

PLAN **de** BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Administración
Municipal de Sabaneta



Alcaldía
de Sabaneta



Secretaría de
**SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS**



VIGENCIA 2024

PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD.....	4
Visión	4
“SABANETA CIUDAD CERCANA”. En el año 2033, Sabaneta se ha convertido en un ejemplo de comunidad donde la cercanía es el corazón de la vida cotidiana. Se promueve y disfruta de un territorio sostenible, seguro, incluyente, competitivo y eficiente.....	4
Valores.....	4
Organigrama.....	4
Mapa de Procesos.....	5
PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1. MARCO CONCEPTUAL	10
EL INDICADOR APLICADO AL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS ES EL SIGUIENTE:	29
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024:	30
OTROS ELEMENTOS	30

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Municipio de Sabaneta hace parte integral del plan Estratégico de talento humano y guarda relación con los lineamientos del plan Estratégico institucional.

El Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Municipio de Sabaneta, se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas las dimensiones (mente, cuerpo y emoción), de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tomando como base los cinco ejes que nos recomienda la DAFP y las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar, con hábitos de vida saludable de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el plan estratégico de talento humano.

El Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos, estará enfocado en fortalecer el talento humano como pilar fundamental, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y al análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades y expectativas diligenciada por los servidores del Municipio de Sabaneta en la vigencia 2024.

La formulación de este plan se enmarca en la gestión estratégica del Talento Humano (GETH), como la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) el cual reconoce el fortalecimiento del Liderazgo y el Talento Humano de las entidades Públicas y de sus servidores, como el centro para la generación de resultados.

Por lo anterior, el Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Municipio de Sabaneta para la vigencia 2024, se constituye con el fin de establecer el mejoramiento de las condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos del municipio, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con los valores institucionales de Honestidad y Compromiso; los cuales resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público del Municipio de Sabaneta.

En este sentido, a través de la ejecución del plan de Bienestar Estímulos e Incentivos, la dirección está comprometida con el desarrollo integral de sus servidoras y servidores públicos, orientando al desarrollo de actividades que apunten a alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, condición que influye positivamente y facilita la construcción de un clima organizacional positivo y exalta la labor que realizan los servidores al interior de la entidad; igualmente estas actividades deben fomentar el sentido de pertenencia hacia la Administración municipal.

ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD

Misión

En la Administración de Sabaneta trabajamos para propiciar el desarrollo integral de la población y elevar su calidad de vida, mediante el uso efectivo de los recursos, la prestación de los servicios públicos y la promoción para la participación ciudadana.

Visión

“SABANETA CIUDAD CERCANA”. En el año 2033, Sabaneta se ha convertido en un ejemplo de comunidad donde la cercanía es el corazón de la vida cotidiana. Se promueve y disfruta de un territorio sostenible, seguro, incluyente, competitivo y eficiente.

Valores

Según el Decreto 363 del 2020, la Administración del Municipio de Sabaneta promulga estos valores

- Honestidad
- Compromiso
- Respeto
- Diligencia
- Justicia

Organigrama

Para el desarrollo de su misión y el cumplimiento de sus competencias, mediante Decreto 095 de 2021 “Por medio del cual se adopta la estructura de la administración municipal de sabaneta, se definen las funciones de sus organismos y dependencias”

<https://www.sabaneta.gov.co/nuestra-alcaldia/organigrama/>

Mapa de Procesos



<p>Σ 15 procesos</p> <p>Estratégico = 3</p> <p>Misionales = 7</p> <p>Apoyo = 4</p> <p>Evaluación = 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direccionamiento Estratégico planeación y • Comunicación y transparencia • Hacienda Pública • Gestión Educativa • Gestión del Desarrollo Social • Gestión de Trámites y Servicios la • Gestión de la Seguridad y Convivencia • Inspección, vigilancia y Control • Gestión de la infraestructura • Gestión del Talento Humano • Gestión de Recursos y • Gestión Física tecnológicos • Gestión Jurídica y Contractual
---	---

