

**DISEÑO DE UN PLAN DE INCENTIVOS EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE
ARAUCA, CON EL FIN DE CUMPLIR CON EL DECRETO 1083 DEL 26 DE MAYO DE
2015**

Autor (a)

YINETH BARRIOS ECHÁVEZ

Director

FERNANDO JOSÉ MORENO ARRIETA

Ingeniero Industrial

**PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍAS MECÁNICA, MECATRÓNICA E INDUSTRIAL
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA**



**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
PAMPLONA, 21 DE MAYO DE 2020**

CONTENIDO

1. RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
1.1 Palabras claves:	5
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	6
2.1 MARCO TEÓRICO.....	6
2.1.1 Marco referencial.....	6
2.1.2 Marco conceptual.....	6
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
4. OBJETIVOS.....	10
4.1 Objetivo General.....	10
4.2 Objetivos Específicos.....	10
5. METODOLOGÍA	10
7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	15
7.1 PRIMERA FASE	15
7.1.1 Entrevista al jefe de Talento Humano	15
7.1.2 ENCUESTA PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	19
7.1.3 MATRIZ FODA.....	28
7.1.4 ANÁLISIS DE ESTRATEGIAS SEGÚN LA HERRAMIENTA FODA.....	29
8. SEGUNDA FASE	30
8.1 Elección del personal idóneo para para llevar a cabo el diseño del Plan de Incentivos no Pecuniarios:	30
8.1.2 Identificación de las actividades a ejecutar en el plan de incentivos no pecuniarios.....	31
8.1.3 Diseño del Plan de Incentivos no Pecuniarios.....	33
9. TERCERA FASE	1
9.1 Socialización del Plan de Incentivos.....	1
10. CONLUCIONES	2
11. RECOMENDACIONES	3
12. BIBLIOGRAFÍA	1

TABLAS

Tabla 1: Planta de personal Alcaldía Municipal de Arauca.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2: Modelo de Entrevista aplicada al Jefe de Talento Humano	16
Tabla 3: Encuesta aplica a los Servidores Públicos	20
Tabla 4: Tabulación de la pregunta 1	21
Tabla 5: Tabulación de la pregunta 2	22
Tabla 6: Tabulación de la 3 pregunta	23
Tabla 7: Tabulación de la pregunta 4	24
Tabla 8: Tabulación de la pregunta 5	25
Tabla 9: Tabulación de la pregunta 6	26
Tabla 10: Tabulación de la pregunta 7	26
Tabla 11 Matriz FODA.....	29
Tabla 12: Estrategias de la Matriz FODA	30
Tabla 13 Personal Idóneo	31
Tabla 14 Actividades del Plan de Incentivos	5
Tabla 15 Matriz GETH.....	13
Tabla 16 Calorificación porcentual	13

GRÁFICAS

Gráfica 1 Estadísticas de la pregunta 1	21
Gráfica 2 Estadísticas de la pregunta 2.....	22
Gráfica 3 Estadísticas de la pregunta 3.....	23
Gráfica 4: Estadísticas de la pregunta 4.....	24
Gráfica 5: Estadísticas de la pregunta 5.....	25
Gráfica 6: Estadísticas de la pregunta 6.....	26
Gráfica 7: Estadísticas de la pregunta 7.....	27

ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Diagrama de Ishikawa	9
Ilustración 2:Resultados esperados	15
Ilustración 3 Guía de instrucciones	8

1. RESUMEN

“Ayudar a los empleados para que incrementen su productividad no requiere necesariamente talleres costosos, proporcionados por asesores externos. A menudo, los integrantes de la organización que constituyen ejemplos de comportamientos deseables pueden enseñar a otros sus estilos laborales. La elaboración de un programa de incentivos que recompense y estimule las conductas de trabajo convenientes, puede mejorar la eficacia institucional, la satisfacción del usuario y la moral del empleado sin que cueste mucho dinero.” (RICARDO A. NAVARRO, s.f.)

El objetivo del diseño del Plan de Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Arauca, es brindar a los servidores públicos condiciones de ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de las actividades familiares e interpersonales entre los funcionarios, de tal manera que contribuya a mejorar la eficacia, eficiencia y la efectividad.

Con base en lo anterior, mediante la utilización de herramientas aplicadas en el campo de la ingeniería industrial se plantearon tres etapas principales para dar cumplimiento a lo acordado en la vigencia de 2020, que contienen una serie de actividades a seguir, a partir de encuestas a servidores públicos, elección del personal idóneo para la construcción del Diseño del Plan de Incentivos, identificación de las actividades a ejecutar, Diseño del Plan de Incentivos no Pecuniarios y la socialización del modelo propuesto

ABSTRACT

“Helping employees to increase their productivity does not necessarily require expensive workshops, provided by outside consultants. Often, organizational members who are examples of desirable behaviors can teach others about their work styles. Developing an incentive program that rewards and encourages appropriate work behaviors can improve institutional effectiveness, user satisfaction, and employee morale without costing a lot of money. ” (RICARDO A. NAVARRO, s.f.)

The objective of the design of the Incentive Plan of the Mayor's Office of the Municipality of Arauca, is to provide public servants with working environment conditions that favor the development of family and interpersonal activities among officials, in such a way that contributes to improving efficiency , efficiency and effectiveness.

Based on the above, through the use of tools applied in the field of industrial engineering, three main stages were proposed to comply with what was agreed in the 2020 period, which contain a series of activities to be followed, from surveys to public servants, election of the suitable personnel for the construction of the Design of the Incentive Plan, identification of the activities to be carried out, Design of the Non-Pecuniary Incentive Plan and the socialization of the proposed model.

1.1 Palabras claves:

Incentivos, clima laboral, calidad, satisfacción, servidor público, valores organizacionales, eficacia, eficiencia, efectividad, diagrama de Ishikawa.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Marco referencial

Arauca, cuyo nombre colonial es Villa de Santa Bárbara de Arauca, es un municipio colombiano, capital del departamento de Arauca. Está localizado sobre el margen sur del río Arauca. Limita con Venezuela al norte, con la cual está conectada mediante el Puente Internacional José Antonio Páez y se comunica por vía terrestre hacia el centro de Colombia mediante la Ruta de los Libertadores, que une a las ciudades de Caracas y Bogotá.

El proceso de urbanización del municipio de Arauca ha sido notable, como consecuencia de una fuerte migración motivada tanto por actividad petrolera como por la violencia política y desmovilización de Colombia. Este posee una población de 73.000 habitantes, la cual se triplicó en 15 años, desde 1985 hasta el 2000. La cantidad ha ido aumentándose aún más al paso de los años. (ARAUCA A. D., 2020)

El Municipio de Arauca como entidad fundamental de la división político – administrativa del Estado, le corresponde garantizar la prestación de los servicios públicos en los términos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y la ley; constitucionales de igualdad, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la delegación, la desconcentración y la descentralización de funciones. (ARAUCA A. M., 202)

2.1.2 Marco conceptual

El diagrama de Ishikawa es una técnica de representación gráfica que te permite analizar un

fenómeno, problema o hecho y su vínculo con las causas involucradas en su realización. El resultado de esta técnica ilustra gráficamente la relación entre un problema o efecto y sus antecedentes o causas, distinguiendo en estas últimas los factores más importantes de los menos significativos (ANDÚJAR, 2018)

El incentivo es estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y elevar el mejorar los rendimientos. Parte viable del salario o reconocimiento que premia un resultado superior exigible (MARQUINA, 2013)

El clima de una organización surte efectos sobre la conducta de sus integrantes y afecta las actividades puesto que se compone de un conjunto de variables que comprenden: las normas, valores, estructuras organizacionales, valores grupales y otros. Para Payne, además, puede ser medido operacionalmente con métodos observables objetivos, a través de las percepciones de los miembros del sistema (Dressel).

Planes de Incentivos No Pecuniarios. Los Planes de Incentivos No Pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

3. **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

“La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 reglamentan que las entidades públicas diseñarán Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.” (Pública, 2001)

Actualmente la Alcaldía Municipal de Arauca no cuenta con un Plan de Incentivos para el periodo 2020-2021 frente a lo que establece la Política de Bienestar Laboral para las entidades del Estado, debido a que este plan se debe rediseñar cada dos años para tomar las acciones preventivas y correctivas de acuerdo al grado de cumplimiento de las actividades plasmadas, por lo mencionado anteriormente la creación de este plan es importante no solo para mantener a los servidores motivados, sino también para retener el talento humano de la entidad.

Así mismo el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 establece la creación de los programas de estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, buscando elevar el nivel de eficacia, eficiencia, efectividad en el desarrollo de su labor. Las entidades públicas deberán ofrecer a todos sus empleados y familiares un plan de incentivos no pecuniarios el cual comprenda las siguientes dimensiones como: deportivos, recreativos, artísticos, culturales, arte, artesanía etc.

