



MARIQUITA
EcoCULTURÍSTICA

TALENTO HUMANO


Alcaldía de San Sebastián de Mariquita

Plan de incentivos institucionales y
programa de bienestar

AÑO 2023

VERSION 2.0

VERSION	MOTIVO DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA
2.0	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar vigencia 2023	Jefe de Talento Humano	05-01-2023

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Página: 2 DE 16

FUNCIONARIO, ASESOR O CONTRATISTA	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	MIGUEL ANGEL OSPINA	JEFE - TALENTO HUMANO	<i>Original firmado</i>
Revisó:	JUAN DAVID MARTÍNEZ GALLEGO	PROFESIONAL DELEGADO – OFICINA DE PLANEACIÓN, TIC Y GESTIÓN URBANA	<i>Original firmado</i>
Aprobado por:	JORGE ENRIQUE ESPITIA MENDEZ	SECRETARIO GENERAL Y DE GOBIERNO	<i>Original firmado</i>





	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Pagina: 3 DE 16

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO.....	4
2.1 OBJETIVOS ESTRATEGICOS.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. RESPONSABLES.....	5
5. DEFINICIONES.....	5
6. MARCO NORMATIVO.....	6
7. DIAGNOSTICO.....	8
8. EJES DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y PROGRAMA DE BIENESTAR.....	9
8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....	9
8.2 Eje 2: Salud Mental.....	10
8.3 Eje 3: Convivencia Social.....	11
8.4 Eje 4: Alianzas Interinstitucionales.....	12
8.5 Eje 5: Transformación Digital.....	13
9. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y PROGRAMA DE BIENESTAR.....	13
9.1 Evaluación y Diagnóstico:.....	13
9.2 Diseño y formulación:.....	14
9.2.1 Seguimiento y Evaluación:.....	15
10. CRONOGRAMA.....	16



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Pagina: 4 DE 16

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos del Municipio de Mariquita es un documento que se encuentra enmarcado dentro de los lineamientos normativos aplicables que han regulado el fortalecimiento de las condiciones laborales, teniendo como eje fundamental el Talento Humano, en este plan se contemplan los proyectos y actividades que contribuirán en la vigencia 2023, al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los funcionarios con vinculación de carrera, provisionales y libre nombramiento y remoción a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud.

Igualmente, el programa de Bienestar se encuentra alineado con la dimensión de Talento Humano de MIPG ofreciendo las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. Orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Administración Municipal, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Es así como el talento humano, es decir, todas las personas que laboran en Municipio de Mariquita, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional.


2. OBJETIVO

Desarrollar actividades de bienestar que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias, Generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, en concordancia con el programa Nacional de Bienestar servidores saludables, entidades sostenibles.

2.1 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores Públicos.



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Página: 5 DE 16

- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

3. ALCANCE

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores del Municipio de Mariquita, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

4. RESPONSABLES

La secretaria general y de Gobierno, Jefe Talento Humano, profesionales de Salud Ocupacional y los integrantes de Comisión de Personal.

5. DEFINICIONES

Bienestar Social: Hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social.

Beneficiario: Persona que recibe o tiene derecho a recibir beneficios que resulten de ciertos actos.


Servicio sociales: Son una serie de servicios, prestaciones y actividades que se prestan, en forma privada con o sin ánimo de lucro o bien en forma pública.

Seguridad social: Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la **seguridad** del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Clima laboral: Se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Educación no formal: (educación para el trabajo y desarrollo humano): comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Pagina: 6 DE 16

organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin ejecución al sistema de grados, propios de la educación formal.

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

El enfoque ecologista: que estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan, hace referencia a las características ambientales y su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan.

El enfoque económico del bienestar: este se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contempladas.

El enfoque sociológico: hace referencia al conjunto de condiciones objetivas como el grado de implementación de servicios y prestaciones que dispone la comunidad y a variables demográficas como el lugar de residencia, el ocio, la familia y el trabajo.


El enfoque psicosocial: este comprende la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo, y de los recursos frente a las dificultades y conflictos. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toman como criterios la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos.

El enfoque psicosocial abarca la felicidad entendida como la combinación única de las fortalezas distintivas como la templanza, persistencia y sentido de humanidad; así mismo, la felicidad se encuentra propuesta en la psicología positiva que plantea la importancia de las experiencias positivas a través de los programas e instituciones que facilitan el desarrollo y ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos (Seligman, 2006). **Fuente: Programa de Bienestar Nacional - Función Pública.**

6. MARCO NORMATIVO


- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
- **Ley 734 de 2002,** en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Pagina: 7 DE 16

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, 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 1227 de 2005 Artículo 70.** Establece: las entidades publicas, 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. 70.1 Deportivas, recreativas y vacacionales.
 2. 70.2 Artísticos y culturales
 3. 70.3 Promoción y prevención en salud
 4. 70.4 Capacitación informal en artes, artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionados en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 5. 70.5 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 sus trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
 6. Parágrafo 1: modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005 Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.
 7. Parágrafo 2: para los efectos de este artículo se entenderá por familia el conyugue o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él"
- **Ley 1361 de 2009:** Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia. Modificada y adicionada por la Ley 1857 del 26 de julio de 2017
- **Decreto 1083 de 2015**
- **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.** 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



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Pagina: 8 DE 16

Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

- **Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
- **Artículo 2.2.10.6.** 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.** 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 al pre pensionado 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.** 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.


