

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CHIA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
ÁREA DE TALENTO HUMANO**

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS A LA LABOR DOCENTE Y
FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
OFICIALES 2026**

Vigencia:

1 de enero al 31 de diciembre de 2026

Elaboró: Sandra Milena Moreno Espitia
Profesional Universitaria
Área de Talento Humano

Revisó: Flor de María Cely López
Directora Administrativa y Financiera

Aprobado por:
Comité Bienestar Laboral Del Sector Educación

Contenido

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS A LA LABORAL DOCENTE Y FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES 2026	3
1. Presentación	3
2. Marco Normativo	3
3. Diagnóstico Institucional y Análisis de la Encuesta de Bienestar 2026	7
3.1 Principales hallazgos	7
3.2 Conclusiones del diagnóstico	7
4. Alcance	8
5. Objetivo General	8
6. Objetivos Específicos	8
7. Principios Orientadores	9
8. Ejes Estratégicos del Bienestar 2026	9
8.1 Salud Física	9
8.2 Salud Emocional	9
8.3 Acompañamiento	10
8.4 Relacionamiento y Servicios	10
8.5 Enfoque de Género – Mujer Maestra	10
9. Plan de Acción 2026	11
9.1 Salud Física	11
9.2 Salud Emocional	11
9.3 Acompañamiento, Desarrollo y Reconocimiento	11
9.4 Relacionamiento, Bienestar Social y Enfoque de Género	12
9.5 Enfoque de Género	13
10. Responsables	13
11. Seguimiento y Evaluación	13
12. Indicadores	14
13. Recursos	14
Recursos financieros	14
Recursos humanos	15
Recursos físicos y logísticos	15
Recursos institucionales	15
14. Vigencia	15

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS A LA LABORAL DOCENTE Y FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES 2026

1. Presentación

El Plan de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente y Funcionarios Administrativos De Las Instituciones Educativas Oficiales 2026 de la Secretaría de Educación del Municipio de Chía constituye el instrumento de planeación mediante el cual se orientan las estrategias, programas y actividades dirigidas a promover el bienestar integral de los docentes, directivos docentes y funcionarios administrativos de las Instituciones Educativas Oficiales.

Su formulación responde a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente, a los resultados obtenidos en la Encuesta Institucional de Bienestar 2026 y a las necesidades identificadas por la Administración Municipal en materia de salud física y emocional, desarrollo humano, reconocimiento institucional, fortalecimiento del clima organizacional y mejoramiento de la calidad de vida laboral.

El presente Plan articula las acciones aprobadas por el Comité de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente, constituyéndose en el instrumento orientador para la ejecución, seguimiento y evaluación de las estrategias de bienestar durante la vigencia 2026, en concordancia con los objetivos institucionales de la Secretaría de Educación, garantizando continuidad, pertinencia y enfoque preventivo.

2. Marco Normativo

El Plan de Bienestar Laboral Docente 2026 se formula en concordancia con el siguiente marco

normativo:

-  Decreto 1567 de 1998 (Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado).
- Título 1, Capítulo 2: Programas de Inducción y Reinducción: “Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción”
- Título 2, capítulo 1: Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado: *“Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”*
- Título 2, capítulo 2: Programas de bienestar social e incentivos:

“ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que

formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

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.”

-  Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo 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”
-  Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17. El párrafo 2 del artículo 2.2.10.2, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2017.

• Título 10: Sistema de Estímulos.

“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”.*

“ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales”.

“ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.

“ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 5. Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 6. Adelantar programas de incentivos”.*

“ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

“ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

-  Ley 715 de 2001 – Competencias de las entidades territoriales certificadas en educación.
-  Ley 181 de 1995 – Promoción del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.
-  Ley 1952 de 2019. Artículo 37 Literal 4. Dentro de los derechos de los servidores públicos se contempla: “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”.
-  Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los

servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”. • Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.

- ✚ Decreto 336 de 2023 (Por el cual se crea el plan de bienestar e incentivos a la labor docente del municipio de Chía, renueva la creación del comité municipal de bienestar e incentivos a la labor docente, creado por el Decreto 083 de 2010, y modificado por los Decretos 66 de 2017 y 092 de 2021)
- ✚ Lineamientos para la estructuración de los planes anuales de bienestar laboral de las entidades territoriales certificadas en educación.
- ✚ Resolución 312 de 2013. Por medio del cual se establecen los parámetros para formular los programas de capacitación y estímulos para servidores del DAFP.
 - Capítulo 1 programas de bienestar social laboral.

