

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS ALCALDÍA DE
ARAUCA VIGENCIA 2023
INFORME FINAL PRÁCTICA EMPRESARIAL**

**LINA MARIA GOMEZ BUSTAMANTE
CÓDIGO 1119511956**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
PAMPLONA
2022**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS ALCALDÍA DE
ARAUCA VIGENCIA 2023
INFORME FINAL PRÁCTICA EMPRESARIAL**

**LINA MARIA GOMEZ BUSTAMANTE
CODIGO 1119511956**

**Informe presentado como requisito final para optar al título de Administrador
de empresas**

**EDWIN OMAR JAIMES RICO
Supervisor**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
PAMPLONA
2022**

Nota de Aceptación

Supervisor de Trabajo de Grado
Edwin Omar Jaimes Rico

Jurado

Jurado

Arauca, 05 de diciembre de 2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado principalmente a mi madre, quien me apoyó y aconsejó durante todo este proceso educativo, a mi familia y a todas aquellas personas que de una u otra manera me apoyaron para poder culminar mis estudios.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN.....	6
1. INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL ALCALDÍA DE ARAUCA.....	8
1.1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA.....	8
1.2. ASPECTOS CORPORATIVOS	9
1.2.1. Misión.....	9
1.2.2. Visión	9
1.2.3. Objetivos	10
1.2.4. Valores	10
1.2.5. Organigrama	10
1.2.6. Ubicación	11
1.3. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO.....	12
1.3.1. Funciones del pasante:	12
2. DIAGNÓSTICO.....	13
2.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	13
2.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	13
2.2.1. Tipo de vinculación con la entidad.	14
2.2.2. Secretaría a la que pertenece.	14
2.2.3. Conocimiento sobre el significado sobre Plan de Bienestar Social Laboral 15	
2.2.4. Conocimiento sobre implementación de actividades o espacios de bienestar dentro de la Entidad	15
2.2.5. Conocimiento sobre implementación de actividades o espacios de bienestar dentro de la Entidad	16
2.2.6. Participación en las actividades y espacios del Plan de Bienestar	17
2.2.7. Participación en actividades específicas	17
2.2.8. Actividades que pueden ser incluidas dentro del Plan de Bienestar ..	18
2.2.9. Efectividad de las actividades implementadas en la promoción y prevención de salud física y mental de los servidores públicos.....	19

2.2.10. Formación de alianzas interinstitucionales.....	20
2.2.11. Frecuencia para realizar las actividades	20
2.2.12. Motivaciones para la participación	21
2.2.13. Inclusión de los grupos familiares	21
2.2.14. Actividades de planes de bienestar anteriores para replicar	22
2.2.15. Efectividad de participación en actividades de trabajo en equipo	22
2.2.16. Inclusión de programas de vivienda para servidores públicos	23
2.2.17. Inclusión de programas de educación formal.....	23
2.2.18. Implementación de salas amigas	24
2.2.19. Implementación de trabajo en casa.....	24
2.2.20. Actividades para incluir dentro del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.....	25
2.2.21. Sugerencias de fortalecimiento	25
2.3. ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	27
2.3.1. Nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo.....	27
2.3.2. Motivación para cumplir con sus funciones.....	28
2.3.3. Equipos de trabajo fijados en una meta	28
2.3.4. Apoyo en los equipos de trabajo	29
2.3.5. Trato justo	29
2.4. MATRICES	30
2.4.1. Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)	30
2.4.2. Matriz de evaluación de factores externos (MEFE).....	31
2.4.3. Matriz interna externa IE	31
2.4.4. Matriz DOFA	32
3. ESTRUCTURACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO	34
3.1. TÍTULO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTÍMULOS ALCALDÍA DE ARAUCA VIGENCIA 2023.	34
3.1.1. Objetivo general.	34
3.1.2. Objetivos específicos	34
3.2. JUSTIFICACIÓN.....	34
3.3. CRONOGRAMA	35

3.4. MARCO CONCEPTUAL	37
4. DESARROLLO PROPUESTA DE MEJORAMIENTO	40
4.1. OBJETIVO 1: ESTABLECER LINEAMIENTOS Y PARÁMETROS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	40
4.1.1. Estudio del programa nacional de bienestar: “servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022	40
4.1.2. Búsqueda de requisitos legales	40
4.1.3. Elaboración de objetivos del plan de Bienestar Social Incentivos y Estímulos Alcaldía Municipal de Arauca vigencia 2023.....	42
4.1.4. Definir el alcance y etapas del plan de Bienestar.....	43
4.1.5. Etapas del Plan de Bienestar	43
4.1.6. Estructura del Plan de Bienestar	44
4.1.7. Clasificación y modificación de actividades que más gustaron del plan de bienestar laboral anterior a necesidades actuales de los funcionarios de la Administración Municipal	45
4.1.8. Implementar nuevas actividades coordinadas con el encargado de recreación municipal.....	46
4.1.9. Plan de acción.....	71
4.2. OBJETIVO 2: MOSTRAR EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INCENTIVOS Y ESTÍMULOS PARA SU APROBACIÓN.....	72
4.2.1. Reunión con líder de Talento Humano para su respectiva socialización correcciones y aprobación	72
4.2.2. Entrega de plan de Acción y Presupuesto Plan de Bienestar Social Incentivos y Estímulos	72
PRESENTACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2023 EQUIPO DE TALENTO HUMANO.	74
4.3. OBJETIVO 3: DIVULGACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTÍMULOS	75
4.3.1. Dar conocimiento de las actividades del plan de Bienestar Social a los servidores públicos las cuales se desarrollaran en el 2023.....	75
5. CONCLUSIONES	76
6. RECOMENDACIONES.....	77
7. ALCANCES DE LA PRÁCTICA.....	78
BIBLIOGRAFÍA.....	79