7. DIAGNOSTICO

Con el Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar se busca con actividades el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, de acuerdo a las necesidades detectadas con las diferentes encuestas como la encuesta realizada de necesidades de bienestar y necesidades de capacitación del año 2022 y autodiagnóstico GETH 2022.

Para el desarrollo del programa se tendrá como eje central los Cinco ejes del programa nacional de bienestar.

- ✓ Equilibrio psicosocial
- ✓ Salud mental
- ✓ Convivencia social y
- ✓ Alianzas interinstitucionales,
- ✓ Transversal del programa.



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Página: 9 DE 16

8. EJES DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y PROGRAMA DE BIENESTAR


8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Eje que va articulado con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible para Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible, un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.



FACTORES	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	¿QUIÉN TIENE ACCESO?
PSICOSOCIALES	Eventos deportivos y recreacionales	Los servidores públicos
	Eventos artísticos y culturales	Los servidores públicos
	Capacitaciones, charlas y relacionados	Los servidores públicos
	Teletrabajo y trabajo en casa y Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota.
	Bienestar espiritual	Todos los servidores interesados
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Horarios flexibles	Todos los servidores públicos
	Actividades especiales con ocasión del día de la familia	Todos los servidores interesados
	Acciones con ocasión del Día de la Niñez	Todos los servidores que cumplan las condiciones
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Todos los servidores
	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Todos los servidores que cumplan las condiciones
	Programas de incentivos por el cual se reconoce y enaltece la labor del servidor público	Todos los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos
	Celebración de cumpleaños	Todos los servidores públicos
	Entorno laboral saludable	Todos los servidores públicos
	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Todos los servidores públicos



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Página: 10 DE 16

- los programas ya sea el de prepensionados, programa de estímulos, programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y por el agradecimiento por el servicio prestado, entre otros, se desarrollarán teniendo en cuenta el indicador de la relación entre el total de servidores públicos alcanzados con relación entre el total de los servidores públicos de la entidad; lo anterior para medir el cumplimiento de la actividad.

INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA 2 = $\frac{\text{Servidores públicos alcanzados con las campañas}}{\text{Total de servidores públicos de la entidad}}$

- Dentro de las actividades de bienestar se crearán espacios para que los funcionarios demuestren sus habilidades y estas se realizaran por medio de concursos.
- Es de tener en cuenta que las diferentes actividades que desarrollo la Jefatura de Talento Humano está acompañado con la Profesional de Seguridad de Salud en el Trabajo y con el acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar con los instructores que se requieran de acuerdo a la actividad que se programe.


8.2 Eje 2: Salud Mental



Objetivo Desarrollo Sostenible inmerso a este es garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible.

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.



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Página: 11 DE 16

Para la administración es de vital importancia que nuestros funcionarios tengan una buena salud es por ello que con la ayuda de nuestra profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo se implementan estrategias que conlleven a la buena salud mental, a través de charlas, video conferencias y acompañamientos del grupo de salud pública para el manejo de estrés.

FACTOR	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	¿QUIÉN TIENE ACCESO?
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	Prevención del sedentarismo	Todos los servidores

Con el fin de cambiar ciertos hábitos dañinos la administración municipal tiene establecido dentro del plan de capacitaciones charlas y acciones como los juegos deportivos que conlleven al bienestar de todos los funcionarios.

Por lo anterior el Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las actividades se desarrollarán teniendo en cuenta el indicador de la relación entre el total de servidores públicos alcanzados con relación entre el total de los servidores públicos de la entidad; lo anterior para medir el cumplimiento de la actividad.


$$\text{INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA 2} = \frac{\text{Servidores públicos alcanzados con las campañas}}{\text{Total de servidores públicos de la entidad}}$$

8.3 Eje 3: Convivencia Social



La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Página: 12 DE 16

FACTOR	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	¿QUIÉN TIENE ACCESO?
FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	Todos los servidores
PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE PODER	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual de poder	Todos los servidores

A. fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:

Teniendo como referencia el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, la administración Municipal, creara estrategias que conlleven a concientizar tanto a funcionarios como contratistas en derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales (Charlas de inclusión).