Con base a lo anterior, para llevar a cabo el Diseño Plan de Incentivos no pecuniarios en la Alcaldía municipal de Arauca se manejará información cualitativa de tipo descriptiva con la

utilización de tablas y gráficos que permitan determinar las necesidades y los aspectos más valorativos que requieren los servidores públicos; Y así mismo ser socializado ante los entes competentes.



Ilustración 1 Diagrama de Ishikawa
Fuente propia

3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cómo diseñar un Plan de Incentivos no pecuniarios de acuerdo a las exigencias establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la Alcaldía Municipal de Arauca para el periodo 2020?

El Diseño del Plan de incentivos no pecuniarios se realizará mediante los lineamientos del decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, donde se iniciaría mediante un diagnostico basado en las herramientas como la entrevista y encuesta, después se realizará un análisis con la matriz FODA para crear unas estrategias que permitan ayudar al mejoramiento continuo en cuanto las ejecuciones de las actividades plasmadas.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Diseñar un Plan de Incentivos no Pecuniarios de la Alcaldía Municipal de Arauca, con el fin de cumplir con el decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.

4.2 Objetivos Específicos.

- Realizar un diagnóstico para conocer la percepción de los servidores públicos respecto a los incentivos no pecuniarios.
- Diseñar el Plan de Incentivos no Pecuniarios de la Alcaldía Municipal.
- Socializar del Plan de Incentivos no Pecuniarios.

5. METODOLOGÍA

Enfoque Cualitativo.

“El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio”. (SAMPIERI, 2014)

Para la realización del proyecto, es adecuado utilizar el enfoque cualitativo, ya que influye en la visión subjetiva porque se va a evaluar la percepción desde diferentes ángulos, como son la participación de los servidores públicos frente a un Plan de Incentivos no Pecuniarios, obteniendo diferentes percepciones frente a la problemática.

También implica la recolección de datos, este partir de entrevistas y encuestas semiestructuradas. Se desarrollará la observación e implementación de herramientas como la observación participante, fotografías y también el análisis del diagnóstico hecho.

Investigación descriptiva

“Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (SAMPLERI, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION)

Para llevar a cabo este proyecto se acude a las herramientas de investigación como la encuesta y la entrevista debido a que podemos medir y recoger información suministrada por el jefe de talento humano y los servidores públicos, obteniendo un análisis de los resultados el cual se graficará mediante el software estadísticos con la finalidad de sacar conclusiones concretas sobre los temas abordados.

Muestra: La Alcaldía Municipal de Arauca cuenta con 107 servidores públicos de los cuales se escogerán 30 funcionarios de manera aleatoria por medio del muestreo probabilístico teniendo un nivel de confianza del 95%. Ver anexo (3) Personal de Planta enero 2020

Para escoger el tamaño de la muestra fue necesario acudir al método de población finita donde se maneja un nivel confianza del 95% con un margen de error del 5%

$$n = \frac{N * Z^2 * \alpha * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

N=total de la población

Z= nivel de confianza

e= error estimado

p= probabilidad de éxito

q= probabilidad de fracaso

$$n = \frac{107 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (107 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 43.63 \approx 44$$

4.2 Fases de la investigación

Para cumplir con el objetivo del Diseño de un Plan de incentivos no pecuniarios en la alcaldía municipal de Arauca, fue necesario acudir a los antecedentes anteriores de la entidad, fuentes bibliográficas donde se tomó la decisión de aplicar la metodología de investigación de enfoque descriptivo debido a que se recurren a los instrumentos de recolección de datos como la entrevista y la encuesta donde se analizarán las variables necesarias para llevar a cabo esta investigación.

Una vez estructurada las herramientas de recolección de información, se procede a realizar a la aplicación de las debidas encuestas y entrevista al Jefe de talento humano y a los servidores de la entidad. Posteriormente se analizará la información mediante gráficos obteniendo con sus respectivas conclusiones para así poder crear estrategias que conlleven al mejoramiento.

6. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

6.1 PRIMER FASE

6.1.1 Para el cumplimiento de primer objetivo se realizará una indagación de la empresa mediante entrevista al jefe de Talento Humano y servidores públicos, análisis de la situación actual respecto al tema del plan de incentivos no pecuniarios.

6.1.2 Entrevista al jefe de Talento Humano: Se realizará entrevista al jefe de del área estratégica de gestión del talento humano sobre los aspectos positivos y negativos que presente la entidad

6.1.3 Encuesta a los servidores públicos: Se les implementara encuestas de satisfacción llevando preguntas sobre los incentivos no pecuniarios y si están satisfecho con dicho programa

6.1.4 Análisis de la situación actual por medio de software estadísticos con el fin de obtener los resultados de los diagnósticos realizados anteriormente.

6.2 SEGUNDA FASE

Para el desarrollo del segundo objetivo se revisará la normatividad, políticas y lineamientos para ejecutar el diseño del Plan de Incentivos no Pecuniarios, se identificará cuáles son los servicios institucionales de la entidad y a quién se los ofrecen, por tanto, se identificará las capacidades de la entidad en términos generales.

6.2.1 Elección del personal idóneo para para llevar a cabo el diseño del Plan de Incentivos no Pecuniarios: En esta actividad se recurre a las bases de datos de la entidad para tener el conocimiento de las personas que pueden participar en el diseño del Plan de Incentivos no Pecuniarios.

6.2.2 Identificación de las actividades a ejecutar en el plan: se identificará cuáles son las actividades que la Alcaldía municipal les puede ofrecer, a quién se los ofrece, cuáles son los canales por los que se ofrecen y la información relevante para la construcción del Plan de Incentivos no Pecuniarios.

6.3 TERCER FASE

Por último, para dar cumplimiento al objetivo se presentará el diseño del Plan de Incentivos no Pecuniarios al área de Talento Humano para su respectiva socialización.

6.3.1 Elaboración Diseño del plan de Incentivos no Pecuniarios: llevar a cabo el Plan de Incentivos no Pecuniarios de la Alcaldía de Arauca con base a la información recolectada anteriormente y plasmarlos en la matriz GETH con la respectiva imagen corporativa de la entidad.

6.3.2 Socialización del Diseño del Plan de Incentivos no Pecuniarios: Presentación del Plan anteriormente mencionado al área de Talento Humano para seguir con las demás estipulaciones de revisión y adopción.



*Ilustración 2: Resultados esperados
Fuente propia*

7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos en cada una de las actividades expuestas como necesarias para el desarrollo del proyecto. De esta forma se podrá evidenciar paso a paso el cumplimiento del objetivo general en cuanto el Diseño del Plan de Incentivo de la Alcaldía Municipal de Arauca el cual serán beneficiados 107 servidores públicos y sus grupos familiares.

7.1 PRIMERA FASE

7.1.1 Entrevista al jefe de Talento Humano

ENTREVISTA DIRIGIDA AL PROFESIONAL UNIVERSITARIO LIDER DE TALENTO HUMANO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE ARAUCA.

Se realizó la siguiente entrevista al Profesional Universitario líder de Talento Humano, con el fin de identificar los aspectos negativos y positivos que presenta el Plan de Incentivos no Pecuniarios de la entidad, el cual fue planteada de la siguiente manera.

ENTREVISTA DIRIGIDA AL PROFESIONAL UNIVERSITARIO LIDER DE TALENTO HUMANO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE ARAUCA.

Se realizará la siguiente entrevista al Doctor Jairo Alberto Delgado Caicedo Profesional Universitario líder de Talento Humano, con el fin de identificas los aspectos negativos y positivos que presenta el Plan de Incentivos no Pecuniarios de la entidad.

1. ¿A quiénes está dirigido el Programa de Incentivos de la entidad?
2. ¿Cuál es el propósito de un Plan de incentivos en las entidades públicas?
3. ¿Cómo se benefician las familias de los servidores públicos con el Plan de incentivos?
4. ¿Cuáles son las estrategias que usted como líder de talento humano implementaría para que todas las actividades plasmadas en el diseño se lleven a cabo?
5. ¿Cada cuánto se debe hacer el Diseño del Plan de incentivo en la entidad y por qué?
6. ¿Por cuál normativa se debe regir el plan de incentivos y por qué?
7. ¿Cree usted que las actividades plasmadas en el anterior Plan de incentivos se han cumplido en su totalidad?
8. ¿Cómo considera la participación de los servidores públicos frente al plan de incentivos?