ANEXOS.....	81
-------------	----

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Estructura Administrativa del municipio	10
Ilustración 2 Ubicación Geográfica	11

TABLA DE ANEXOS

Anexo A Recibido de la Carta de Presentación	81
Anexo B Carta de Aceptación	82
Anexo C Resolución de vinculación a la entidad	83
Anexo D Acta de inicio.....	86
Anexo E Certificación de la empresa de terminación de su práctica	87
Anexo F Certificación de socializada en la empresa la propuesta de mejoramiento.	88
Anexo G Formatos de Evaluación	90
Anexo H Formatos de Autoevaluación.....	91
Anexo I Carta aval de Trabajo de Grado	92
Anexo J Carta de responsabilidad de Autoría.....	93
Anexo K Circular N° 127 de 2022	94
Anexo L encuesta percepción y necesidad Plan de Bienestar	95
Anexo M Encuesta Clima Organizacional.....	99

ABSTRACT

The following degree work is based on the structuring of a Social Welfare Incentives and Stimulus Plan for the Mayor's Office of the Municipality of Arauca, understanding social welfare as the implementation of strategies to improve the quality of life of workers, where they feel part of the organization, happy and comfortable with the work carried out by public servants within the entity.

This document is prepared based on the current needs of the entity under study, for which, through the application of the survey, the perception that employees have regarding the labor welfare programs that are being carried out was identified; A Social Welfare plan is then proposed for public servants belonging to the Municipal Administration for the year 2023.

RESUMEN

El siguiente trabajo de grado se basa en la estructuración de un Plan de Bienestar Social Incentivos y Estímulos para la Alcaldía del Municipio de Arauca, Comprendiendo al bienestar social como la implementación de estrategias para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, donde se sientan parte de la organización, felices y a gusto con la labor que desempeñan los servidores públicos dentro de la entidad.

Este documento se elabora a partir de las necesidades actuales de la entidad objeto de estudio, para lo cual a través de la aplicación de la encuesta se identificó la percepción que tiene los colaboradores respecto a los programas de bienestar laboral que se vienen ejecutando; se plantea entonces un plan de Bienestar Social para los servidores Públicos pertenecientes a la Administración Municipal para el año 2023.

INTRODUCCIÓN

Las personas son el recurso más valioso de las organizaciones ya que son los proveedores de conocimientos, habilidades, capacidades que le permiten a la empresa tomar las mejores decisiones y realizar las acciones diarias que las mantienen el mercado empresarial por lo cual es importante preocuparse por el bienestar del Talento Humano al contribuir con el desarrollo de las personas dentro de la empresa por medio de programas y beneficios que atiendan sus necesidades de motivación y de apoyo laboral y mejoramiento de calidad de vida.

Los programas de bienestar laboral se realizan con el fin de garantizar las condiciones que favorecen el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos de la entidad, así como el mejor desempeño en sus labores y la prestación del servicio a la sociedad.

El programa de bienestar laboral para la Alcaldía de Arauca debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario, dentro del contexto laboral asumiendo los nuevos retos y cambios organizacionales, políticos y culturales.

Para realizar esta propuesta el trabajo se estructura en cuatro fases importantes que cumplen cada uno de sus objetivos específicos, la primera fase caracterización institucional, en el cual se presenta la misión, visión, valores institucionales reseña histórica y ubicación geográfica; fase 2-diagnóstico de las necesidades que se presentan actualmente en la entidad, fase 3- pretende realizar un análisis a través de la herramienta DOFA, y finalmente la fase 4- formular el plan de mejoramiento, sugerir las actividades que serán parte del programa y que se ajusten a las estrategias trazadas para de esta forma lograr una mejora y dar solución a las necesidades que manifiestan los funcionarios de la entidad.

JUSTIFICACIÓN

Mi práctica profesional se dio por medio del Programa Estado Joven liderado por el Ministerio de Trabajo en concordancia con el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que facilita a jóvenes a realizar la Práctica Laboral durante un periodo de cinco (5) meses.

La convocatoria se publicó el tres (3) de junio del 2022, se realizó la postulación a la Plaza 0100-02.09 adscrita a la Alcaldía Municipal de Arauca, donde los requisitos para participar era estar entre el rango de edad de 15 a 28 años, cumplir con el perfil de la Plaza, ser un estudiante de un Programa Institucional y contar con el aval de esté al cumplir con todo lo anterior, se realizó la entrevista por parte del área de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Arauca, fui seleccionada y se realizó la vinculación formativa mediante Resolución No. 560 del 29 de julio de 2022 de la práctica laboral plaza No. 0100-02.09, ubicada en la Secretaria General de la Entidad Estatal y se designó como tutora a la Servidora Pública Kellyn Melisa Delgado, quien se desempeña como Profesional Universitario, adscrito a la Secretaría General dentro de la planta de personal del Municipio de Arauca, para un periodo de cinco (5) meses, iniciado el primero (1) de agosto para finalizar el treinta y uno (31) de diciembre de 2022.