“Artículo 14 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL. los programas de bienestar social laboral 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. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan a partir de identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos que beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.

“Artículo 16 COMPONENTES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL. El plan anual de bienestar social deberá ser elaborado entre los meses de enero y marzo de cada año. Este deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- Resultados del diagnóstico de necesidades
- Programa con sus respectivas metas y acciones a realizar
- Recursos a utilizar (incluyendo las alianzas estratégicas)
- Beneficiarios por programa
- Cronogramas
- Presupuesto
- Evaluación

cada año se formulará el programa bienestar social con base en el estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional. Dentro de las actividades programadas se

debería garantizar la atención de los componentes de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral”.

3. Diagnóstico Institucional y Análisis de la Encuesta de Bienestar 2026

La formulación del presente Plan se fundamenta en el diagnóstico institucional realizado mediante la Encuesta de Bienestar aplicada durante el mes de febrero de 2026, en la cual participaron 532 servidores, correspondientes al 75,6 % de la planta de personal vinculada al sector educativo oficial del municipio.

Los resultados obtenidos evidenciaron una percepción favorable frente a las estrategias de bienestar desarrolladas; sin embargo, también permitieron identificar oportunidades de mejora relacionadas con la salud emocional, el fortalecimiento del clima laboral, la comunicación institucional, el reconocimiento al desempeño, el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como el acceso a programas de formación y bienestar.

El análisis de esta información permitió establecer las prioridades institucionales para la vigencia 2026 y definir las líneas estratégicas del Plan, garantizando que las actividades programadas respondan a las necesidades manifestadas por la población beneficiaria.

3.1 Principales hallazgos

- El 66.9% calificó el bienestar institucional como Bueno; 21.6% lo consideró Regular o Malo.
- Los medios más utilizados para recibir información fueron el correo institucional y WhatsApp (66%).
- Los incentivos más conocidos fueron: Día del Docente, Cumpleaños y Quinquenios.
- Actividades más valoradas para 2026: Semana Cultural y Deportiva (40%) e integración institucional (27%).
- Áreas de mejora: salud mental, comunicación institucional, clima laboral, carga laboral y apoyo institucional.
- Interés en formación: IA para enseñar (373), Salud mental laboral (187), Excel (153), Finanzas (121).

3.2 Conclusiones del diagnóstico

Los resultados del diagnóstico institucional evidencian la necesidad de fortalecer las estrategias orientadas al bienestar integral de los docentes, directivos docentes y funcionarios administrativos, con especial énfasis en la promoción de la salud emocional, el fortalecimiento del clima laboral, la optimización de la comunicación institucional y la consolidación de espacios de reconocimiento, integración y desarrollo humano.

En este contexto, el análisis realizado constituye el principal insumo para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente 2026, permitiendo definir las líneas estratégicas, objetivos y acciones que orientarán su ejecución durante la vigencia, en concordancia con las necesidades identificadas y con el Plan de Acción aprobado por el Comité de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente.

4. Alcance

El Plan de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente y Funcionarios Administrativos De Las Instituciones Educativas Oficiales 2026 aplica a los docentes, directivos docentes y funcionarios administrativos de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Chía, durante la vigencia comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

Su alcance comprende la implementación de estrategias, programas y actividades orientadas a promover el bienestar integral del talento humano, mediante acciones de promoción de la salud física y emocional, reconocimiento institucional, fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, integración, desarrollo personal y profesional, así como el acceso a programas y servicios de bienestar.

Las acciones contempladas en el presente Plan se ejecutarán conforme al Plan de Acción aprobado por el Comité de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente y estarán articuladas con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional, los lineamientos normativos vigentes y los objetivos estratégicos de la Secretaría de Educación del Municipio de Chía.

5. Objetivo General

Promover el bienestar integral de los docentes, directivos docentes y funcionarios administrativos de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Chía mediante la implementación de estrategias de promoción, prevención, reconocimiento, integración y desarrollo humano que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional, la calidad de vida laboral y la prestación del servicio educativo durante la vigencia 2026.