Las actividades se desarrollarán teniendo en cuenta el indicador de la relación entre el total de servidores públicos alcanzados con relación entre el total de los servidores públicos de la entidad; lo anterior para medir el cumplimiento de la actividad.


$$\text{INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA 2} = \frac{\text{Servidores públicos alcanzados con las campañas}}{\text{Total de servidores públicos de la entidad}}$$

8.4 Eje 4: Alianzas Interinstitucionales



A. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Pagina: 13 DE 16

La administración tiene aprobados diferentes convenios con entidades con el fin de ofrecer servicios a todos los funcionarios de alcaldía municipal.

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con las instituciones con las cuales la alcaldía de San Sebastián de Mariquita tiene convenios.

8.5 Eje 5: Transformación Digital



La industrialización inclusiva y sostenible, junto con la innovación y la infraestructura, pueden dar rienda suelta a las fuerzas económicas dinámicas y competitivas que generan el empleo y los ingresos. Estas desempeñan un papel clave a la hora de introducir y promover nuevas tecnologías, facilitar el comercio internacional y permitir el uso eficiente de los recursos.

A. CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR


Como consecuencia de la pandemia la administración municipal en cabeza de la jefatura de talento humano, debe de desarrollar estrategias que conlleven a una transformación digital creando de esta forma herramientas disponibles con base en los datos, la información, los conocimientos y la documentación.

9. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y PROGRAMA DE BIENESTAR

9.1 Evaluación y Diagnóstico:

Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023 e identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2023.



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Pagina: 14 DE 16


- Realizar encuestas de detección de necesidades.
- Gestionar las estrategias aplicadas para mejorar la medición de clima organizacional.
- Realizar análisis a las actividades ejecutadas en la vigencia 2023.

9.2 *Diseño y formulación:*

- Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2024.
- Cada eje de intervención dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos define un bosquejo de actividades a implementar durante la vigencia 2023 que se encuentran establecidos en los EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS de este mismo documento.
- Cada eje de intervención dentro del Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar ,define un bosquejo de actividades, estrategias y programas a implementar durante la vigencia 2023, a saber:

EJE	PROGRAMAS/ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
PSICOSOCIAL	Programa de recreación, deporte y cultura	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de espacios saludables • Incentivo del uso de la bicicleta
	Programa de Reconocimiento de la trayectoria laboral y por el agradecimiento por el servicio prestado	Siguiendo las conclusiones de los diferentes informes se establece: <ul style="list-style-type: none"> • Generar un espacio para la celebración día del Servidor Público para que comparta con su familia, • Celebración fechas especiales como el cumpleaños donde se otorgara un día de descanso remunerado. • Día de la familia, se otorgara un día de descanso para que los funcionarios compartan con su familia.
	Programa de Prepensionados	Actividades para los funcionarios públicos de que están próximos a pensionarse proporcionar habilidades e implementar estrategias para que se puedan adaptar y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades personales
Alianzas interinstitucionales	Actividades relacionadas con aprovechar los convenios interinstitucionales	Con los diferentes convenios con entidades que tiene el municipio de mariquita busca ofrecer servicios a todos los funcionarios.



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Pagina: 15 DE 16

Salud mental	Programa de salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidad de trabajo en casa.
	Programa de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección.
Convivencia social	Programa de convivencia institucional	Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, de los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).
Transformación digital	Actividades relacionadas a promover nuevas tecnologías, facilitar el comercio internacional y permitir el uso eficiente de los recursos.	Realizar capacitaciones, charlas o conferencias sobre la transformación digital


9.2.1 Seguimiento y Evaluación:

- Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos, vigencia 2023.
- El seguimiento y la evaluación del Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar se llevará a cabo mediante:
 - Indicador de cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar e Incentivos

$$\text{INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA 2} = \frac{\text{Servidores públicos alcanzados con las campañas}}{\text{Total de servidores públicos de la entidad}}$$

- Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar.
- Adicional se efectuarán informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.
- La oficina de Talento Humano genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2023 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GHU-02
	Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar	Versión: 01
		Fecha: 05/01/2023
		Pagina: 16 DE 16

- Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2023 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

10. CRONOGRAMA

El siguiente cronograma se actualiza de acuerdo a las disposiciones establecidas extraídas del autodiagnóstico; además la mayoría de las actividades del plan de bienestar se pueden materializar con alianzas institucionales que fueron restringidas por la ley de garantías.

Cronograma - Plan de Bienestar e Incentivos 2023												
Actividades	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Celebración día de la mujer												
Celebración día del secretario y secretaria												
Celebración día de la madre												
Celebración día del niño												
Programa pre pensionado, Estilos de vida saludable, Deportes, Caminatas ecológicas, rumba terapias actividades lúdicas y recreativas, fomentar pausas activas y evitar el sedentarismo.												
Día del servidor publico												
Celebración Día del amor y la amistad												
Actividad código de integridad												
Celebración de la fundación de mariquita actividades culturales												
Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo	El cronograma de actividades se encuentra dentro del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.											
Reconocimiento para los funcionarios en el marco de código de integridad												
Programa servimos												
Programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado												
Compartir Navideño												
Día de la familia												
Transformación digital												