Se tiene un pago de auxilio de práctica mensual realizada por el programa Estado Joven y la afiliación y cotización a riesgos laborales la cubre la Administración Municipal, durante el tiempo de la práctica, se presenta al Ministerio de Trabajo informes mensuales de avances sobre las actividades que están relacionadas en la plaza, como lo es brindar apoyo en actividades tendientes al seguimiento e impacto del código de integridad de los servidores públicos, apoyar en la sensibilización sobre la apropiación de los valores del servidor público y participar en actividades emprendidas en el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano de la entidad, al finalizar el periodo de prácticas, la entidad estatal expedirá la correspondiente certificación al estudiante y el tiempo de la práctica será homologado como experiencia profesional.

Esta entidad la elegí porque me parece una oportunidad para adquirir esos conocimientos que no se logran obtener en la universidad, implementar lo aprendido en mis años de estudio como la ejecución de proyectos, elaboración de diagnóstico e implementación de estrategias para el mejoramiento de la entidad o el área de

trabajo; conocer cómo se implementan actividades para el área de seguridad y salud en el trabajo en una entidad pública.

1. INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL ALCALDÍA DE ARAUCA

1.1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA

La alcaldía de Arauca no cuenta con reseña histórica, pero basándonos en la historia del Municipio de Arauca encontramos acontecimientos importantes en la construcción de la entidad estatal y cuáles han sido algunas de las personas que han ocupado los cargos directivos de la administración municipal.

Para el año 1988 se llevan a cabo las primeras elecciones municipales de forma directa de acuerdo a la Ley 001/86, siendo los primeros candidatos el Licenciado Julio Acosta Bernal y el abogado Manuel Caropresse Méndez, siendo el primero vencedor de los comicios municipales, para el año de 1993 es elegido alcalde el médico Ricardo Alvarado Bestene frente a su inmediato rival el abogado Caropresse Méndez.

En la administración Alvarado se destaca la construcción del Centro Administrativo Municipal “El Arauco” con la idea de concentrar todas las secciones de la administración municipal en un solo lugar, ya que la Alcaldía funcionaba en antiguas casas y en instalaciones aisladas entre sí.

Las siguientes elecciones son ganadas por el Ingeniero Marcos Ataya Arias frente al abogado Caropresse Méndez. Ataya Arias, su ejercicio como burgomaestre se centró en el buen manejo de la administración pública.

Para el periodo 1998-2000 fue elegida la primera y única mujer que ha sido alcaldesa de Arauca: Iliana Baróní Colmenares, su plan de desarrollo se denominó «Gobierno con rostro» su administración se centró en el tema de la mujer y beneficios a las mujeres cabeza de hogar.

Para el siguiente periodo (2001-2003) fue elegido Jorge Apolinar Cedeño, quien implementó el plan de desarrollo «Arauca para todos», orientado a fortalecer la capacidad institucional de la Alcaldía.

Para el periodo 2004-2007, fue elegido el señor Hernando Posso como alcalde de Arauca quien formuló el plan de desarrollo «De frente al pueblo con acción social». Su principal apuesta era promover el desarrollo social, potenciando los beneficios que tiene la posición geográfica de frontera, entre los cuales se encuentra la posibilidad de fortalecer el intercambio comercial y el desarrollo empresarial.

En el año 2008-2011 fue elegido alcalde el señor William Reyes, con El Plan de Desarrollo Municipal, quien sólo acompañó su ejecución hasta junio de 2010, pues la Procuraduría General de la Nación, en primera instancia, decidió destituirlo e inhabilitado para ocupar cargos públicos por 20 años.

2012 a 2015 Luis Emilio Tovar se posesiona como alcalde de Arauca con el Plan de Gobierno llamada “trabajo, progreso y solidaridad” este plan se orientaba en la búsqueda del empoderamiento de la sociedad, basada en el desarrollo humano sustentable.

Para el periodo 2016- 2019 Benjamín Augusto Socadagüí Cermeño se convirtió en el nuevo alcalde de Arauca con un total de 186 mesas instaladas en el municipio capital, Benjamín Socadagüí Cermeño obtuvo una votación de 16.262 el cual se dio el triunfo, seguido de Edgar Fernando Tovar Pedraza quien solo obtuvo 14.982 votos de respaldo del electorado araucano.

Para terminar en el año 2020-2023 Edgar Fernando Tovar Pedraza se posesiona como alcalde con el plan de desarrollo del municipio de Arauca “así ganamos todos”

1.2. ASPECTOS CORPORATIVOS

1.2.1. Misión.

El municipio de Arauca es un ente territorial que en el marco de sus competencias adelanta la gestión para la prestación de servicios públicos y sociales; el desarrollo físico local; la convivencia ciudadana, el control territorial; proyectados hacia el desarrollo y sostenible mediante acciones que fortalecen sus finanzas públicas.

Para lo cual con personal competente y utiliza herramientas de tecnología que propician la participación ciudadana dentro del marco de la planeación, la evaluación y control que garantiza el mejoramiento continuo de la calidad de vida de sus habitantes y el arraigo de su cultura – Resolución N.º 01903 de 2018. (Alcaldía de Arauca, s.f.)

1.2.2. Visión

El municipio de Arauca mediante la implementación de políticas de gestión y desempeño se proyecta a convertirse en un modelo de desarrollo socio-económico basado en los principios democráticos y de inclusión social participativa que agrega valor a su territorio y genera confianza en sus habitantes – Resolución N.º 01903 de 2018. (Alcaldía de Arauca, s.f.)