	<input type="checkbox"/> Gestión de la Información <input type="checkbox"/> Evaluación de resultados y mejoramiento de la Gestión
--	--

OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE DESARROLLO:

Teniendo en cuenta que al inicio de vigencia 2024 no se cuenta con un plan de desarrollo para la vigencia 2024-2027. Continuará trabajando con En el Plan de Desarrollo 2023 “Todos somos Sabaneta, Sabaneta ciudad para el mundo, Sabaneta ciudad consciente 2020-2023” en la Dimensión 2- Gestionemos nuestra institucionalidad con legalidad, confianza y consciencia, 2.2 Reto: Confianza y Gobierno Digital, en el Sector A17: Fortalecimiento Institucional, contamos con el programa eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las funciones de la administración municipal y a su vez con proyecto “Administración de la Gestión Humana orientada a los resultados de la Administración Municipal de Sabaneta, Antioquia”, por lo tanto este plan estratégico de talento humano nos aporta a los siguientes indicadores de producto del plan de acción de la Secretaría de Servicios Administrativos:

Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos para la administración municipal implementado.

Plan de Capacitación para la administración municipal implementado.

Y a nivel del programa el plan apuntará al indicador de resultado del programa “satisfacción en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos”.

La primera etapa del PIBEI está enfocado al Plan de Desarrollo “Todos somos Sabaneta, Sabaneta ciudad para el mundo, Sabaneta ciudad consciente 2020-2023” debido a que el actual se encuentra en su construcción, se realizara el cambio al momento que se actualice el Plan de Desarrollo 2024.

PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos del Municipio de Sabaneta; que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar Estímulos e Incentivos del Municipio de Sabaneta, acorde con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, apuntando al cumplimiento de los Cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4RI y la nueva normalidad.

VALORES CORPORATIVOS

El código de integridad y buen gobierno de la Alcaldía de Sabaneta contiene los valores corporativos indicados por el DAFP (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), sus respectivas definiciones y los comportamientos positivos relacionados a dichos valores para orientar y promover la ética y una cultura organizativa positiva

La administración municipal de sabaneta adopta el código de integridad, decidió trascender de lo ético a lo íntegro en su código de valores. Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros y no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. La dirección de Talento Humano mediante la gestión del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos se compromete con la promoción y apropiación de los valores de integridad

- ✓ **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

- ✓ **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36	Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “ g) Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder

	a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
Ley 2088 de 2021	Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191 de 2022	Por medio del cual se regula la desconexión Laboral - Ley de Desconexión Laboral
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.	Por medio del cual se regula el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución municipal 499 del 2021	Por medio de la cual se modifica la reglamentación del programa de capacitación y bienestar laboral, estímulos e incentivos de la Alcaldía de Sabaneta.
Ver normograma de la Secretaría de Servicios Administrativo	

1. MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo adecuado y el enfoque del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Municipio de Sabaneta se hace necesario definir los conceptos propuestos a partir de los estándares del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; estos son: Bienestar laboral, Salario Emocional, Salud Mental, Transformación Digital, así como, precisar diferentes elementos asociados al bienestar y su relación con la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así:

“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 (...)”.

En este sentido, el plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos del Municipio de Sabaneta debe estar encaminado a contribuir en el desarrollo integral de sus servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Así mismo, otro concepto que ha cobrado importancia es el de ***Bienestar Laboral***, según Chiavenato (2004) “el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)”.

Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida.

Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que: “el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental, el bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral.

Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”¹.

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: “Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de

¹ Informe “Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo: políticas y prácticas”, noviembre de 2022.

mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”².

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de salario emocional el cual lo define así: “(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 1616 de 2013³, así:

“Artículo 3°. **Salud Mental.** La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental pasó de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.

Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

En cuanto a la **Transformación Digital**, se puede entender como la “integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes” (Enterprises Project, 2021).