*Tabla 1: Modelo de Entrevista aplicada al Jefe de Talento Humano
Fuente propia*

- 1. ¿A quiénes está dirigido el Programa de Incentivos de la entidad?**

El programa de incentivos de la entidad, va dirigido a los servidores públicos de la planta Global de Personal del Municipio de Arauca en todos los niveles de la administración a saber Directivos, Asesores, Profesionales Universitarios, Técnicos y Asistenciales.

2. ¿Cuál es el propósito de un Plan de incentivos en las entidades públicas?

El propósito de un plan de incentivos es desarrollar una alta motivación en el talento humano que permita mejorar el nivel de desempeño de los empleados, buscar que sea lo más productivo posible y por ende generar eficiencia en las entidades, empresas u organizaciones.

3. ¿Cómo se benefician las familias de los servidores públicos con el Plan de incentivos?

Las familias se deben beneficiar con programas que propendan por el mejoramiento de su nivel de vida y programas dirigidos a la protección y servicios sociales

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - Artísticos y culturales.
 - Promoción y prevención de la salud.
 - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado
- Promoción de programas de vivienda

4. ¿Cuáles son las estrategias que usted como líder de talento humano implementaría para que todas las actividades plasmadas en el diseño se lleven a cabo?

- Estableciendo objetivos claros
- Identificando los incentivos que motivarán a cada empleado, es decir elaborara el plan de incentivos en conjunto con los empleados.

- Implementar y desarrollar actividades que cumplan con los objetivos planteados.
- Estructurar actividades dentro del área de protección social y servicios en el campo educativo, de vivienda, de salud, de recreación y de calidad de vida laboral.
- Contar con un equipo técnico y con conocimientos y experiencia para su ejecución.

4. ¿Cada cuánto se debe hacer el Diseño del Plan de incentivo en la entidad y por qué?

El Plan de Incentivos de la entidad se debe hacer cada año; sin embargo, en los últimos años con el objeto de hacer más eficiente los procesos se están desarrollando para 2 años.

5. ¿Por cuál normativa se debe regir el plan de incentivos y por qué?

Ley 909 de 2004

Decreto Ley 1567 de 1998

Decreto 1083 de 2015

6. ¿Cree usted que las actividades plasmadas en el anterior Plan de incentivos se han cumplido en su totalidad?

Considero que las actividades contempladas en los Planes de Incentivos no se cumplen en el 100%, debido a la falta de recursos en las Entidades, sin embargo, se deben implementar incentivos no pecuniarios que generen motivación en los empleados.

7. ¿Cómo considera la participación de los servidores públicos frente al plan de incentivos?

La participación de los servidores públicos frente al plan de incentivos se considera buena mas no excelente, ya que el empleado se ha acostumbrado a que si no recibe un incentivo monetario no participa, aspecto que se está tratando de cambiar con incentivos no pecuniarios que generen motivación y participación.

7.1.2 ENCUESTA PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Se realizó la encuesta con el objetivo de identificar el tiempo que poseen los funcionarios para ser partícipes del Plan de Incentivos y las actividades que más les gustaría realizar, para poder llevar a cabo el diagnóstico nos dirigimos a la base de datos de la entidad donde encontramos que se le aplica la encuesta solo a 30 funcionarios elegidos al azar, el tipo de encuesta aplicada es de selección múltiple con única respuesta el cual fue planteada de la siguiente forma. Para llevar a cabo el diseño de la encuesta se optó por seguir unos lineamientos que dicta la DAFP basados en el bienestar social de los servidores públicos.

ENCUESTA PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS

la siguiente encuesta pretende conocer su opinión con respecto al Plan de incentivos no Pecuniarios de la Alcaldía Municipal de Arauca, con el fin de mejorar y rediseñar algunas de las actividades plasmadas en el anterior diseño.

Por favor, marque con una X la respuesta de su agrado

1. ¿Cómo ha sido la divulgación interna del Plan de incentivos no Pecuniario con que cuenta la Alcaldía Municipal de Arauca para los Servidores Públicos de la entidad?

Excelente __ Buena __ Mala __ Regular__ Deficiente__

2. ¿Considera que el nivel de participación de los Servidores Públicos en las actividades plasmadas en el Plan de incentivos es adecuado para el diseño, ejecución y evaluación?

Excelente __ Buena __ Mala __ Regular__ Deficiente__

3. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

- Ampliar o fortalecer amistades
- Desafío y competición
- Práctica del deporte

- Práctica de actividad de autocuidado
- Disminuir stress
- Compartir con la familia
- Fortalecer el clima laboral
- Felicidad laboral
- Otra ¿Cuál? _____

4. ¿Cuál de los deportes colectivos le gustaría realizar?

- Fútbol
- Voleibol
- Baloncesto
- Bolos
- Otra ¿Cuál? _____

5. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en compañía de su familia

- Día del niño
- Halloween
- Novenas
- Día de la familia
- Festival de cometas
- Caminatas ecológicas
- Otra ¿Cuál? _____

6. ¿Qué Actividades de autocuidado le gustaría realizar?

- Aeróbicos
- Zumba
- Rumba
- Otra ¿Cuál? _____

7. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades?

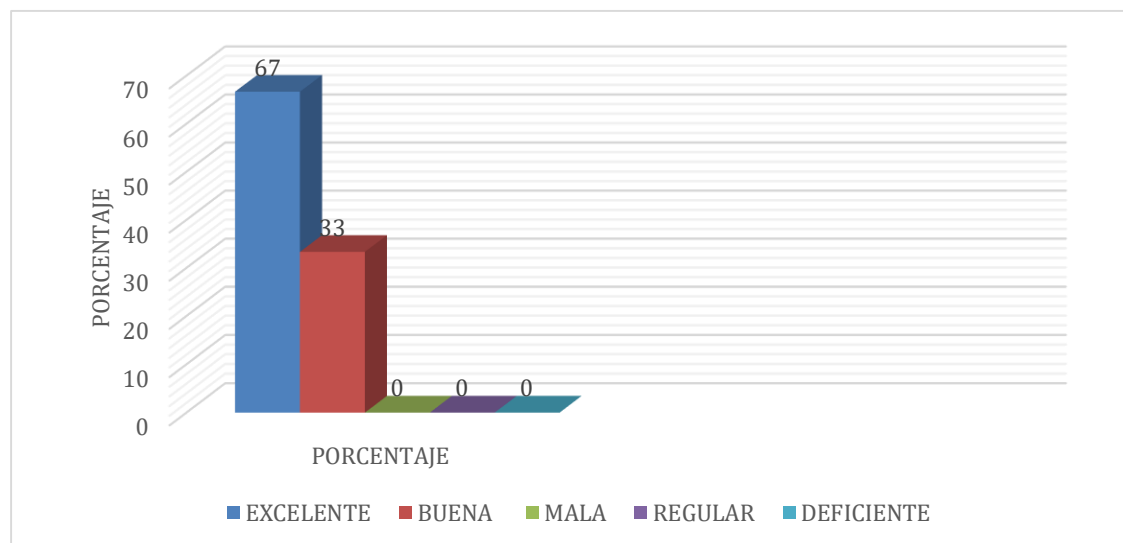
- Carga laboral
- No tiene tiempo
- Las actividades no son de su gusto
- Su jefe inmediato no le da autorización
- Otra ¿Cuál? _____

Tabla 2: Encuesta aplica a los Servidores Públicos Fuente propia

A continuación la tabulación de las encuestas se realizó por medio del software estadístico de Excel de cada pregunta que corresponden a la información recolectada por parte de los servidores públicos, para así alcanzar un análisis detallado de los resultados de los mismo.