1.2.3. Objetivos

Procurar la implementación de un proceso de crecimiento económico sostenido y sustentable que permita garantizar un entorno propicio para la inversión productiva y competitiva por parte de los agentes económicos.

Propiciar la participación, la productividad, el progreso y la prosperidad, como condiciones básicas para asegurar, la convivencia, la seguridad y la paz.

Generar oportunidades para vivir mejor, en condiciones de salud, educación, vivienda, empleo productivo urbano y rural, recreación y deporte.

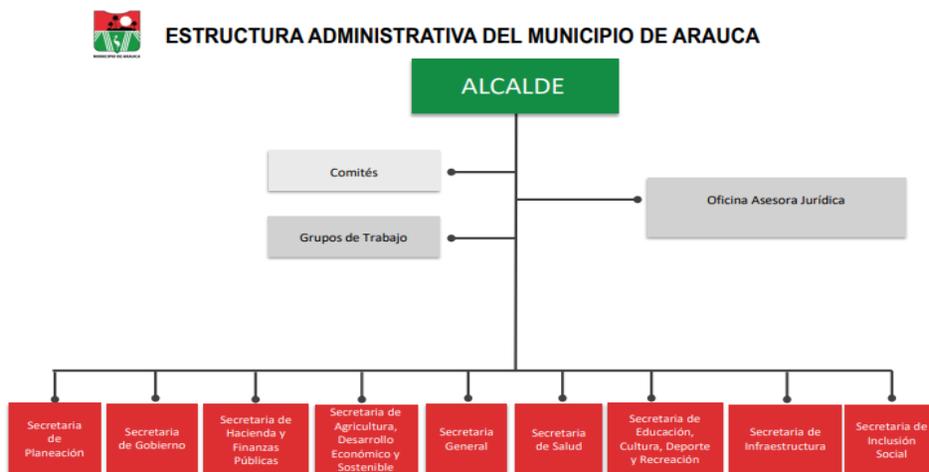
Promover la participación ciudadana incrementando la responsabilidad y sentido de pertenencia hacia lo público, hacía los logros y resultados

1.2.4. Valores

La alcaldía municipal se rige por el código de integridad formulado por el departamento administrativo de función pública (DAFP) adopto el código de integridad por el decreto 021 del 2018 y tiene como valores la honestidad, justicia, diligencia, respeto y compromiso.

1.2.5. Organigrama

Ilustración 1 Estructura Administrativa del municipio.



FUENTE: ACUERDO 200.02.026 DE DICIEMBRE DE 2020

Dentro del organigrama institucional se puede evidenciar las nueve (09) secretarías con las que cuenta la Administración Municipal, estas secretarías se encuentran divididas por áreas según su tipo de actividad.

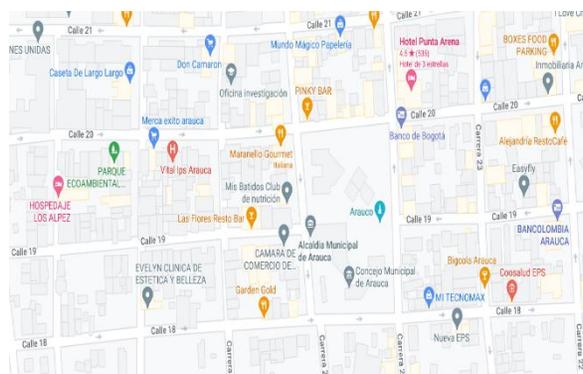
La secretaría general área de Gestión Estratégica del Talento Humano es el área en la cual se estarán desarrollando las practicas profesional esta es el área encargada de planear, coordinar y ejecutar planes y programas relacionados con la suficiencia y pertinencia del recurso humano de la entidad, además de procurar satisfacer las necesidades del talento humano, por lo anterior realizando la práctica profesional se estará en contacto constante con los servidores públicos de cada una de las secretarías y demás centros de trabajo de la Alcaldía Municipal con esto nos facilita conocer con información primaria las necesidades y expectativas de los funcionarios de la entidad.

1.2.6. Ubicación

El municipio de Arauca se encuentra localizado en el extremo nororiental del Departamento de Arauca, haciendo parte de la Orinoquía Colombiana, en límites con la República Bolivariana de Venezuela, donde presenta los siguientes límites: al norte con la República Bolivariana de Venezuela (Frontera Internacional Colombo Venezolana río Arauca) al sur con los municipios de Cravo Norte y Puerto Rondón, al oriente con la República Bolivariana de Venezuela y al occidente con el municipio de Arauquita. (Alcaldía de Arauca).

La Alcaldía Municipal está situada en el centro de la ciudad, en la Cra. 23 #19-36 en el barrio la Esperanza, y en el sexto piso de la Alcaldía se encuentra la Secretaría General donde se realizará la práctica profesional.

Ilustración 2 Ubicación Geográfica



¹ Fuente: satellites.pro

1.3. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO

El área de talento humano tiene como objetivo contar con personal idóneo, capacitado y comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la entidad Abarca entre otras actividades las relacionadas con la selección vinculación, promoción y desvinculación de trabajadores; los temas de bienestar, capacitación inducción y re inducción; las actividades de nómina y el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; construcción del clima laboral y el clima organizacional, aborda en última instancia lo relativo a los planes de preparación para la jubilación del personal que adquiere derecho a pensión o alcanza la edad de retiro forzoso. Es el responsable de la custodia de los expedientes laborales del personal al servicio de la administración municipal.