En este sentido, el CONPES 3975 de 2019 en lo que tiene que ver con la “*Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial*”, dispone que:

“La transformación digital es una característica de la 4RI, ya que es un proceso de explotación de tecnologías digitales que tiene la capacidad de crear nuevas formas de hacer las cosas en todos los sectores económicos, generando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de productos y servicios, que a su vez producen valor, principalmente a través de la digitalización que representa la conversión de datos y procesos análogos hacia formatos que

² Definición basada en la evidencia científica, las declaraciones de Yakarta y de Stresa, el Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores para el periodo 2008-2017 y el consenso de los expertos en “Entornos Laborales Saludables” consultados para esta fundamentación y convocados por la OMS.

³ “Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.

pueden ser entendidos y manipulados por máquinas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2019)".

Por lo que, las entidades deben comprender que la transformación digital no se refiere solo a la obtención de sistemas y dispositivos de última generación, sino en la utilización eficiente de estas herramientas tecnológicas y de los datos, estableciendo una cultura para su uso y entendimiento de la importancia de sus beneficios para la sociedad. Lo anterior, con el propósito de crear un ecosistema digital en donde las servidoras y los servidores públicos puedan interactuar con las herramientas digitales y mantener niveles óptimos de bienestar.

En consecuencia, se hace necesario que las entidades públicas incluyan en su plan estratégico de talento humano alternativas efectivas y medibles para motivar a las servidoras y los servidores públicos a ser productivos y a prestar un servicio de calidad y efectivo a los grupos de valor, dependiendo de la misión de la entidad, a través de los canales presenciales o virtuales.

Por otra parte, es importante hacer referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible. En Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado "Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia", sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a los ODS, de acuerdo con su misión.

Así pues, por eso algunos de los ODS se tuvieron como referentes para el diseño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos del Municipio de Sabaneta, los cuales se detallarán a continuación: i) ODS No. 3: Salud y bienestar; ii) ODS No. 5: Igualdad de género; iii) ODS No. 8: Trabajo decente y crecimiento económico; iv) ODS No. 9: Industria, innovación e infraestructura; v) ODS No. 10: Reducción de las desigualdades; vi) ODS No. 11: Ciudades y comunidades sostenibles y vii) ODS No. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

2. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA

2.1 Elaboración del Diagnóstico

Con el fin de lograr una efectiva formulación del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Municipio de Sabaneta, fue realizado un diagnóstico a partir de los instrumentos e información disponible dentro de la entidad; como los resultados de la Encuesta sobre Clima organizacional y el índice de Desempeño institucional que se mide anualmente a través del formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), identificando oportunidades de mejora acordes a la actualización con la dinámica social.

2.2 Análisis del Diagnóstico y/o Análisis de resultados

Desde la Secretaria de Servicios Administrativos se realizó una encuesta a 342 vinculados de los cuales fue diligenciada por 211 empleados administración municipal, con la finalidad de evaluar su el clima laboral.

Donde se concluye que los empleados están satisfechos con sus labores que desempeñan, la remuneración salarial y ambiente laboral, arrojando un resultado de 86.6%, además se identificó que el personal tiene la percepción de que no cuentan con los materiales y equipos de trabajo adecuados para el desarrollo de sus funciones, obteniendo este ítem la puntuación más baja con un 69.7% se propone como acción de mejoramiento poner en conocimiento de la Dirección de Talento Humano y generar alternativas de mejoramiento desde la nueva administración municipal.

ENCUESTA APLICADA A INDICADOR DE SATISFACCIÓN	PORCENTAJE POSITIVO
¿Se siente satisfecho con las labores que desempeña actualmente en su trabajo?	95,7
¿Qué tanto aporta su trabajo al cumplimiento del objetivo de su área?	99,5
¿Está satisfecho con la remuneración salarial que recibe por la labor que desempeña?	91,5
¿Se siente a gusto con los beneficios que recibe por hacer parte de esta organización?	95,3
¿Recibe toda la información que necesita	87,2
¿Se siente satisfecho con el material y equipos dispuestos para la adecuada realización de su trabajo?	69,7
¿Se siente cómodo con las personas que lo rodean en su lugar de trabajo?	90,5
¿Sus opiniones son tenidas en cuenta para tomar decisiones dentro de su equipo de trabajo?	87,7
¿Siente motivación por parte de sus superiores en la parte laboral y personal para su crecimiento y mejora?	85,8