1. ¿Cómo ha sido la divulgación interna del Plan de incentivos no Pecuniario con que cuenta la Alcaldía Municipal de Arauca para los Servidores Públicos de la entidad?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	20	67
BUENA	10	33
MALA	0	0
REGULAR	0	0
DEFICIENTE	0	0
TOTAL	30	100

Tabla 3: Tabulación de la pregunta 1



Gráfica 1 Estadísticas de la pregunta 1

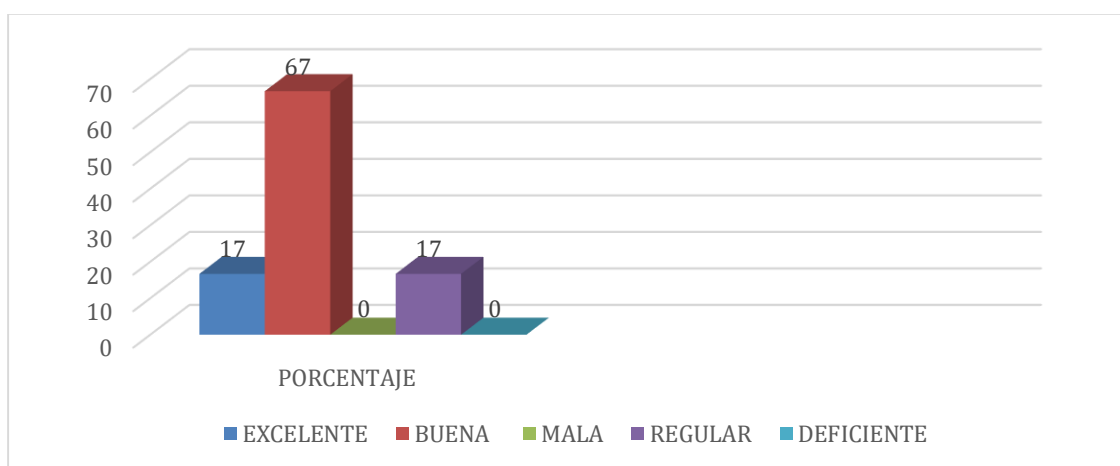
Fuente propia

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el 67% de los servidores públicos tienen que conocimiento del Plan de incentivos que ofrece la Alcaldía municipal de Arauca. A partir de esto se concluye que, aunque sea buena la divulgación del Plan aún se debe llegar al porcentaje restante de los servidores.

2. ¿Considera que el nivel de participación de los Servidores Públicos en las actividades plasmadas en el Plan de incentivos es adecuado para el diseño, ejecución y evaluación?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	5	17
BUENA	20	67
MALA	0	0
REGULAR	5	17
DEFICIENTE	0	0
TOTAL	30	100

Tabla 4: Tabulación de la pregunta 2



Gráfica 2 Estadísticas de la pregunta 2

Fuente propia

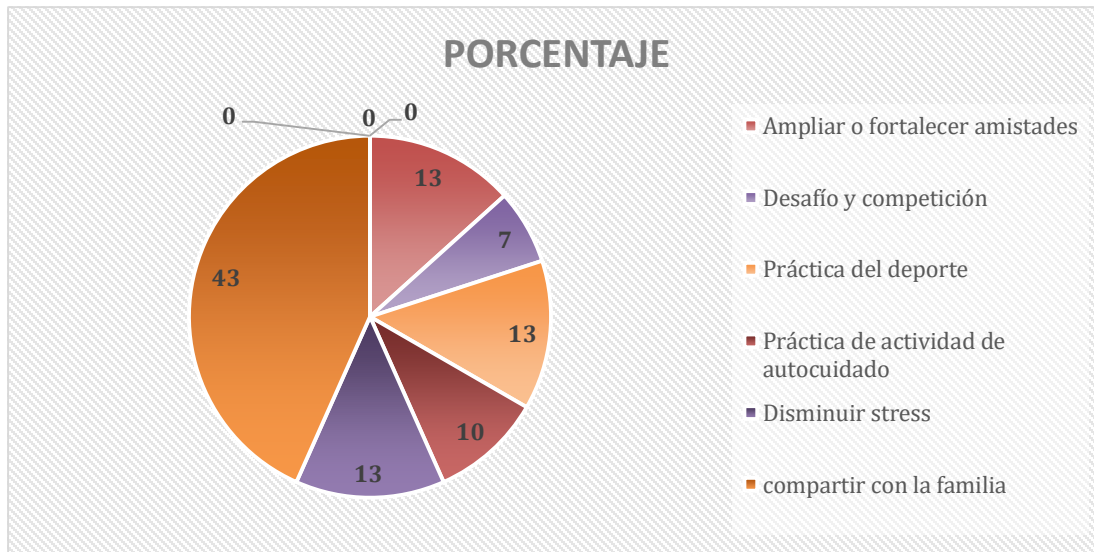
Análisis: La grafica indica que el 67% de los servidores públicos consideran que el nivel de participación en las actividades plasmadas en el plan es bueno. Con este resultado se puede concluir que se debe incentivar más a los servidores públicos a ser partícipes de las actividades programadas.

3. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ampliar o fortalecer amistades	4	13
Desafío y competición	2	7
Práctica del deporte	4	13
Práctica de actividad de autocuidado	3	10
Disminuir stress	4	13
compartir con la familia	13	43

fortalecer el clima laboral	0	0
felicidad laboral	0	0
otra ¿Cuál?	0	0
TOTAL	30	100

Tabla 5: Tabulación de la 3 pregunta



Gráfica 3 Estadísticas de la pregunta 3

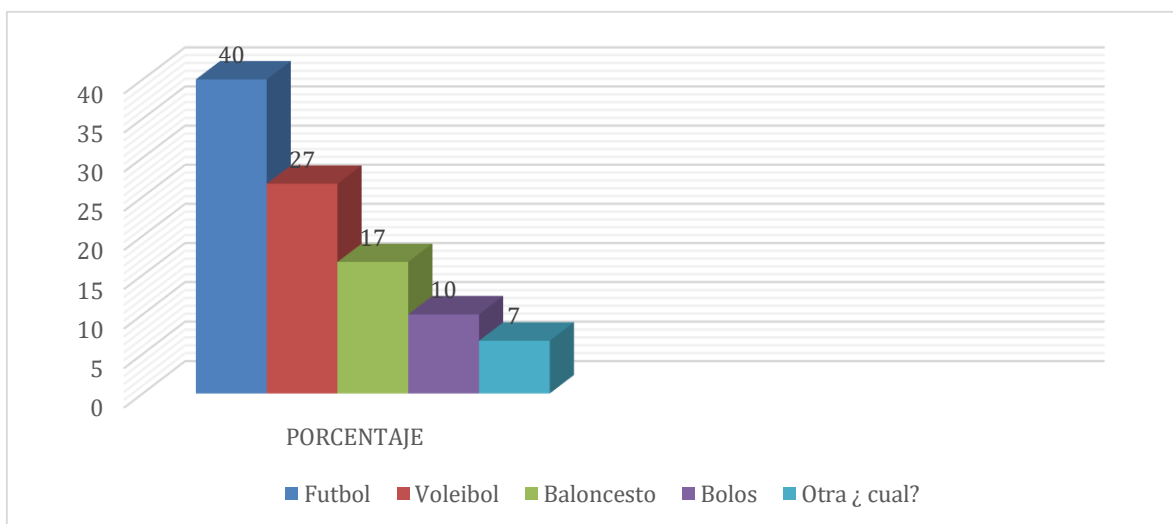
Fuente propia

Análisis: Se evidencia que el 43% de los servidores públicos de la alcaldía municipal de Arauca, participaría en las actividades del Plan para compartir con sus familiares esto conlleva a realizar más talleres en donde se pueda fortalecer ese lazo ya que la mayor parte del tiempo pasan fuera de casa.

4. ¿Cuál de los deportes colectivos le gustaría realizar?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Futbol	12	40
Voleibol	8	27
Baloncesto	5	17
Bolos	3	10
Otra ¿ cuál?	2	7
TOTAL	30	100

Tabla 6: Tabulación de la pregunta 4



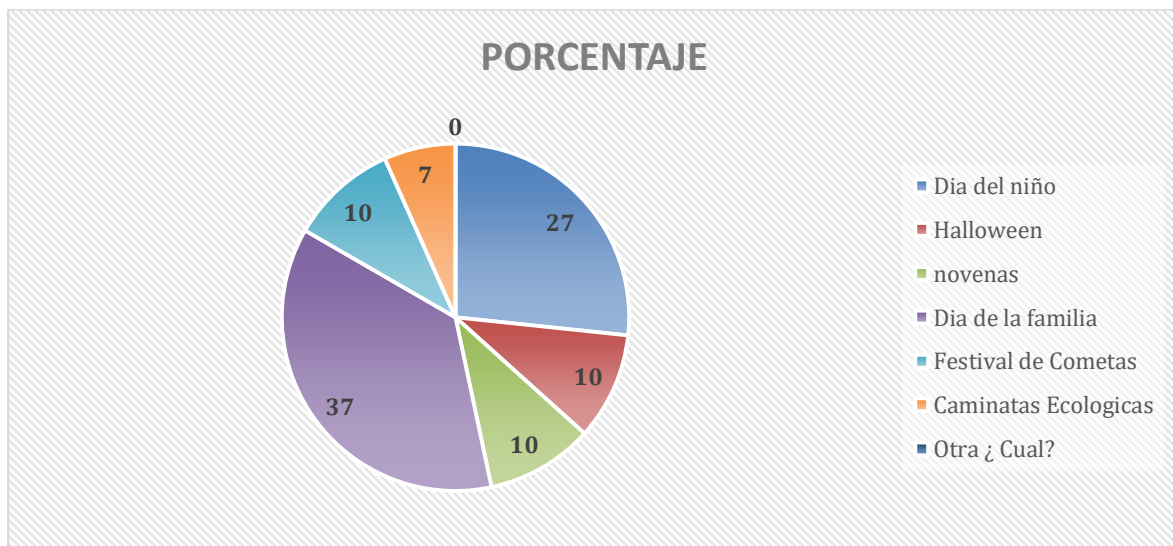
Gráfica 4: Estadísticas de la pregunta 4

Fuente propia

Análisis: Se evidencia que el 40% de los servidores públicos de la alcaldía municipal de Arauca, les gustaría realizar como deporte colectivo el Futbol y el 27% optaron por el voleibol ya que son los deportes que más se practican en el municipio, el cual con lleva a hacer uso de los escenarios deportivos que posee la ciudad con el fin no solo de integrar a los servidores públicos sino también a sus familiares.

5. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en compañía de su familia		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Día del niño	8	27
Halloween	3	10
novenas	3	10
Día de la familia	11	37
Festival de Cometas	3	10
Caminatas Ecológicas	2	7
Otra ¿Cuál?	0	0
TOTAL	30	100

Tabla 7: Tabulación de la pregunta 5



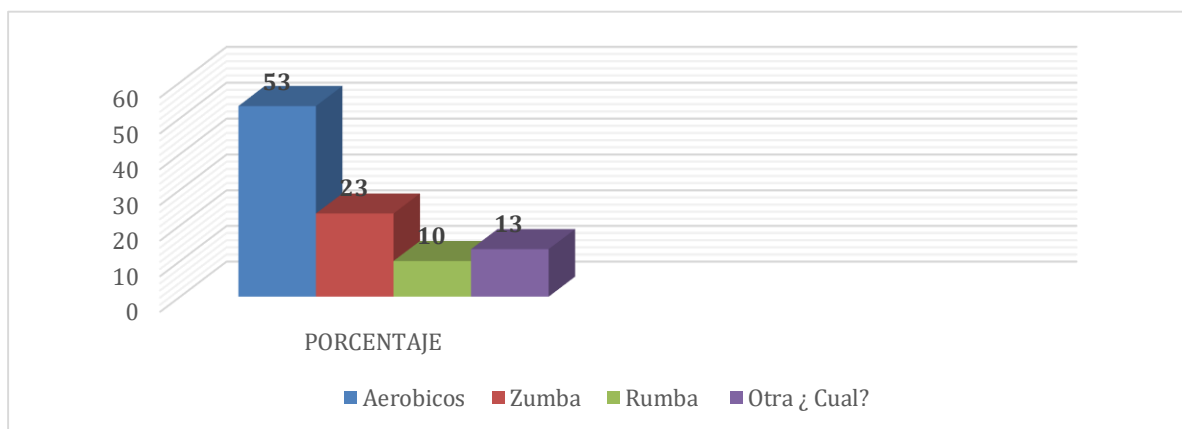
Gráfica 5: Estadísticas de la pregunta 5
Fuente propia

Análisis: Según la gráfica se puede evidenciar que el 37% de los servidores públicos optaron por el día de la familia ya que es una fecha para compartir con sus esposos(a) e hijos sin pensar en cuestiones de trabajo.

6. ¿Qué Actividades de autocuidado le gustaría realizar?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aerobicos	16	53
Zumba	7	23
Rumba	3	10
Otra ¿ Cual?	4	13
TOTAL	30	100

Tabla 8: Tabulación de la pregunta 6



Gráfica 6 Estadísticas de la pregunta 6

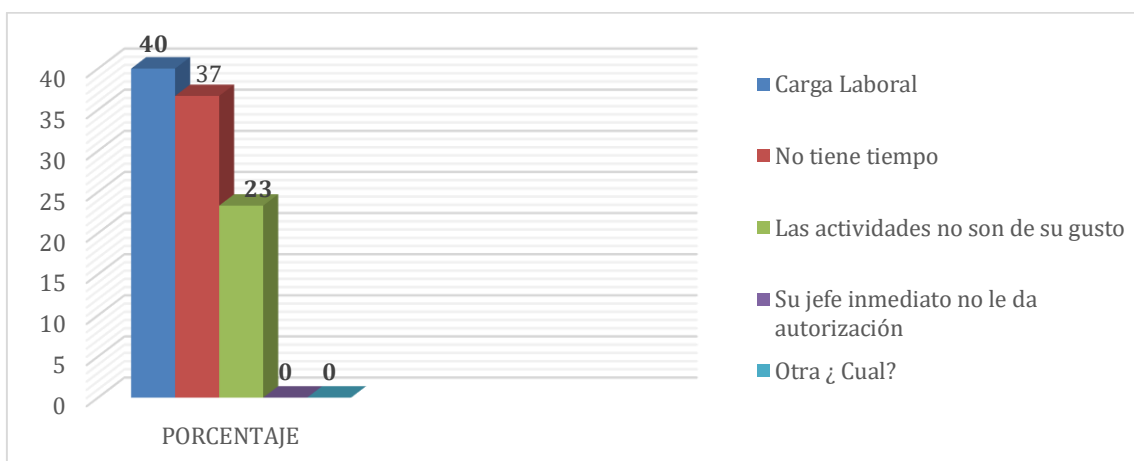
Fuente propia

Análisis: Se evidencia que el 53% de los servidores públicos de la alcaldía municipal de Arauca, les gustaría realizar como actividad de autocuidado el Aeróbico ya que es un deporte muy completo para poder mantener su cuerpo en forma y del mismo modo dejar el estrés causado por la carga laboral.

7. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Carga Laboral	12	40
No tiene tiempo	11	37
Las actividades no son de su gusto	7	23
Su jefe inmediato no le da autorización	0	0
Otra ¿ Cuál?	0	0
TOTAL	30	100

Tabla 9: Tabulación de la pregunta 7



Gráfica 7 Estadísticas de la pregunta 7
Fuente propia

Análisis: Según la gráfica se puede evidenciar que el 40% de los servidores públicos no asisten a las actividades programadas ya que la carga laboral que poseen es muy alta sin olvidar que el 37% no posee el tiempo para asistir el cual conlleva a crear algunas estrategias para que todos los funcionarios públicos sean partícipes de las misma.

ANÁLISIS GENERAL DE LA ENCUESTA

Este instrumento constó de 7 ítems y se administró para el mes de abril el año 2020 a 30 funcionarios de la entidad de manera virtual, con el fin de conocer la percepción de las actividades que les gustaría tener en el diseño del plan de incentivos obteniendo el siguiente análisis: que el 67% de los servidores encuestados consideran que la divulgación interna del Plan de incentivos es buena, pero se debe fortalecer para que pueda llegar a todos los funcionarios, seguidamente con un 67% de los encuestados consideran que el nivel de participación en las actividades plasmadas es buena, considerando que es un muy buen promedio pero se debe buscar que el 100% de los funcionarios puedan ser partícipes, con un 43% de las encuestas realizadas se obtuvo que participarían en las actividades con el fin de compartir en familia debido a que la

mayor parte del tiempo lo pasan en la entidad, no obstante un 40% de los servidores públicos opto por practicar el futbol deporte colectivo ya que involucra tener buena comunicación con sus compañeros y les permite compartir en familia, el 37% de los funcionarios eligieron disfrutar el día de la familia ya que es una fecha muy especial el cual no se encuentra plasmada en el anterior plan, el 53% les gustaría practicar como deporte de autocuidado los aeróbicos ya que es una actividad donde puedes manejar todo tu cuerpo de una manera más divertida, no obstante el 40% de los servidores públicos no pueden asistir a las actividades debido a la carga laboral que posee, por ende se deben buscar estrategias que le permitan a los funcionar a participar de las actividades planteadas en el cronograma.

7.1.3 MATRIZ FODA

La matriz FODA permitió conocer las debilidades e identificar cuáles son los puntos de quiebre que se deben atacar de manera prioritaria. Por otra parte, se conoció las oportunidades, con el fin de tener claro hacia dónde encaminar el Diseño del plan de incentivos no Pecuniarios de la entidad de tal manera que se puedan aprovechar las situaciones. A partir de las fortalezas nos permite conocer el potencial que se tiene para resolver las debilidades y aprovechar las oportunidades para una mejora continua, finalmente con las amenazas se pueden replantear estrategias con el fin de anticiparse a un evento no deseado.

