



PLAN INSTITUCIONAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS
VIGENCIA 2023

1. INTRODUCCIÓN

El plan de bienestar 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 e incentivos 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 estará enfocado a fortalecer el talento humano, 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, a lo plasmado en la encuesta de necesidades y expectativas diligenciada por los servidores del municipio de sabaneta en la vigencia 2021, y a dar respuesta a las condiciones inéditas laborales y personales, derivadas de la contención de la pandemia generada del Coronavirus- Covid 19, buscando construir la nueva normalidad, y priorizando dos premisas, la primera, consistente, ahora más que nunca, en resaltar al ser humano como el recurso más importante con el que cuenta la entidad y la segunda, en generar estrategias que permitan empoderarlo, brindándole herramientas que le faciliten diseñar su vida desde el trabajo en casa, o de manera presencial, creando relaciones positivas y gestionando los talentos de los colaboradores del Municipio de Sabaneta.

Recordemos que el sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor de la generación de resultados. Así mismo, valores como la integridad y la confianza, resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público

A través de la ejecución del plan de bienestar e incentivos, la dirección está comprometida en mejorar la calidad de vida tanto laboral como personal y familiar de sus servidores públicas, entendido, como objetivo principal el incremento de la satisfacción de los requerimientos de integridad laboral, condición que influye positivamente y facilita la construcción de un clima organizacional positivo y exalta la labor que realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyen al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

ELEMENTOS ESTRATEGICOS 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

En el 2.020 Sabaneta será el municipio modelo de Colombia, dinámico, organizado, participativo, justo, amable, pacífico, con la mejor calidad de vida y en paz con la naturaleza.

Nota: Actualmente se encuentra en proceso de actualización

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</p> <p>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 y planeación • Comunicación y transparencia • Hacienda Pública • Gestión Educativa • Gestión del Desarrollo Social • Gestión de Trámites y Servicios • Gestión de la Seguridad y la Convivencia • Inspección, vigilancia y Control • Gestión de la infraestructura • Gestión del Talento Humano • Gestión de Recursos Físicos y tecnológicos • Gestión Jurídica y Contractual
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la Información • Evaluación de resultados y mejoramiento de la Gestión
--	--

OBJETIVO ESTRATIGICO DEL PLAN DE DESARROLLO:

En el Plan de Desarrollo “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 para la administración municipal implementado

Plan de Capacitación para la administración municipal implementado

Plan de Estímulos e Incentivos implementados

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 público”.

GENERALIDADES DEL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias integrales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas y actividades que fomenten el desarrollo personal y profesional de los funcionarios, fortaleciendo la cultura organizacional, logrando un mayor sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar actividades de bienestar que propicien el desarrollo integral en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción.

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación al cambio, y promover la expresión y transferencia de emociones positivas para el desarrollo de las capacidades y habilidades personales y profesionales de los servidores públicos.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

Propósito

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el PNB 2020-2022, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad

MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Literal b, artículo 15, Capítulo II, el cual prescribe Elaborar el plan anual de vacantes
Decreto 1227 del 21 de abril de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los <u>decretos que lo modifican</u>	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
Decreto 612 de 2018	. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Resolución municipal 499 del 2021	
Ver normograma de la Secretaría de Servicios Administrativos	

1. DEFINICIONES

- Servidores públicos:

El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

- Necesidades:

a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

- Bienestar:

Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

* Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

* Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar

- Calidad de vida

Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

- Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

- Cambio Organizacional

Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

- Clima Laboral

El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

- Cultura organizacional

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

- Riesgo Psicosocial

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo todo lo cual es canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

- Teletrabajo

Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

- Trabajo en Casa.