6. Objetivos Específicos

- Promover hábitos de vida saludable mediante actividades deportivas, recreativas y de promoción de la salud.
- Fortalecer la salud emocional y el bienestar psicosocial mediante acciones preventivas, de acompañamiento y autocuidado.
- Implementar estrategias de reconocimiento e incentivos que fortalezcan la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.
- Desarrollar programas de inducción, reinducción, formación y acompañamiento que contribuyan al fortalecimiento de las competencias del talento humano.

- Fortalecer las alianzas institucionales que faciliten el acceso de los servidores educativos a programas y servicios complementarios de bienestar.
- Promover ambientes laborales incluyentes, seguros, equitativos y libres de cualquier forma de discriminación o violencia.

7. Principios Orientadores

- Integralidad
- Equidad
- Participación
- Enfoque preventivo
- Reconocimiento al mérito
- Corresponsabilidad institucional

8. Ejes Estratégicos del Bienestar 2026

Con fundamento en el diagnóstico institucional, el marco normativo vigente y el Plan de Acción aprobado por el Comité de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente, el Plan de Bienestar 2026 se desarrolla a través de cinco ejes estratégicos que orientan las acciones dirigidas al fortalecimiento del bienestar integral de los docentes, directivos docentes y funcionarios administrativos de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Chía.

8.1 Salud Física

Alineado con el eje nacional: Bienestar Integral y Salud. Este eje comprende las estrategias orientadas a promover hábitos de vida saludable, la actividad física, la recreación y el autocuidado, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la salud, la prevención de factores de riesgo y el fortalecimiento de la calidad de vida del talento humano.

Objetivo: Promover la salud física y el bienestar integral mediante actividades deportivas, recreativas y de promoción de hábitos saludables que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida y al fortalecimiento de ambientes laborales saludables.

8.2 Salud Emocional

Alineado con los ejes nacionales: Bienestar Integral y Salud. Este eje desarrolla acciones orientadas al fortalecimiento de la salud mental, el bienestar psicosocial y la convivencia laboral, promoviendo estrategias de prevención, autocuidado y manejo adecuado de las emociones, con el fin de favorecer ambientes de trabajo respetuosos, saludables y participativos.

Objetivo: fortalecer el bienestar emocional del talento humano mediante acciones de promoción de la salud mental, prevención de riesgos psicosociales y desarrollo de habilidades para el manejo del estrés y la convivencia laboral.

8.3 Acompañamiento

Alineado con los ejes nacionales: Cultura Organizacional y Valores; Desarrollo de Competencias; Calidad de Vida Laboral. En concordancia con el Plan de Acción aprobado, este eje integra las estrategias dirigidas al acompañamiento del talento humano durante las diferentes etapas de su permanencia en la entidad, comprendiendo actividades de inducción, reinducción, formación, reconocimiento institucional y conmemoración de fechas especiales, orientadas al fortalecimiento del sentido de pertenencia, el desarrollo de competencias y la apropiación de la cultura organizacional.

Objetivo del eje: Fortalecer el desarrollo integral del talento humano mediante estrategias de acompañamiento institucional, formación, reconocimiento e incentivos que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional y al fortalecimiento de la gestión institucional.

Este eje comprende las siguientes líneas de acción:

Fechas especiales, orientadas al reconocimiento y fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

Incentivos, dirigidos a exaltar la trayectoria, el compromiso y los aportes del talento humano.

Programas normativos, que incluyen procesos de inducción, reinducción, acompañamiento a prepensionados y demás acciones previstas en la normatividad vigente.

8.4 Relacionamiento y Servicios

Alineado con el eje nacional: Alianzas Interinstitucionales Este eje promueve la articulación con entidades públicas y privadas para ampliar el acceso del talento humano a programas, servicios y beneficios complementarios que contribuyan al bienestar integral, mediante alianzas estratégicas y redes de apoyo institucional.

Objetivo: Fortalecer la articulación institucional mediante convenios y alianzas estratégicas que faciliten el acceso a servicios de bienestar, recreación, cultura, formación y demás programas orientados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del sector educativo.

8.5 Enfoque de Género – Mujer Maestra

Alineado con el eje nacional: Inclusión, Equidad y Diversidad. Este eje incorpora acciones orientadas a promover la igualdad de oportunidades, la inclusión, el respeto por la diversidad y la prevención de las violencias basadas en género, contribuyendo

a la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos e incluyentes para todos los servidores del sector educativo.

Objetivo: Promover la equidad de género, la inclusión y la prevención de las violencias basadas en género mediante acciones de sensibilización, formación y fortalecimiento de entornos laborales seguros y respetuosos.