FORTALEZA	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Buena disposición por parte de los funcionarios públicos a ser partícipe de las actividades plasmadas • Existe conciencia por parte de la entidad en brindar un Plan de incentivos no pecuniarios a los servidores públicos • Retención del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe un presupuesto definido para planes de bienestar social, estímulos o incentivos en la organización • El plan de incentivos no se está ejecutando de acuerdo a lo establecido. • No se realiza una adecuada socialización y promoción de las actividades y beneficios del Plan de incentivos no pecuniarios.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Dispone de excelentes espacios físicos para llevar a cabo cada una de las actividades plasmadas • Se encuentra funcionarios con alto sentido de pertenencia por la entidad • Diseñar un Plan que se adecue a las necesidades de los servidores 	<ul style="list-style-type: none"> • Demora en la aceptación de utilización de recursos destinados para el bienestar laboral de los servidores públicos. • El tiempo que disponen los servidores públicos para asistir a las actividades debido a la carga laboral que poseen. • COVID-19

*Tabla 10 Matriz FODA
Fuente propia*

7.1.4 ANÁLISIS DE ESTRATEGIAS SEGÚN LA HERRAMIENTA FODA

Según el análisis de la herramienta FODA, se enumeran cuatro estrategias claras que colaborarán con el buen desarrollo y mejoramiento del Plan de incentivos no pecuniarios de los servidores públicos de la Alcaldía de Municipal de Arauca, con la finalidad de mostrar la importancia de un plan de incentivos para sus colaboradores.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	FO Estructuración de un plan de incentivos para los colaboradores de la entidad que permita el reconocimiento de su excelente trabajo y desempeño, además de crear un espacio donde puedan compartir con su grupo familiar.	DO Realizar y evaluar diagnósticos anualmente para conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se estén presentando en la organización para así poder realizar un plan de acción
AMENAZAS	FA Programar un presupuesto dedicado exclusivamente para las áreas de calidad de vida laboral, recreación, cultura, deportiva.	DA Socialización del plan de incentivos no pecuniarios a los servidores públicos de la entidad para dar a conocer las actividades plasmadas y las fechas de ejecución.

*Tabla 11: Estrategias de la Matriz FODA
Fuente propia*

8. SEGUNDA FASE.

8.1 Elección del personal idóneo para para llevar a cabo el diseño del Plan de Incentivos no Pecuniarios:

En la siguiente tabla se puede observar el personal que harán parte del grupo para llevar a cabo el Diseño del Plan del Incentivos no Pecuniarios de la Alcaldía Municipal de Arauca. A continuación, se evidencia la tabla.

CARGO	DEPENDENCIA
ALCALDE	DESPACHO DEL ALCALDE
SECRETARIO DE DESPACHO	SECRETARÍA DE PLANEACION
SECRETARIO DE DESPACHO	SECRETARÍA DE GOBIERNO
SECRETARIO DE DESPACHO	SECRETARÍA DE HACIENDA
SECRETARIO DE DESPACHO	SECRETARÍA GENERAL
SECRETARIO DE DESPACHO	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOSTENIBLE
SECRETARIO DE DESPACHO	SECRETARÍA DE SALUD
SECRETARIO DE DESPACHO	SECRETARÍA DE EDUCACION
SECRETARIO DE DESPACHO	SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA
SECRETARIO DE DESPACHO	SECRETARÍA DE INCLUSION SOCIAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARÍA GENERAL

Tabla 12 Personal Idóneo
Fuente propia

8.1.2 Identificación de las actividades a ejecutar en el plan de incentivos no pecuniarios

La identificación de las actividades se enmarca en dos áreas a saber Área diseñada para atender mediante programas las necesidades de protección ocio identidad, aprendizaje de los funcionarios de la Administración Municipal de Arauca y su núcleo familiar para mejorar sus niveles de recreación, cultura, deporte y educación. Dentro de ellas se contemplan actividades relacionadas con:

- **Deportes:** como parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, las actividades deportivas buscan fomentar la cultura deportiva y contribuir a la salud y

bienestar mediante la sana competencia, así como promover desde el deporte, valores como el trabajo en equipo, el respeto, el compromiso y la solidaridad. Se incluyen actividades como participación en torneos, así como competencias internas y participación en los juegos deportivos Cordemos.

- **Recreación:** con el objetivo de brindar espacios que contribuyan a la integración familiar, la salud y bienestar de los servidores mediante actividades al aire libre, que a la vez vinculen al grupo familiar con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre y afianzar valores familiares e institucionales. Comprende actividades como salidas a parques naturales, caminatas ecológicas y actividades infantiles como vacaciones recreativas, día de la niñez y día dulce de los niños, para fomentar y estimular la creatividad de los niños mediante actividades artísticas y culturales.
- **Cultura:** busca generar espacios de enriquecimiento personal y cultural, mediante actividades como integración en actividades como el día del llanero y actividades la Araucanía, obras de teatro y/o visitas a lugares de interés cultural o histórico para los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo la dimensión espiritual. Se proyecta realizar actividades como, tardes de cine, cine foros y viernes de karaokes.
- **Autocuidado:** con el fin de fomentar el autocuidado y la cultura deportiva para contribuir a la salud y bienestar de los servidores públicos mediante la práctica regular del ejercicio físico, convenios con el acceso a gimnasios o centros de entrenamiento personal, rumba, zumba y yoga.
- **Artes y artesanías:** Para desarrollar en los servidores de la Unidad habilidades creativas que a la vez contribuyan al uso del tiempo libre y a potenciar las destrezas, actitudes y competencias, potenciando también hábitos de organización, responsabilidad, fomentando

la iniciativa, la creatividad, el desarrollo de la atención y la concentración. Se realizarán cursos de joyería y panadería.

8.1.3 Diseño del Plan de Incentivos no Pecuniarios

A continuación, se evidencia el Diseño del Plan de incentivos no pecuniarios de la alcaldía municipal de Arauca donde se plantea un cronograma con las actividades a desarrollar durante el año y la matriz GETH donde se evaluará cada uno de los procesos.

AREAS DE INTERVENCION	PROGRAMAS	TEMATICA	ACTIVIDADES	OBJETIVO	RESP.	REC.	PART.	FECHA
AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	DEPORTIVAS	CAMPEONATO RELÁMPAGO DE JUEGOS TRADICIONALES (Tejo, Mini Tejo, Domino, Parqués)	Involucrar a la población en la práctica de la actividad física para lograr la detección de talentos deportivos. ... Fomentar el acceso a espacios adecuados para el desarrollo de la actividad física y el deporte. Garantizar la atención médica especializada en medicina del deporte a deportistas.	GETH			
			CICLO RUTA Y JORNADA DE RECREACION	Promover hábitos de vida saludable, la recreación, el deporte y la efectiva utilización del tiempo libre en un marco de Ciclo vía a toda la población de la Administración Municipal y sus familias.	GETH			
			MEDIA MARATON CIUDAD DE ARAUCA	Participación de la media maratón de la ciudad de Arauca. Realizada por coldeportes Arauca, donde los funcionarios de la Institución inscritos dentro de las fechas establecidas participaran activamente.	GETH			
		RECREACION	RETO SUPER FUNCIONARIO	Realizar actividades recreativas y de sana competencia durante una tarde laboral por dependencias enfocadas al conocimiento de los valores como servidores públicos. “CODIGO DE INTEGRIDAD”	GETH SST COMFIAR			
		CULTURA	VIERNES DE KARAOKE	Aumentar su capacidad de concentración y reforzar la memoria. Mejora su motricidad y sus capacidades vocales y auditivas.	Área De T.H			
			CHICANEANDO MI TURBANTE	Resaltar la cultura afro e indígena mediante el valor cultural de sus turbantes y peinados. Estos son				

				algunos de los valores que resalta el turbante de la mujer afrodescendiente. Esta prenda que con pundonor llevaron por generaciones las mujeres negras ha documentado la lucha, la resistencia y la libertad de los pueblos afro en Colombia y el mundo.				
			CINE FORO	Utilizar las temáticas y contenidos de las películas para fomentar en los funcionarios valores culturales, actitudes y habilidades sociales.	Área De T.H			
		AUTOCUIDADO	JORNADAS DE SALUD	Jornadas de salud, revisión médica, buenos hábitos y salud mental, tamizaje con acompañamiento de unidad móvil.	Área De T.H			
			PRÁCTICA DE AERÓBICOS, ZUMBA. YOGA Y RUMBA	Fomentar el autocuidado y la cultura deportiva para contribuir a la salud y bienestar de los servidores públicos mediante la práctica deportiva realizada por personal calificado como los funcionarios de HEVS de col deportes Arauca.	Área De T.H			
		ARTES Y ARTESANIA	MANUALIDADES NAVIDEÑAS CON EL SENA - COMFIAR	Gestionar con entidades como Confiar o el Sena capacitación en manualidades decorativas navideñas para los funcionarios de la administración municipal de Arauca.	Área De T.H			
		FAMILIA	LOGRA TU MEJOR VIDEO "HUELLITAS DE AMOR" La Mascota del Año Cine Like 2019"	Integración de las familias de la Administración Municipal con sus mascotas, las cuales hacen parte de la familia.	Área De T.H			Septiembre
			TALLER DE PAREJAS	Generar nuevas habilidades de comunicación y nuevas técnicas para resolver o prevenir	Área De T.H			Septiembre