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

- Valores

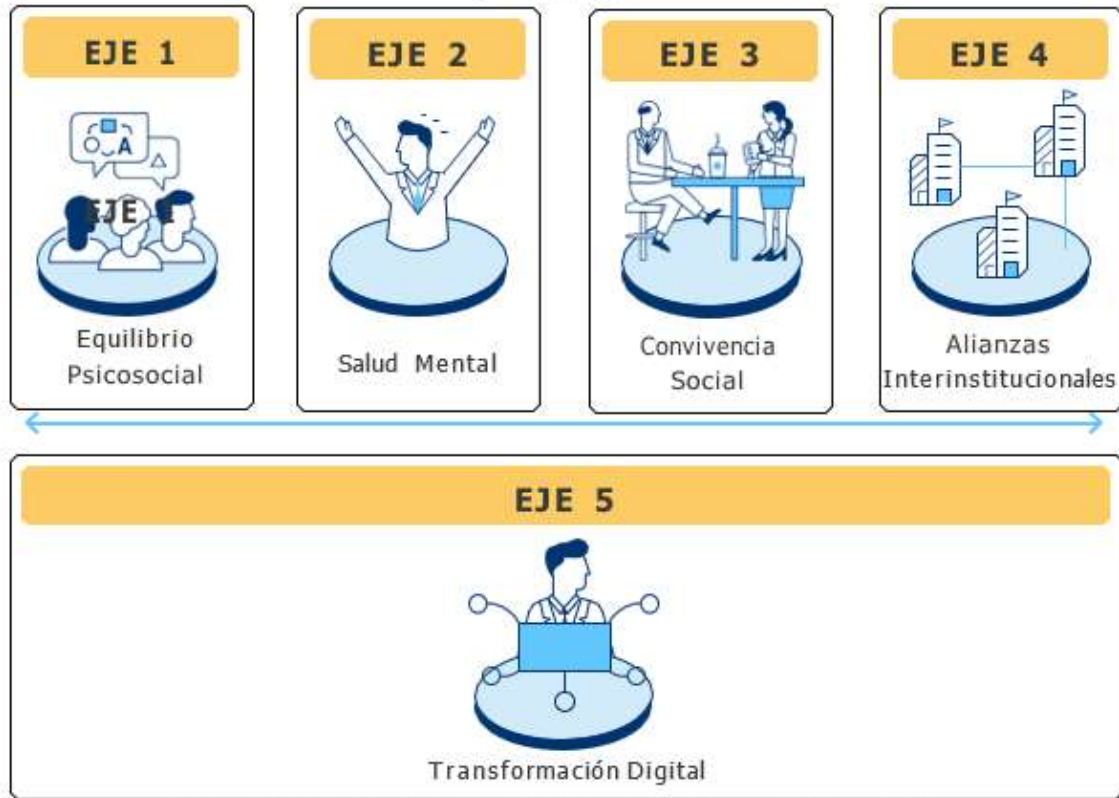
El código de integridad y buen gobierno de la Alcaldía de Sabaneta contiene los valores corporativos indicados por el DAFP (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), sus respectivas definiciones y los comportamientos positivos relacionados a dichos valores para orientar y promover la ética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

La administración municipal de sabaneta adopta el código de integridad, decidió trascender de lo ético a lo integro 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 Programa de Bienestar e Incentivos está comprometida 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 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:** Cumpló 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.

DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA

Gráfica 2. Estructura de los ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

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 identifica oportunidades de mejora dentro de los programas y la actualización de temas de acuerdo con la dinámica social.

Ejes del Programa:



Eje 1: Equilibrio psicosocial: Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

En este eje tenemos los factores psicosociales que están relacionados con las actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las actividades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación del bienestar laboral y a su vez al aumento de la productividad.

Con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, aquellos que estén interesados en participar en eventos deportivos y de recreación podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que se organizaran en la secretaría de talento humano.

En este eje tenemos las siguientes actividades:

	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Eventos deportivos y recreacionales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
2	Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	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 u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
4	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
5	Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Todos los servidores interesados
6	Horarios flexibles para 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
7	Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores interesados
8	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
9	Adecuación de salas de lactancia materna	Ley 1823 de 2017	Todos los servidores que cumplan con los requisitos y estén interesados
10	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2013	Todos los servidores interesados

		(artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	
11	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	Todos los servidores interesados
12	Celebración de cumpleaños		
13	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016	
		Circular Externa No. 11 de 2017	

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020



Eje 2: Salud Mental: Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el 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, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

La entidad realizará acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de nuestros servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020	Todos los servidores públicos
2	Prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008	Todos los servidores públicos
3	Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento		Todos los servidores públicos
4	Tele orientación psicológica	Decreto 2771 de 2008	Todos los servidores públicos



Eje 3: Convivencia social: Este eje hace referencia a las acciones que la entidad va a implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

En cumplimiento a la normatividad vigente, la prevención de prácticas irregulares y el fomento de la diversidad y equidad en la entidad es un medio para contribuir con un mejor ambiente laboral, la creación de espacios seguros y diversos y, en consecuencia, contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Ley 581 de 2000	Todos los servidores públicos
2	Actividades para Concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	Pacto internacional de derechos civiles y políticos	Todos los servidores públicos y contratistas
3	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos y contratistas
4	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Ley 1010 de 2006	Todos los servidores públicos



Eje 4: Alianzas interinstitucionales: El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño	N/A	
2	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia	Todas las entidades públicas



Eje 5: Eje transversal: TRANSFORMACIÓN DIGITAL: La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Teniendo en cuenta el impacto de la pandemia generada por la COVID-19 el mundo ha generado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos. Y ha cambiado por completo y para siempre la experiencia de ser los gobernantes, los empresarios, clientes, empleados, ciudadanos y, en general, el ser humano.