9. Plan de Acción 2026

El Plan de Acción 2026 se estructura en torno a las líneas estratégicas establecidas por la Secretaría de Educación y aprobadas por el Comité de Bienestar. Incluye actividades mensuales, semestrales y anuales orientadas al bienestar físico, emocional, incentivos, formación y relacionamiento.

Las actividades aquí descritas corresponden a las acciones programadas por cada eje estratégico.

9.1 Salud Física

Durante la vigencia 2026 se desarrollarán acciones orientadas a la promoción de hábitos de vida saludable y al fortalecimiento de la condición física del talento humano docente, directivo docente y administrativo. Estas actividades buscan prevenir el sedentarismo, disminuir riesgos de salud asociados al estrés laboral y fomentar el autocuidado corporal.

Actividades:

- Jornadas Integrales de Bienestar Físico, Recreación e Integración (incluye actividad física, manejo del estrés, pausas activas y baile terapia).
- Conmemoración del Día Mundial de la Actividad Física.
- Jornada recreativa y de autocuidado dirigida a los docentes orientadores.
- Jornada recreo-deportiva para funcionarios administrativos.
- Participación municipal en el Encuentro Folclórico y Cultural del Magisterio 2026.
- Semana Cultural y Deportiva – Juegos del Magisterio.
-

9.2 Salud Emocional

Se implementarán Jornadas de salud emocional, enfocadas en el fortalecimiento del autocuidado, el manejo de emociones (especialmente ansiedad y depresión) y la promoción de un clima laboral saludable.

9.3 Acompañamiento, Desarrollo y Reconocimiento

Este eje integra tres componentes articulados: acompañamiento institucional, formación y desarrollo, y reconocimiento e incentivos.

a) Acompañamiento Institucional

Comprende procesos dirigidos a fortalecer la integración, adaptación, actualización y tránsito adecuado por las distintas etapas del ciclo laboral del talento humano.

Actividades:

- Jornadas de reinducción para docentes y directivos docentes.
- Jornadas de reinducción para funcionarios administrativos de las IEO.
- Procesos de inducción para docentes nuevos.
- Talleres y jornadas de orientación para docentes en etapa de pre-pensión.
- Acciones de desvinculación laboral asistida.

b) Desarrollo y Formación

Busca fortalecer las competencias institucionales, socioemocionales y profesionales del personal educativo.

Actividades:

- Capacitaciones en competencias blandas y fortalecimiento institucional.
- Acciones de actualización profesional según oferta institucional y aliada.

c) Reconocimiento e Incentivos

Este componente busca visibilizar, valorar y reconocer el trabajo, trayectoria y compromiso de los servidores educativos, fortaleciendo el sentido de pertenencia institucional.

Actividades:

- Celebración del Día del Docente Orientador.
- Conmemoración del Día del Maestro.
- Conmemoración del Día del Servidor Público.
- Celebración del Día de la Familia (dos jornadas anuales).
- Celebración institucional de cumpleaños.
- Incentivos por antigüedad.
- Incentivo Día de la Bicicleta.
- Reconocimiento a una vida de labor.
- Jornada de la Excelencia Educativa.

9.4 Relacionamiento, Bienestar Social y Enfoque de Género

Este eje promueve el acceso a servicios institucionales, programas complementarios, alianzas estratégicas y redes de apoyo para mejorar la calidad de vida de los servidores educativos.

Actividades:

- Ferias de servicios institucionales.
- Ferias de emprendimiento docente.
- Atención presencial de la Caja de Compensación Colsubsidio.
- Acceso a cursos y programas del Portafolio de Formación para la Productividad.

9.5 Enfoque de Género

Este eje fortalece acciones preventivas, de sensibilización y de empoderamiento orientadas a garantizar la equidad, la inclusión y la no violencia contra las mujeres del sector educativo.

Actividades:

- Talleres y/o charlas sobre prevención de violencias y procedimiento disciplinario en casos de violencia basada en género.
- Campañas de fomento de la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades.
- Talleres de prevención de violencia de género, autocuidado y bienestar emocional para mujeres docentes y directivas docentes.

10. Responsables

La implementación, coordinación, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente 2026 estará a cargo de la Secretaría de Educación del Municipio de Chía, a través de la Dirección Administrativa y Financiera y del Área de Talento Humano, en articulación con el Comité de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente y las demás dependencias y entidades aliadas que participen en el desarrollo de las actividades programadas.