1.3.1. Funciones del pasante:

Actividades designadas en la práctica laboral N. ° 0100-1-09 en la Alcaldía del municipio de Arauca

- Cumplir los procedimientos asignados conforme al proceso de talento humano.
- Apoyar en la ejecución de las actividades tendientes a cumplir con el plan de bienestar social incentivos y estímulos y plan institucional de capacitación.
- Apoyar en la elaboración de informes de seguimiento al plan estratégico de talento humano
- Apoyar en el diseño de una herramienta que permita medir el nivel de impacto en los servidores públicos con la implementación del plan estratégico de talento humano.
- Apoyar la elaboración y ejecución de los planes de capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos, clima organizacional, programas de preparación asistida para el retiro de pre pensionado, dirigido a los servidores públicos del municipio de Arauca, evaluar y hacer seguimiento de los mismos.
- Cumplir participar, apoyar y promover de manera activa las actividades emprendidas en el proceso de gestión estratégica de talento humano de la entidad, apoyando las actividades necesarias para la implementación del plan de acción
- Las demás que le sean asignadas por autoridad competente de acuerdo con la naturaleza del empleo, el área de desempeño y conforme a los procedimientos establecidos.

2. DIAGNÓSTICO

Se realizó una entrevista al jefe de área talento humano Jairo Alberto Delgado Caicedo, quien se desempeña como Profesional Universitario código 219 grado 05 adscrito a la Secretaría General dentro de la planta de personal del Municipio de Arauca, quien manifestó la necesidad de realizar un diagnóstico a los funcionarios de la entidad con el fin de identificar las necesidades presentes sobre el clima organización y para la estructuración del Plan de Bienestar Social Laboral Incentivos y Estímulos vigencia 2023.

2.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el presente diagnóstico se utilizó como instrumento de recolección información primaria (encuestas cualitativa y cuantitativa) dirigida a secretarios de despacho, jefe de oficina jurídica, servidores públicos y contratistas vinculados mediante prestación de servicios de la Administración Municipal

2.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

El diagnóstico tiene como propósito establecer las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2023 con los funcionarios de la entidad, contemplados dentro del Plan de bienestar Social Laboral Incentivos y Estímulos.

Para la recolección de la información se implementaron dos (02) encuestas una de manera virtual y otra de manera presencial, mediante la circular 127 del 05 de septiembre de 2022 dirigida a los funcionarios y contratistas pertenecientes a la Administración Municipal, para la cual se estableció como fecha límite el nueve (09) de septiembre del presente año, se cuenta con el diligenciamiento de 100 encuestas de funcionarios que participaron de manera activa del proceso.

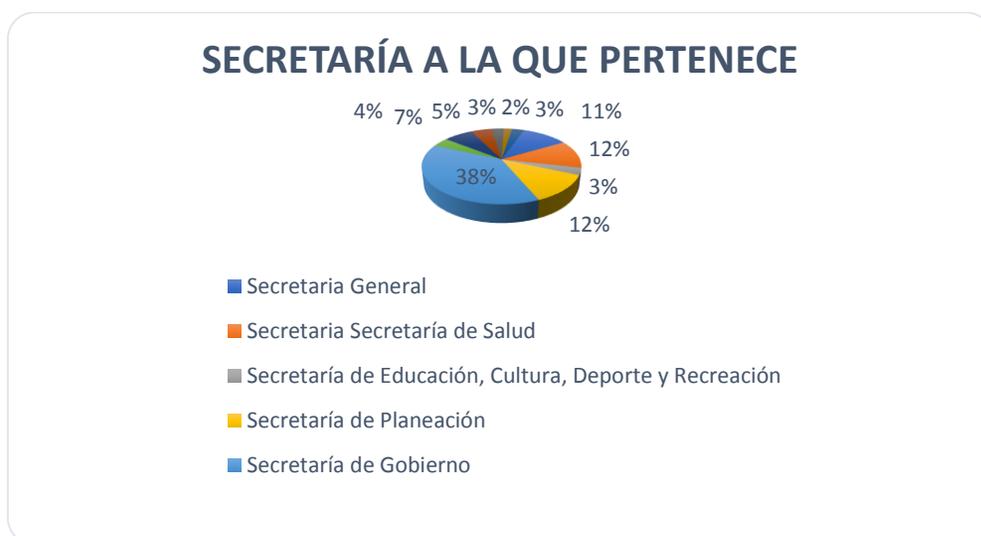
A continuación, se muestra la percepción y satisfacción con los planes de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos implementados en años anteriores, de la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

2.2.1. Tipo de vinculación con la entidad.



En los resultados de la encuesta se evidencia que del 100% de los encuestados, el 60% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta son vinculados de planta, le sigue contratista por prestación de servicios con un 38% y proyectos con un 2%.

2.2.2. Secretaría a la que pertenece.



Se observa que la secretaría con mayor participación en la encuesta es la secretaría Gobierno con un 38% le sigue la secretaría de Salud junto con la secretaría de planeación con un 12%, secretaría general con un 11%, la secretaría de inclusión

social con participación de un 7% seguidas de las secretarías de salud, agricultura, infraestructura, hacienda y despacho con un porcentaje menor a 5%.