¿Siente que su superior direcciona adecuadamente el equipo de trabajo para alcanzar las metas propuestas?	87,2
¿Su superior se comunica de forma adecuada y asertiva cuando alguien de su equipo debe corregir algo en su labor?	86,7
¿Su superior le informa y reconoce cuando realiza de forma óptima su labor?	89,1
¿Su superior escucha las opiniones y se preocupa por las necesidades de su equipo de trabajo?	88,6
¿Su superior es una figura mediadora cuando se presenta algún conflicto en su equipo de trabajo?	87,7
¿La organización le permite seguir creciendo a nivel profesional mediante cursos y estímulos educativos?	73,5
¿La organización permite que usted alcance sus metas personales y mejore su calidad de vida?	84,8
¿La carga laboral y el horario que tiene actualmente son adecuados y le permiten atender sus necesidades personales?	72
PROMEDIO PORCENTUAL DE CALIFICACION (SATISFACCIÓN)	86,6

3. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Como Instrumento técnico para el desarrollo del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos, el Programa Nacional de Bienestar propone los siguientes cinco (5) ejes:

1. Eje de equilibrio psicosocial
2. Eje de salud mental
3. Eje de diversidad e inclusión
4. Eje de transformación digital
5. Eje de identidad y vocación por el servicio público.

1

Eje de equilibrio psicosocial



2

Eje de salud mental



3

Eje de diversidad e inclusión



4

Eje de transformación digital



5

Eje de identidad y vocación por el servicio público



Con el fin de lograr una efectiva formulación del plan, se realizó el diagnóstico utilizando como base los instrumentos e información disponible dentro de la entidad, como los resultados de la Encuesta sobre clima organizacional y el índice de desempeño institucional (IDI) que se mide anualmente a través del formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), además, incluye conclusiones e identificar oportunidades de mejora dentro de los programas y la actualización de temas de acuerdo con la dinámica social.



Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.
- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Psicosocial se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
2	Eventos artísticos y culturales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
3	Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos.	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
4	Promover eventos de emprendimiento, que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo.	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
5	Teletrabajo /Trabajo virtual en casa	Ley 1221 2008 (Decreto reglamentario 884 de 2012) Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto ley 491	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota y estén interesados
6	Bienestar Espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
7	Entorno Laboral Saludable	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST)	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

8	Horarios Flexibles para las servidoras y los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015	Todos los servidores que cumplan con los requisitos y estén interesados
9	Adelantar Acciones para promover el Salario Emocional	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores interesados
10	Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de 2001	Todos los servidores que cumplan con los requisitos y estén interesados
11	Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral	Ley 1823 de 2017	Todos los servidores que cumplan con los requisitos y estén interesados
12	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
13	Adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
14	Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2013 (Artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	
15	Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras)		
16	Acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación)		

	asistida).		
17	Desarrollar el programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral)		
18	Realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos.		
19	Promoción de las alianzas que hacen parte del Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.	https://www.funccionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos	



Eje 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Salud Mental se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros.	Ley 1616 de 2013 Artículo 9	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
2	Desarrollar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST)	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
3	Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo.	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST)	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
4	Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados.	Decreto 2764/2022	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

5	Promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
6	Organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad



EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Diversidad e Inclusión se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
2	Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
3	Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
4	Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
5	Incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.	Ley 1618 de 2013 Artículo 13	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
6	Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física,	Ley 1010 de 2006	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

	violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.		
7	Desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.	Ley 1010 de 2006	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
8	Diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado <i>"Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"</i> ⁴	Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023	Todos los servidores públicos interesados en la actividad



EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de

⁴ Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023

las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

- **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.
- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Transformación Digital se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
2	Trabajo articulado entre las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
3	Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la		Todos los servidores públicos interesados en la actividad

	mejora de la eficiencia de su labor.		
4	Creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
5	Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
6	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad



EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente

hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
2	Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad. ⁵	Código de Integridad del Servidor Público	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
3	Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos)		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
4	Realizar actividades de voluntariado, las cuales no son sólo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad
5	Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor,		Todos los servidores públicos interesados en la actividad

⁵ Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

	el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas.		
6	Generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto a mejorar y/o fortalecer.		Todos los servidores públicos interesados en la actividad

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Se realizará la encuesta de necesidades a las servidoras y los servidores públicos del Municipio de Sabaneta a través del aplicativo G+ por medio de un formulario. Los resultados obtenidos a través de esta encuesta se tendrán en un cronograma detallado en la dirección de Talento Humano, con base a las respuestas de los funcionarios se desarrollarán las actividades de Bienestar.

EL INDICADOR APLICADO AL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS ES EL SIGUIENTE:

- Medir el cumplimiento de las actividades priorizadas según los ejes en el Plan Anual de Bienestar.

No. Actividades ejecutadas

_____ - X100

No. Actividades Programadas

CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES 2024:

		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS MUNICIPIO DE SABANETA 2024																	
ESTIMADO	COMPONENTE	INDICADOR/ACTIVIDAD O PROGRAMA	INDICADOR OBJETIVO	MES															
				ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE					
EQUILIBRIO PSICOCOCIAL	Calidad de vida laboral	Elaboración y actualización del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	Avance Planes																
		Implementación de la Salud	Avance Planes																
		Implementación de la Seguridad	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Mental	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Laboral	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Ambiental	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Sexual y Reproductiva	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Comunitaria	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Integral	Avance Planes																
	Español en la Vida Laboral	Implementación de los Módulos de Formación	Avance Planes																
		Implementación de la Formación	Avance Planes																
		Implementación de la Formación	Avance Planes																
		Implementación de la Formación	Avance Planes																
		Implementación de la Formación	Avance Planes																
		Implementación de la Formación	Avance Planes																
		Implementación de la Formación	Avance Planes																
		Implementación de la Formación	Avance Planes																
		Implementación de la Formación	Avance Planes																
Salud Mental	Higiene Mental	Implementación de la Salud Mental	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Mental	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Mental	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Mental	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Mental	Avance Planes																
		Implementación de la Salud Mental	Avance Planes																
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Avance Planes																	
	Prevención, atención y medidas de protección	Problemas para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas en general y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y comunitario del sector público" Resolución Presidencial No. 02 del 8 de agosto de 2022	Avance Planes																
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Avance de Datos Para el Bienestar	Avance Planes																	
	Creación de Cultura Digital Para el Bienestar	Avance Planes																	
	Creación de ecosistemas digitales	Implementación de herramientas de manejo de tiempo de las actividades, manejo de inventarios, flujo de trabajo y demás de todos los departamentos	Avance Planes																
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Desarrollo de actividades de capacitación que permitan el fortalecimiento e identificación del sentido de pertenencia del servidor público	Avance Planes																
	Creación de identidad	Avance Planes																	

PRESUPUESTO

La Administración Municipal de Sabaneta cuenta con un rubro presupuestal denominado "Plan de estímulos e incentivos para la administración municipal implementado" del componente inversión al cual en el POAI para la vigencia 2024, se le asignará el presupuesto correspondiente aprobado por la Secretaría de Hacienda, para financiar las actividades para los servidores públicos y los demás recursos que le sean asignados.

No obstante, la Administración Municipal se beneficia de las actividades de autogestión y gestión interinstitucional.

OTROS ELEMENTOS

PROGRAMA SERVIMOS: Programa realizado por el Departamento de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. La información se puede consultar en la página <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

VERSIÓN	FECHA VERSIÓN	OBSERVACIÓN
01	Diciembre 2021	Creación Documento
02	Noviembre 2022	Actualización para vigencia 2023
03	Enero 2024	Actualización para vigencia 2024

Elaboró: Diana Alejandra Pineda Lopera
Profesional universitario

Jenny Cristina Muñoz Loaiza
Apoyo profesional

Revisó: Daniela Gómez Rivera
Directora de Talento humano

Aprobó: Comité institucional de Gestión y Desempeño del Municipio de Sabaneta