Son responsables de la ejecución del Plan:

- **Secretaría de Educación del Municipio de Chía**, como responsable de la dirección, coordinación y seguimiento general del Plan.
- **Dirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano**, responsable de la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades de bienestar.
- **Comité de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente**, como instancia de apoyo, orientación y seguimiento a la implementación del Plan.
- **Instituciones Educativas Oficiales**, a través de sus directivos docentes, apoyando la convocatoria, participación y articulación de las actividades.
- **Entidades aliadas**, entre ellas la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, el Instituto Municipal de Recreación y Deporte (IMRD), la Dirección de Cultura, la ARL y las demás organizaciones que participen en el desarrollo de las estrategias previstas.

11. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente 2026 estará a cargo de la Secretaría de Educación, a través del Área de Talento Humano, con el acompañamiento del Comité de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente.

El seguimiento se realizará de manera periódica mediante la verificación del cumplimiento de las actividades previstas en el Plan de Acción aprobado, el análisis

de los indicadores establecidos y la consolidación de las evidencias que soporten la ejecución de cada actividad.

Los resultados obtenidos permitirán evaluar el cumplimiento de los objetivos del Plan, identificar oportunidades de mejora y formular las acciones necesarias para fortalecer las estrategias de bienestar institucional.

Con el fin de realizar un seguimiento, control y evaluación a las actividades y acciones llevadas a cabo por cada una de las áreas que integran el plan, se utilizan los siguientes indicadores:

- Indicador de cobertura: $\text{participantes} / \text{población objetivo} \times 100$.
- Indicador de satisfacción: $\text{encuestas positivas} / \text{encuestas aplicadas} \times 100$.
- Reporte trimestral de avances y cargue de evidencias en el módulo HUMANO.

12. Indicadores

Con el fin de evaluar la ejecución y efectividad del Plan de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente 2026, se establecen los siguientes indicadores:

- **Cumplimiento del Plan:** porcentaje de actividades ejecutadas frente a las programadas.
- **Cobertura:** porcentaje de participación de la población objetivo en las actividades desarrolladas.
- **Satisfacción:** nivel de satisfacción de los participantes, medido mediante instrumentos de evaluación aplicados al finalizar las actividades.

Indicador	Fórmula	Meta
Cumplimiento del Plan	$\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas} \times 100$	$\geq 90 \%$
Cobertura	$\text{Participantes} / \text{Población objetivo} \times 100$	$\geq 80 \%$
Satisfacción	$\text{Encuestas favorables} / \text{Encuestas aplicadas} \times 100$	$\geq 80 \%$

13. Recursos

La ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente 2026 se desarrollará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Secretaría de Educación del Municipio de Chía y mediante la articulación con entidades públicas y privadas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos del Plan.

Para su implementación se dispondrá de los siguientes recursos:

Recursos financieros

Corresponden a los recursos asignados por la Secretaría de Educación para el desarrollo de las actividades previstas en el Plan, así como aquellos provenientes

del Sistema General de Participaciones, recursos propios del Municipio y demás fuentes de financiación autorizadas para este fin.

Recursos humanos

Están conformados por el talento humano de la Secretaría de Educación, el Área de Talento Humano, el Comité de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente, las Instituciones Educativas Oficiales y el personal de las entidades aliadas que participen en la planeación, ejecución y seguimiento de las actividades.

Recursos físicos y logísticos

Comprenden los espacios físicos, equipos, materiales, transporte, elementos logísticos y demás recursos necesarios para el desarrollo de las actividades contempladas en el Plan.

Recursos institucionales

Corresponden a las alianzas estratégicas establecidas con entidades públicas y privadas, entre ellas la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, el Instituto Municipal de Recreación y Deporte – IMRD, la Dirección de Cultura, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y demás organizaciones que apoyen el desarrollo de las actividades programadas.

La asignación y ejecución de los recursos estará sujeta a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia y a las disposiciones legales aplicables.

14. Vigencia

El presente **Plan de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente 2026** tendrá vigencia desde el **1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2026**.

Durante este periodo se desarrollarán las estrategias, programas y actividades contempladas en el Plan de Acción aprobado por el Comité de Bienestar e Incentivos a la Labor Docente, las cuales serán objeto de seguimiento y evaluación por parte de la Secretaría de Educación, con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos e implementar las acciones de mejora que resulten pertinentes.