Esta situación histórica ha cambiado la forma en que pensamos y cómo nos relacionamos con los demás, con las entidades de gobierno o con el mundo, una nueva forma de vivir. Esto hace necesario que todas las organizaciones escuchen las necesidades de sus colaboradores, de sus clientes, de sus ciudadanos y se anticipen a las situaciones que requieren de servidores que se adapten de forma más serena en un mundo cambiante.

Dado lo anterior, y teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar. Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos

	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA CONCEPTUAL	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
1	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano	Decreto ley 491 de 2020	
2	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar	Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013	
3	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	Conpes de big data y Conpes de Transformación Digital	

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Se realizó la encuesta de necesidades a través de formulario de G+

INFORME DE LAS EVALUACIONES DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

De una planta de 342 plazas y 330 funcionarios activos al momento de la encuesta se obtuvo respuesta de 162 funcionarios correspondientes al 50%, a continuación, se muestra el resultado de algunos datos del perfil sociodemográfico y el resultado de las necesidades de bienestar.

El motivo principal por el que los funcionarios quieren participar del plan de bienestar con un porcentaje del 32% es ampliar y fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional, quedando en segundo lugar con un 26% Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones.

Nota: teniendo en cuenta que en este eje está enmarcado el apoyo estudiantil que contempla la resolución 499 del 2021, en el artículo 27 numeral E, este apoyo al ser por normativa no se contemplo dentro de la encuesta debido a que el beneficio les es otorgado de acuerdo a sus solicitudes y al comité de estímulos educativos.

El indicador aplicado al programa de bienestar es el siguientes:

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

No. Actividades ejecutadas
----- X100
No. Actividades Programadas

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023:

MUNICIPALIDAD DE SABANETA		PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL 2023											
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	ESTADO	ESTADO	ESTADO	ESTADO	ESTADO	ESTADO	ESTADO	ESTADO	ESTADO	ESTADO
EQUILIBRIO PSICOLOGICO	GRUPO DE VIDA SERVIDOR	Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
SALUD MENTAL	Figura Mente	Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
COMERCIO SOCIAL	Ferias Sociales	Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
ALIANZA INSTITUCIONAL	Ferias Sociales	Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Ferias Sociales	Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								
		Atención de la salud mental de los servidores	01/01/2023	31/12/2023	En ejecución								

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 2023, se le asignara el presupuesto correspondiente aprobado por la Secretaria 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>

VESTIDO Y CALZADO DE LABOR Administrar el proceso de adquisición y entrega del vestido y calzado de labor de los servidores públicos que tienen derecho por convención, por norma o en razón de sus funciones, para la ejecución de las mismas.

CONVENIOS EMPRESARIALES DE BENEFICIOS PARA LOS SERVIDORES Programa de convenios con empresas de consumo, recreativas y turísticas, servicios exequiales, educativas, etc. que ofrecen un descuento especial a los servidores y su grupo familiar.

BECAS CONVENCIONALES: Beneficio convencional que busca favorecer los hijos y cónyuges o compañeros/as permanentes de los Trabajadores Oficiales para la realización de estudios de educación formal, asignando el 100% del valor ordinario del semestre, siempre y cuando tenga derecho al beneficio.

AUXILIO EDUCATIVO DEL ACUERDO LABORAL: Beneficio convencional que busca favorecer a los empleados y a los hijos para la realización de estudios de educación formal, asignando el porcentaje establecido en el acuerdo vigente.

AUXILIO PARA ANTEJOS: Beneficio por convención y acuerdo colectivo, entregado a los trabajadores oficiales y empleados y/o beneficiarios de ley que medicamente lo requieran, por una sola vez durante la vigencia de la convención.



Elaboró: Ana Isabel Diaz Betancur (Profesional universitario)

Jenny Cristina Muñoz Loaiza (Apoyo profesional)

Revisó: Juliana Sierra Alarcon (directora de talento humano)

Aprobó: Comité institucional de gestión y desempeño del municipio de sabaneta