				problemas que pueden mejorar o empeorar, según sea el caso, mediante el intercambio de acciones y palabras amorosas.				
		INFANCIA	CELEBRACION DIA DE LOS NIÑOS	Concurso decoración por dependencias con la temática de Halloween.	Área De T.H			Octubre
			CAMPAÑA TAPATON FUNDACION SOÑAR	Sensibilización a los funcionarios frente a los signos y síntomas de alarma de una enfermedad que está en aumento a nivel nacional, en cumplimiento de la Ley 1388 de 2010 articula acciones para la disminución de mortalidad por cáncer infantil promoviendo esfuerzos intersectoriales y redes de apoyo. se explicara por qué y para que se realiza la campaña en favor de los niños con cáncer	Área De T.H			01 Octubre Al 22 Noviembre 2020
	DIA DULCE DE LOS NIÑOS	Celebración de los niños y niñas de 0 a 13 años de los funcionarios.	Área De T.H			Octubre		
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS	DIA DE LA MUJER	CONMEMORACION DEL DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER A LAS FUNCIONARIAS DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL DE ARAUCA	Reconocer a través de una campaña publicitaria los derechos de la mujer, su participación activa en la vida política y económica y su igualdad de condiciones atendiendo lo estipulado en el CONPES 161 de 2013 (Equidad de género para la mujer), Así mismo, otorgarles a las mujeres del Municipio un obsequio para celebrar esta importante fecha.	Área De T.H		150 funcionarias adscritas a la administración Municipal	8 MARZO
		CUMPLEAÑOS	CONMEMORACION DE LOS CUMPLEAÑOS DE LOS FUNCIONARIOS Y DIA LIBRE REMUNERADO	Felicitar en su cumpleaños a los servidores de la Alcaldía por medio de un mensaje y obsequio, siendo este tipo de actividades un incentivo que demuestre a nuestros servidores el lugar importante que ocupan en la	Área De T.H		Funcionarios Adscritos a la Administración Municipal	

				Entidad interviniendo el factor de motivación presente dentro de la medición de clima laboral. Mediante acuerdo Sindical en Resolución 0816 del 2109 del 19 de Junio Art. 2 día de descanso remunerado por motivo de cumpleaños.				
		DIA DE LA SECRETARIA	CONMEMORACION DEL DIA DE LA SECRETRIA A LAS FUNCIONARIAS DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL DE ARAUCA	Reconocer el trabajo, dedicación y apoyo constante que las secretarias ofrecen a su equipo de trabajo, así como resaltar la participación de las mujeres en el ámbito público y político, según CONPES 161 de 2013.	Área De T.H Y Sst		30 Auxiliares administrativas	
		DIA DEL TRABAJADOR		Realizar un reconocimiento a las servidoras madres de la Entidad por su importante papel en la sociedad y su mérito a la labor con sus hijos, además de generar una transformación cultural en donde se promueva la equidad de género en el Departamento, según lo estipulado en el CONPES 161 de 2013.	Área De T.H Y Sst		Funcionarios Adscritos a la Administración Municipal	30 de Mayo
		DIA DELSERVIDOR PUBLICO Y RECONOCIMIENTO A SU LABOR		Reconocer la labor, dedicación y compromiso de los servidores con el Estado Colombiano y la Entidad; adicionalmente resaltar la relevancia del rol que desempeñan hombres y mujeres en el ámbito político y económico a los servidores con tiempo de servicio comprendido entre 10 20 25 y 30 años.	Área De T.H Y Sst		Funcionarios Adscritos a la Administración Municipal	11 Junio
	PROGRMA DE CLIMA LABORAL	DIAGNOSTICO CLIMA ORG.		De acuerdo a la LEY 1227 de 2005, realizar la medición de clima laboral con el propósito de conocer el posicionamiento de la Entidad en cada servidor y encontrar oportunidades de mejora para el desarrollo de una	Área De T.H			

				propuesta de intervención entre líderes y colaboradores, que permitan llevar a la Función Pública a su referente visionar. Este ítem se desarrolla mediante el Código PRG-GTH-001				
		JORNADAS DE TALLERES Y CAPACITACION		Talleres enfocados a temáticas relacionadas con el trabajo en equipo, resolución de conflictos laborales y comunicación asertiva.	Área De T.H			
		TRABAJO EN EQUIPO	NOVENAS NAVIDEÑAS POR SECRETARIAS			Área De T.H	Funcionarios Adscritos a la Administración Municipal	14 Diciembre - 22 Diciembre
		CENA NAVIDEÑA				Área De T.H		
		INFORME CIERRE DE GESTIÓN 2020	Informe 2019			Área De T.H		

*Tabla 13 Actividades del Plan de Incentivos
fuente propia*

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES DE DILIGENCIAMIENTO

Este archivo hace parte de un conjunto de herramientas de Autodiagnóstico que le permitirán desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, **con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional**. Este instrumento puede ser utilizado en el momento en que lo considere pertinente, sin implicar esto reporte alguno a Función Pública, a otras instancias del Gobierno o a organismos de Control.

A continuación, se explica en detalle cómo se debe diligenciar:

Autodiagnóstico:

Está compuesto por las siguientes columnas:

- **Componentes:** se refiere a los 4 grandes temas que componen la política de talento humano: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro
- **Calificación:** muestra la calificación para cada uno de los componentes. Se calcula automáticamente.
- **Categoría:** agrupaciones de temas claves de acuerdo con cada uno de los componentes establecidos.
- **Calificación:** muestra la calificación para cada una de las categorías. Se calcula automáticamente.
- **Actividades de Gestión:** actividades puntuales que están enmarcadas dentro de la Gestión Estratégica del Talento Humano
- **Puntaje:** es la casilla donde la entidad se autocalificará de acuerdo con los criterios establecidos, en una escala de 0 a 100
- **Observaciones:** en este espacio, podrá hacer las anotaciones o comentarios que considere pertinente

Las **ÚNICAS** celdas que debe diligenciar son la del nombre de la Entidad y la columna de Puntaje (resaltada en azul). La de Observaciones de manera opcional si lo considera necesario.

Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Básico Operativo Medio
Nivel Básico Operativo Alto
Nivel Transformación
Nivel Consolidación

Para cada actividad de gestión, se especifican los criterios que debe tener en cuenta al momento de establecer el puntaje según la escala.

Cuando se ingresa un puntaje, esa columna automáticamente mostrará el color que corresponde según la escala anterior. Así mismo, la calificación de las categorías, de los componentes y la calificación total se generan automáticamente. Recuerde sólo ingresar puntajes de **0 a 100**.

Los resultados finales solo reflejarán el resultado de los puntajes diligenciados. Si alguna casilla se deja en blanco, no contará para los resultados

Si usted considera que alguna de las actividades **no aplica** para su Entidad por sus características particulares, **no diligencie** puntaje, y en la columna Observaciones escriba "No aplica". Por ejemplo, si en su entidad no se efectúan negociaciones colectivas por no haber sindicatos, en el ítem "Negociación Colectiva" usted no deberá ingresar ningún puntaje y deberá escribir en la columna Observaciones "No aplica"

ES MUY IMPORTANTE que los puntajes ingresados sean lo más objetivos posible, y que exista un soporte para cada uno de ellos. El propósito principal es identificar oportunidades de mejora, para lo cual es fundamental ser objetivos en los puntajes ingresados.

Cuando termine de calificar las actividades de gestión, podrá ver de manera gráfica los principales resultados, haciendo click en el botón GRÁFICAS, ir a los RESULTADOS POR RUTAS o regresar al menú principal.

Gráficas:

En esta hoja se podrán visualizar de una manera más clara y sencilla los resultados obtenidos. Estas se generarán automáticamente una vez sea diligenciado el autodiagnóstico.

En la primera gráfica, se muestra el puntaje total obtenido por la entidad, comparado con cada uno de los niveles de calificación. De esta manera podrá visualizar en qué nivel se encuentra actualmente y cuantos le faltan para alcanzar el máximo puntaje.

En la segunda gráfica se presentan las calificaciones obtenidas por cada uno de los 4 grandes componentes que conforman la política.

En la tercera, se muestra la calificación por categorías. Dado que el número de categorías es muy amplio, éstas se dividieron en varias gráficas, donde cada una representa las categorías que corresponden a cada uno de los componentes.