Al finalizar la vigencia, el Área de Talento Humano elaborará un informe de seguimiento y evaluación que consolide los resultados obtenidos, el nivel de cumplimiento del Plan, los indicadores de gestión y las recomendaciones que servirán como insumo para la formulación del Plan de Bienestar de la siguiente vigencia.

 ALCALDÍA DE CHÍA		PLAN DE ACCION - ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL			 Secretaría de EDUCACIÓN	
		DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES Y FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS IEO CHIA				
FECHA DE APROBACIÓN: FEBRERO 2026						
LINEA DE BIENESTAR DOCENTE	OBJETIVO	ACIVIDAD	FECHA-PERIODICIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLES	RECURSOS
1. SALUD FISICA	Promover el bienestar integral de los docentes, orientadores y personal administrativo mediante la implementación de actividades físicas y recreativas que fortalezcan la salud corporal, el manejo del estrés, la convivencia y el sentido de pertenencia, fomentando estilos de vida saludables y un entorno laboral armónico, activo y participativo durante la vigencia 2026.	Jornadas Integrales de Bienestar Físico, Recreación e Integración (sesiones de actividad física y espacios de integración orientados principalmente al manejo del estrés, la promoción de estilos de vida saludable, el bienestar integral y prácticas físicas como bailoterapia y pausas activas	mensual	Directivos Docentes, Docentes y Administrativos	SEM	Administrativos, logísticos, humanos, con apoyo de entidades aliadas
		Día mundial de la actividad física	abril	Directivos Docentes, Docentes y Administrativos	SEM, IMRD Chía	Administrativos, humanos
		Jornada recreativa y de autocuidado para orientadores.	agosto	Docentes orientadores de las IEO	SEM, Caja de Compensacion Familiar (Colsubsidio)	Administrativos, logísticos, humanos, con apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio
		Jornada Recreo-deportiva Administrativos	junio	Personal Administrativo	SEM, IMRD Chía, Caja de Compensacion Familiar (Colsubsidio)	Administrativos, logísticos, humanos, con apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio y entidades municipales
		Encuentro Folclórico y Cultural 2026	Semestre II	Directivos Docentes, Docentes	SEM, Secretaria De Educación Departamental	Administrativos, logísticos, humanos
		Semana Cultural y Deportiva – Juegos del Magisterio	octubre	Docentes, Directivos docentes, Administrativos	SEM, Caja de Compensacion Familiar (Colsubsidio), IMRD, Casa de la Cultura	Administrativos, logísticos, humanos, con apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio y entidades municipales
2. SALUD EMOCIONAL	Fortalecer el bienestar emocional del personal docente y directivo mediante jornadas orientadas al autocuidado, el manejo adecuado de las emociones —especialmente relacionadas con ansiedad y depresión— y la promoción de un clima laboral saludable que favorezca la convivencia, la motivación y el equilibrio personal y profesional.	Jornadas de salud mental, enfocadas en el fortalecimiento del autocuidado, el manejo de emociones (especialmente ansiedad y depresión) y la promoción de un clima laboral saludable.	mensual	Directivos Docentes, Docentes y Administrativos	SEM	Administrativos, humanos