2.2.3. Conocimiento sobre el significado sobre Plan de Bienestar Social Laboral

¿sabía que el plan de bienestar social laboral e incentivos se entiende como la búsqueda de calidad de vida en general de los empleados dentro de su entorno laboral, exaltando su quehacer, intensificando una cultura generadora de sentido de pertenencia y motivación; ¿asimismo este corresponde a las exigencias que demandan los cambios establecidos por el estado colombiano y se convierte en un componente esencial del desarrollo armónico e integral de los servidores públicos?

¿SABÍA QUE EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS SE ENTIENDE COMO LA BÚSQUEDA DE CALIDAD DE VIDA EN GENERAL DE LOS EMPLEADOS DENTRO DE SU ENTORNO...



Se puede evidenciar que el 88% de los funcionarios públicos encuestados tienen conocimiento de que el Plan de Bienestar Social e Incentivos se entiende como la búsqueda de calidad de vida en general de los empleados dentro de su entorno laboral, respecto a un 12 % de los funcionarios que manifiesta que NO.

2.2.4. Conocimiento sobre implementación de actividades o espacios de bienestar dentro de la Entidad

¿Tiene conocimiento de la implementación de espacios o actividades que promuevan el bienestar social laboral para los servidores públicos en la entidad?

¿TIENE CONOCIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ESPACIOS O ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN EL BIENESTAR...



Se puede evidenciar que los funcionarios tienen conocimiento sobre la implementación de las actividades que promuevan el bienestar social con un (80%) contrastando un (20%) que expresa no tener conocimientos sobre el tema.

2.2.5. Conocimiento sobre implementación de actividades o espacios de bienestar dentro de la Entidad

¿CONOCE CUALES ACTIVIDADES ESTÁN CONTEMPLADAS DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL...

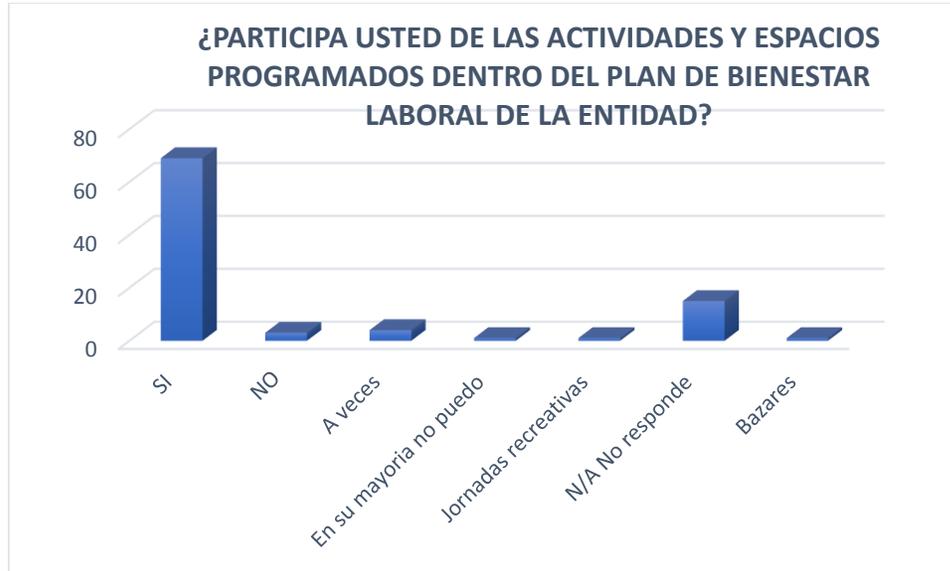


Se observa que el (56%) de los funcionarios públicos conoce las actividades que están contempladas dentro del Plan de Bienestar Social, contraste a un (41%) que manifiesta no conocerlas.

Dentro del rango de personas que conocen alguna de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social Laboral mencionaron (día de la secretaria, día de la mujer, día del hombre, aguinaldo y cena navideña, día del amor y la amistad, cine

familiar, bingo popular, día de la familia, pausas activas, reconocimiento al servidor público, día libre por cumpleaños, jornadas deportivas etc.)

2.2.6. Participación en las actividades y espacios del Plan de Bienestar



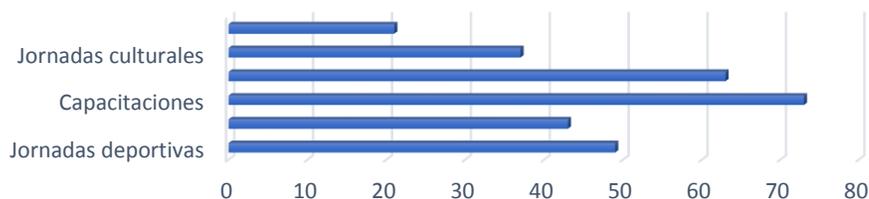
Como se observa en la gráfica anterior 69 de los encuestados manifiestan participar de las actividades y espacios programados dentro del plan de bienestar de la entidad, 15 de los encuestados prefieren no responder, 4 personas indican que participan algunas veces, y 3 personas de las encuestadas manifestaron no participar de dichas actividades y espacios.

El grupo de personas que manifiestan no asistir a las actividades y espacios, expresan las siguientes causas: falta de tiempo, problemas de salud y en el desarrollo de sus funciones se encuentran en trabajo de campo, de igual forma realizan las siguientes recomendaciones:

- Desean que en las actividades y espacios desarrollados se incluyan a todas las personas que laboran en la entidad sin importar el tipo de vinculación.
- Manifiestan su interés en cuanto a que los premios no sean días compensatorios, puesto que estos no aplican para los funcionarios vinculados por contrato de prestación de servicios.