Por último, se muestran los resultados obtenidos por las Rutas de Creación de Valor, tanto a nivel general como detallado.

En conjunto, estos resultados le permitirán identificar cuales son los temas o rutas que presentan un mayor rezago, o cuya implementación está más retrasada, y así poder centrar su prioridad al momento de diseñar las acciones a implementar.

Resultados Rutas:

Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

Las rutas son cinco (5), y cada una agrupa algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la Gestión Estratégica del Talento Humano:

1. Ruta de la felicidad: en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.
2. Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.
3. Ruta del servicio: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.
4. Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.
5. Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

Al diligenciar la Matriz, los resultados de las rutas se generarán automáticamente, así como los resultados de las subrutas que componen cada una de las rutas.

Para identificar cuáles variables de la Matriz están relacionadas con cada Ruta de Creación de Valor, puede dirigirse a la hoja "Rutas Filtro".

Diseño de Acciones:

En esta hoja se encuentran las instrucciones para generar un plan de acción con base en el diagnóstico realizado.

Rutas filtro:

En esta hoja se puede identificar cómo están relacionadas las variables de la Matriz con las Rutas de Creación de Valor.

Referencias:

En esta hoja se encuentran las referencias normativas en las que se basa cada variable, las guías técnicas que pueden servir de apoyo para la gestión de cada ítem y algunos documentos que referencian buenas prácticas en materia de gestión estratégica del talento humano.

Ilustración 3 Guía de instrucciones

Fuente Área de Talento Humano

Actividades de Gestión (variables)		Criterios de calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0-100)
42	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	90
			21 - 40	Se consideraron aspectos a incluir en el Plan de Bienestar e incentivos, pero no se elaboró		
			41 - 60	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos		
			61 - 80	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos y se realizaron todas las actividades en él incluidas		
			81 - 100	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras		

				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
				41 - 60	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos		
				61 - 80	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión		
				81 - 100	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente		
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
				41 - 60	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos		
				61 - 80	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron		
				81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad		
	42C	Incentivos no pecuniarios	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad		
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	1 año	
				41 - 60	Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos		80

				61 - 80	Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron		
				81 - 100	Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad		
	42D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
				41 - 60	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos		
				61 - 80	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos y estos criterios están documentados		
				81 - 100	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentados y fueron divulgados a toda la Entidad		
	42E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
				41 - 60	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos		
				61 - 80	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentados		

				81 - 100	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia		
42F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
			41 - 60	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos			
			61 - 80	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 30% de los servidores de la Entidad			
			81 - 100	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores de la Entidad			
Incluyendo los siguientes temas:							
42G	Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	70	
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			

				81 - 100	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
42H	Artísticos y culturales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60	
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
42J	Educación en artes y	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40	

		artesanías		21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
				41 - 60	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos		
				61 - 80	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
				81 - 100	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		

Tabla 14 Matriz GETH
Fuente Área de Talento Humano

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	68	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	77
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	68
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	64
		- Ruta para generar innovación con pasión	62

Tabla 15 Calorificación porcentual
Fuente Área de Talento Humano

ANÁLISIS DE LA MATRIZ GETH

Mediante la matriz GETH se puede crear un autodiagnóstico de calificación de 0-100 que permite valorar a la entidad de acuerdo a los criterios que allí aparecen. Al finalizar, la matriz arrojará el nivel de madurez de la GETH en cuanto las rutas que posee en este caso sería la Ruta de la felicidad al cual pertenece el Plan de incentivos no pecuniarios ,el cual contiene un inventario de requisitos que le área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política emitida por el Departamento Administrativo de Función Pública, el propósito es lograr que la entidad establezca una línea de base para identificar los aspectos que se deben fortalecer para estructurar la planeación de su GETH y hacer el seguimiento correspondiente.

9. TERCERA FASE

9.1 Socialización del Plan de Incentivos

Para el desarrollo de la socialización, durante el mes de mayo se realizó una conferencia a través de la plataforma de Zoom con el equipo de Talento humano encabezado por el Líder de Talento Humano para evidenciar el cumplimiento de los lineamientos exigidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en dicha conferencia quedo acordado que se les notificará por medio de correo electrónico o grupo de WhatsApp a los demás miembros involucrados.

10. CONLUCISIONES

- El Plan de Incentivos esta específicamente detallado y orientado para todos los funcionarios de la organización con el fin de mejorar su calidad de vida y el de sus familias.
- Para obtener un excelente resultado en la aplicación del Plan de incentivos en una organización, esta debe tener conformada su área de Gestión del Talento Humano con sus respectivos procesos, de lo contrario el intento de hacer funcionar estos programas no tendrá buenos resultados puesto que no tendrá bases sólidas para funcionar.
- El plan de Bienestar e incentivos busca crear y afianzar una relación sólida entre los funcionarios, sus familias y la entidad en que laboran.
- Las actividades propuestas en el plan de incentivos buscan mejorar la integración de todos los funcionarios de la Alcaldía para crear ambientes y espacios laborales sanos para el desarrollo de sus funciones dentro de la organización.
- Por medio de la Encuesta se pudo percibir que los servidores de la Alcaldía Municipal de Arauca, conocen el Plan de Incentivos no Pecuniarios, participan de sus actividades, expresan sus opiniones del mismo, y a pesar de que presenta algunas debilidades consideran que es un buen Plan debido a que las actividades desarrolladas promueven un ambiente sano de trabajo, donde se brindan diferentes espacios al trabajador.

11. RECOMENDACIONES

- Es de gran importancia que los Directivos de la Alcaldía Municipal de Arauca, estén presente y participen en el desarrollo de todas las actividades propuestas en el plan de incentivos, puesto que uno de los objetivos de este es crear una relación de confianza, familiaridad y respeto entre todos los funcionarios de la entidad.
- Una vez se realicen y finalicen actividades definidas en la propuesta del plan de bienestar e incentivos, debe tenerse en cuenta la opinión de los funcionarios en cuanto a la ejecución de estas, para de ser necesario realizar modificaciones o correcciones en cuanto a la ejecución o por lo contrario establecer un patrón que permita repetir la actividad para obtener el mismo éxito.
- Dar a conocer el Plan de Incentivos a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Arauca mediante socialización y anunciar con anticipación las actividades programadas para que los funcionarios puedan tener el tiempo de asistir.

12. BIBLIOGRAFÍA

ANDÚJAR, O. (2018). Obtenido de <https://www.orientacionandujar.es/2018/04/25/ficha-de-aprendizaje-como-hacer-un-diagrama-de-causa-efecto-de-espina-de-pescado-o-de-ishikawa/>

ARAUCA, A. D. (2020). *ALCALDIA MUNICIPAL DE ARAUCA* . Obtenido de

<http://www.arauca-arauca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>

ARAUCA, A. M. (202). *ALCALDIA MUNICIPAL DE ARAUCA*. Obtenido de

<http://www.arauca-arauca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>

BOLAÑOS, R. (2015). *UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA*. Obtenido de

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/3411>

Dressel, J. P. (s.f.). *CENTRO DE DESARROLLO GERENCIAL UN ESPACIO PARA EL*

APRENDIZAJE. Obtenido de

<http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

KAREN, B. (2016). *FUNDACION UNIVERSIDAD DE AMERICA*. Obtenido de

<http://hdl.handle.net/20.500.11839/603>

MARQUINA, J. R. (2013). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO*. Obtenido de

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2536/ruiz_janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

NURY, O. S. (2013). *UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA*. Obtenido de

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/1048/7225192.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

PUBLICA, A. D. (Actualizado). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/>

Pública, D. A. (julio de 2001). Obtenido de

https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema_Gestion_de_Calidad/Procesos%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad_Gnl/Sistema%20de%20Estimulos.pdf

PUBLICA, F. (2004). *GESTOR NORMATIVO*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

RICARDO A. NAVARRO, B. B. (s.f.). *INCENTIVO PECUNIARIO: UN PLAN PARA RECOMPENSAR LAS CONTRIBUCIONES DESTACADAS DE INDIVIDUOS, GRUPOS O UNIDADES DE LA ORGANIZACIÓN*. Obtenido de

<http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/res097/art1.htm>

SAMPIERI. (2014).

SAMPIERI. (s.f.). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*.

SENADO, S. D. (31 de 12 de 2019). *SECRETARIA DEL SENADO*. Obtenido de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html

Cuervo, M. G. (2013). *Sentencia 824 de 2013 Corte Constitucional*. Obtenido de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=64610&dt=S>
Constitucion politica de Colombia . (1991). Obtenido de Capítulo 2: De la función pública,
Capítulo 2: De la función pública: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-5/capitulo>

13. ANEXOS