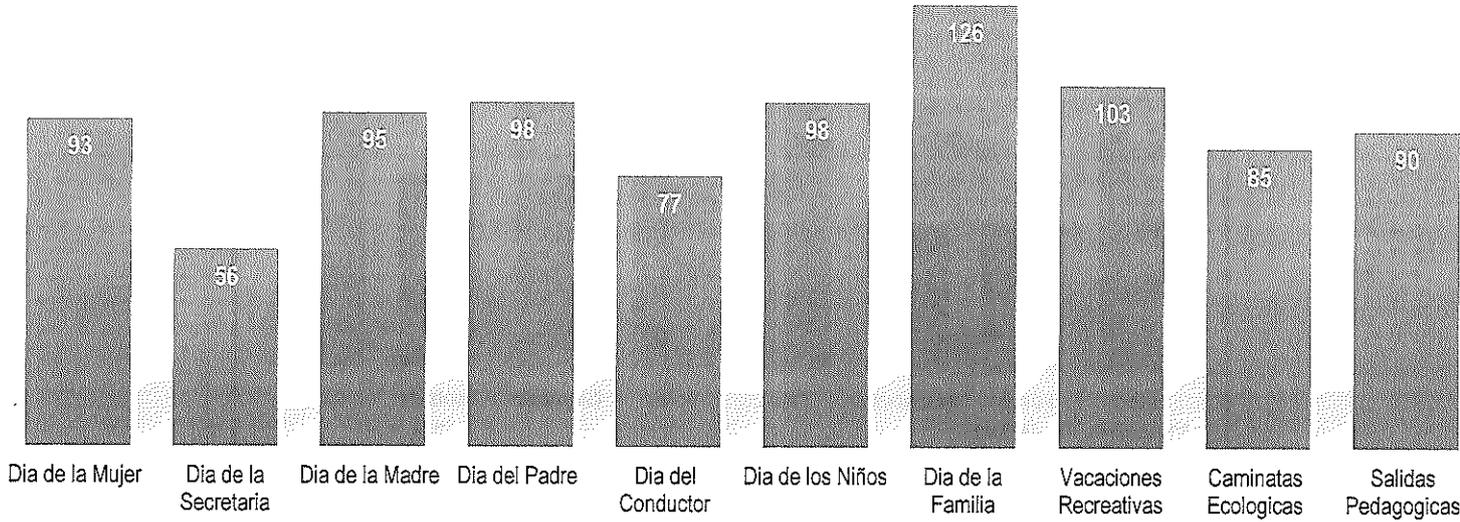
Deportivos	104
Recreativos y vacacionales	135
Artísticos y culturales	48
Promoción y prevención de la Salud	62





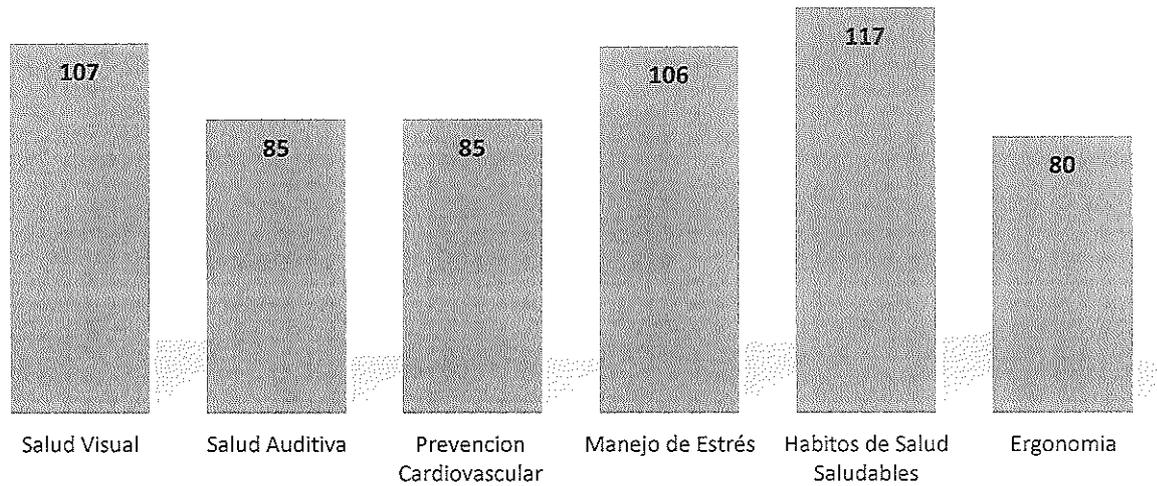
DEPORTIVOS	
Fútbol Masculino	73
Fútbol Femenino	33
Baloncesto	33
Tejo	85
Bolos	61
Gimnasio	74
Tenis de Mesa	44
Rana	62