2.2.7. Participación en actividades específicas

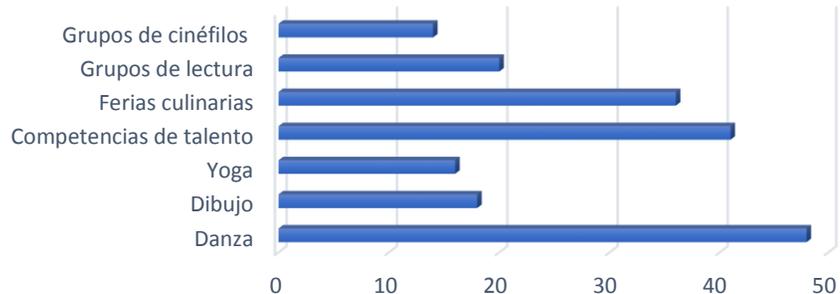
DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL, ¿EN CUALES HA PARTICIPADO?



Respecto a pregunta 6, se evidencia que dentro de las actividades promovidas por la Administración Municipal en las que más han participado los funcionarios está en primer lugar las capacitaciones con un (73%) seguido de las jornadas socio recreativas con un (63%) y las actividades en las que menos han participado se encuentra beneficiario de algún estímulo del plan de bienestar (compromisos convencionales o del programa de estímulos e incentivos) con (21%) y jornadas culturales con un (37%).

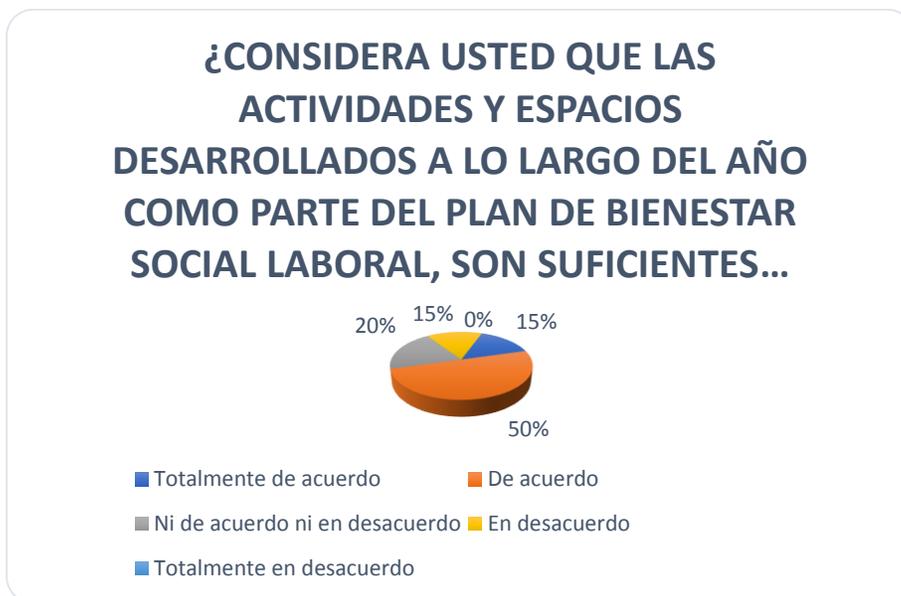
2.2.8. Actividades que pueden ser incluidas dentro del Plan de Bienestar

¿CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES LE GUSTARÍA QUE SE INCLUYERAN DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL?



En cuanto a las actividades que le gustaría que se incluyan en el plan de bienestar la de mayor preferencia fue danza con un (48%) seguido de competencias de talento con un (41%), ferias culinarias con un (36%) y por último grupo de lectura con (20%).

2.2.9. Efectividad de las actividades implementadas en la promoción y prevención de salud física y mental de los servidores públicos



Un (50%) de los funcionarios indica que son suficientes las actividades desarrolladas dentro del plan de Bienestar Social de la entidad para la promoción y prevención de salud física y mental de los servidores públicos, (15%) manifiesta estar totalmente de acuerdo; un (20%) se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 15% manifiesta estar en desacuerdo y (0%) totalmente en desacuerdo.

2.2.10. Formación de alianzas interinstitucionales

¿CONOCE ENTIDADES ALIADAS O QUE POSEAN ESPACIOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES...



El (64%) de los funcionarios conoce entidades alias para el desarrollo de actividades que puedan vincularse como cooperantes en plan de bienestar social laborales, contrate a un (36%) que manifiesta no conocer entidades aliadas.

Dentro de las entidades mencionadas por los funcionarios se encuentran: caja de compensación familiar (comfiar), Inder Arauca, Sintremar, Sena y las aseguradoras.