3. ACOMPAÑAMIENTO	3.1 FECHAS ESPECIALES					
	Reconocer y valorar la labor, el compromiso y los aportes de los diferentes estamentos institucionales mediante acciones conmemorativas y/o actividades de agradecimiento que fortalezcan la motivación, el sentido de pertenencia, la identidad institucional y el bienestar emocional del talento humano durante la vigencia 2026.	Día del docente orientador	febrero	Docentes orientadores de las IEO	SEM	Administrativos, humanos, físicos
		Día del género	marzo	Docentes, Directivos docentes, Administrativos	SEM, aja de Compensacion Familiar (Colsubsidio)	Administrativos, físico con apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio.
		Día de la secretaria	abril	secretarios IEO	Administración Municipal	Administrativos, físico con apoyo de la administración municipal
		Conmemoración Día del Maestro	mayo	Docentes y Directivos docentes	SEM, aja de Compensacion Familiar (Colsubsidio)	Administrativos, logísticos, humanos, físicos, con apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio.
		Día del servidor público	junio	Funcionarios administrativos	SEM, Caja de Compensacion Familiar (Colsubsidio)	Administrativos, físico con apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio.
		Día del Directivo Docente	octubre	Directivos Docentes	SEM	Administrativos, humanos, técnicos
	3.2 INCENTIVOS					
	Reconocer, motivar y fortalecer el sentido de pertenencia del talento humano mediante la implementación de incentivos sociales, familiares y laborales que valoren los hitos personales, la trayectoria institucional, el compromiso administrativo promoviendo un ambiente laboral positivo, participativo y orientado al bienestar integral.	Celebración de Cumpleaños	mensual	Docentes, Directivos docentes, Administrativos	SEM	Administrativos, físico con apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio.
		Reconocimiento por Antigüedad	mensual	Docentes, Directivos docentes, Administrativos	SEM	Administrativos, físico.
		Día de la familia	bimestral	Docentes, Directivos docentes, Administrativos	SEM	Administrativos, físico.
		Reconocimiento a la labor funcionarios administrativos	octubre	Funcionarios administrativos	SEM	Administrativos, físico.
		Reconocimiento a una vida de labor	mensual	Docentes, Directivos docentes, Administrativos	SEM	Físico
		Día de la Excelencia educativa	noviembre	Docentes y Directivos docentes	SEM	Administrativos, logísticos, humanos, físicos, financieros.
	3.3 PROGRAMAS NORMATIVOS					
	Fortalecer el desarrollo y la transición del talento humano mediante procesos de inducción, reinducción, formación en competencias y acompañamiento durante las diferentes etapas del ciclo laboral, promoviendo la apropiación de la cultura institucional y el bienestar integral.	Inducción	Bimestral	Docentes, Directivos docentes, Administrativos	SEM	Logísticos, humanos,
		Reinducción	enero	Docentes, Directivos docentes, Administrativos	SEM	Logísticos, humanos con apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio.
		Programa de Prepensionados	Semestre II	Docentes, Directivos docentes, Administrativos	SEM, Caja de Compensacion Familiar (Colsubsidio)	Logísticos, humanos con apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio.
		Desvinculación laboral asistida	Semestre I	Docentes, Directivos docentes, Administrativos	SEM	Logísticos, administrativos, humanos,
		Encuentro de Lideres rectores	Mensual	Directivos docentes Rectores	SEM	Administrativos, humanos
		Capacitación competencias blandas	Semestre I y II	Docentes, Directivos docentes	SEM	Administrativos, humanos
4. RELACIONAMIENTO						
	Facilitar el acceso permanente y oportuno a información, servicios y beneficios institucionales mediante la realización de ferias semestrales, jornadas presenciales mensuales y procesos formativos trimestrales articulados con entidades aliadas, con el fin de orientar, acompañar y fortalecer el bienestar integral del personal docente, administrativo y demás colaboradores durante la vigencia 2026.	Ferias de servicios	Semestre I y II	Docentes, Directivos docentes y Administrativos	SEM	Logísticos, humanos, con apoyo de entidades aliadas.
		Feria del Magisterio	Semestre II	Docentes, Directivos docentes y Administrativos	SEM	Logísticos, humanos, con apoyo de entidades municipales
		Atención presencial Caja De compensación Colsubsidio	Mensual	Docentes, Directivos docentes y Administrativos	Caja de Compensacion Familiar (Colsubsidio)	Caja de compensación Colsubsidio
		Cursos del Portafolio de Formación para la Productividad	Trimestral	Docentes, Directivos docentes y Administrativos	Caja de Compensacion Familiar (Colsubsidio)	Caja de compensación Colsubsidio

5. ENFOQUE DE GÉNERO	Promover entornos educativos seguros, inclusivos y libres de discriminación mediante la implementación de talleres y charlas de prevención, acciones de sensibilización sobre inclusión laboral y formación para la prevención de la violencia de género, fortaleciendo el conocimiento de procedimientos institucionales y el respeto por los derechos de todas las personas.	Talleres y/o Charlas acciones de prevención y procedimiento disciplinario	Semestre I	Docentes, Directivos docentes y Administrativos	SEM	Logísticos, humanos
		Campañas para fomentar la inclusión laboral	Semestre I y II	Docentes, Directivos docentes y Administrativos	SEM	Logísticos, humanos, tecnológicos
		Talleres prevención de violencia de genero	Semestre II	Docentes, Directivos docentes y Administrativos	SEM	Logísticos, humanos