Recreativos y Vacacionales



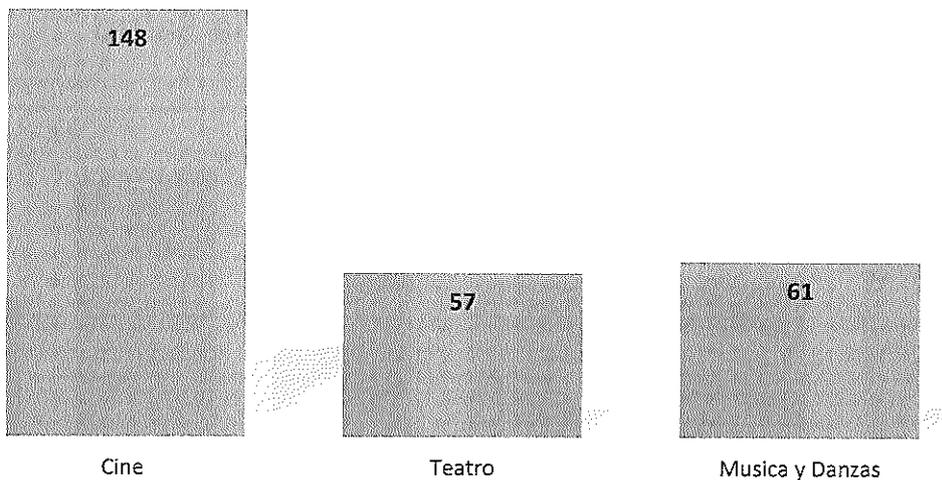
Recreativos y Vacacionales	
Dia de la Mujer	93
Dia de la secretaria	56
Dia de la Madre	95
Dia del Padre	98
Dia del Conductor	77
Dia de los Niños	98
Dia de la Familia	126
Vacaciones Recreativas	103
Caminatas Ecológicas	85
Salidas Pedagógicas	90

### Promocion y Prevencion de la Salud



Promoción y Prevención de la Salud	
Salud Visual	107
Salud Auditiva	85
Prevención Cardiovascular	85
Manejo de Estrés	106
Hábitos de Salud Saludables	117
Ergonomía	80

Artísticos y Culturales



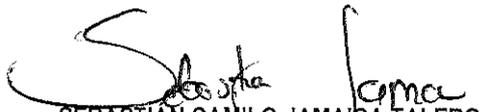
Artísticos y Culturales	
Cine	148
Teatro	57
Música y Danzas	61

11. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025

		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL												Versión: 1																																	
														Fecha: Junio 19 de 2015																																	
		Año: 2025												Código: ATH F01																																	
No	ACTIVIDAD	Planado Ejecutado	SEMANA																																												
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC																																	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Kit Escolares																																														
2	cumpleaños empresa																																														
3	Día de la mujer																																														
4	Día del hombre																																														
5	día del niño																																														
6	día de la madre																																														
7	cumpleaños primer semestre																																														
8	Día de la Familia																																														
9	Torneos Interadministrativos																																														
10	día del amor y la amistad																																														
11	Día dulce de los niños																																														
12	cumpleaños 2 semestre																																														
14	despedida fin de año																																														
15	Regalos Niños@																																														
16	Novenas navideñas																																														

N°.	FECHA	ACTIVIDAD
1	enero	Kit Escolares
2	febrero	Cumpleaños empresa
3	Marzo	Día de la mujer
4	Marzo	Día del hombre
5	abril	Día del niño
6	mayo	Día de la madre
7	junio	Día del Padre
8	junio	Cumpleaños primer semestre
9	julio	Día de la Familia
10	agosto	Torneos Interadministrativos
11	septiembre	Día del amor y la amistad
12	octubre	Día dulce de los niños
13	noviembre	cumpleaños 2 semestre
14	diciembre	despedida fin de año
15	diciembre	Regalos Niños@
16	diciembre	Novenas navideñas

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.

  
SEBASTIÁN CAMILO JAMAICA TALERO  
Profesional Universitario Talento Humano