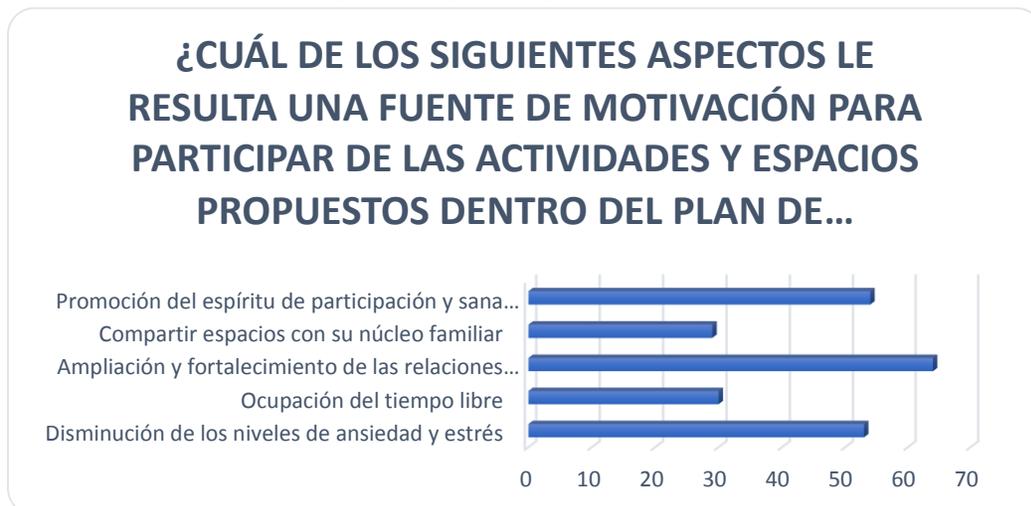
2.2.11. Frecuencia para realizar las actividades

¿CON QUE FRECUENCIA LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARAN LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL DE...



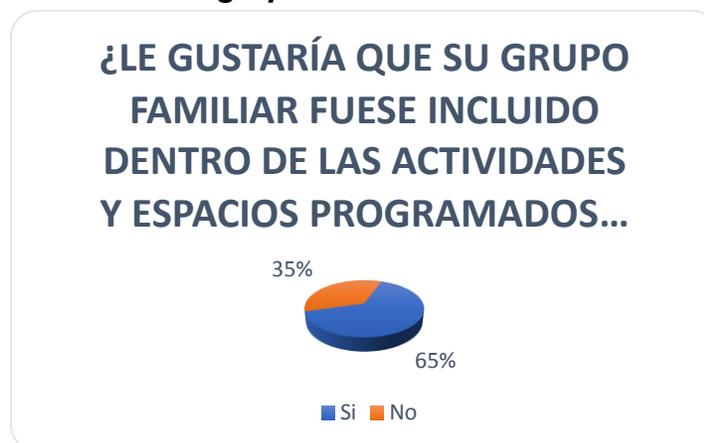
En cuanto a la frecuencia con la que se debe realizar las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral, los funcionarios expresan que estas deberían realizarse mensualmente con un (52%), bimensualmente con un (30%) y trimestralmente con un (13%).

2.2.12. Motivaciones para la participación



Se evidencia que los principales motivos por los que los funcionarios participarán en las actividades Bienestar Social de la entidad están relacionados la ampliación y fortalecimiento de las relaciones interpersonales con un (64%), Promoción del espíritu de participación y sana competencia con un (54%) por último, la disminución de los niveles de ansiedad y estrés con un (53%).

2.2.13. Inclusión de los grupos familiares



Un (65%) de los funcionarios les gustaría incluir a su grupo familiar en las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar Social, contrario a un (35%) que manifiesta que no le gustaría.

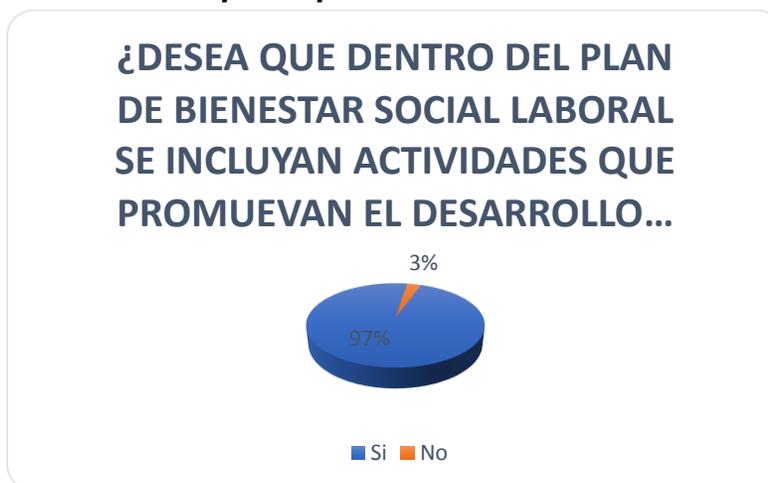
2.2.14. Actividades de planes de bienestar anteriores para replicar



Se observa que el (57%) de los funcionarios recuerdan algunas de las actividades desarrolladas en el plan de acción contrataste al (43%) que dice no recordar ninguna de las actividades realizadas.

Las actividades que despertaron mayor aceptación e interés en los colaboradores de la entidad fueron: el reinado de la fruta, relajación corporal, cine y día de espaciamento y recreación en la piscina los araguatos, Integración familiar etc.

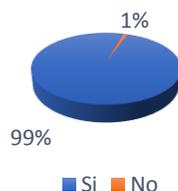
2.2.15. Efectividad de participación en actividades de trabajo en equipo



El (97%) de los encuestados manifiesta estar de acuerdo con que se incluyan actividades para promover el desarrollo del trabajo en equipo, el (3%) no desea que se incluyan dichas actividades.

2.2.16. Inclusión de programas de vivienda para servidores públicos

¿DESEA QUE DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL SE INCLUYA LA SOCIALIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE PROGRAMAS...



Según la encuesta casi la totalidad de los encuestados (99%) dice estar de acuerdo con que se incluya la socialización y promoción de programas de vivienda para servidores públicos, frente a un (1%) dice no estar de acuerdo.

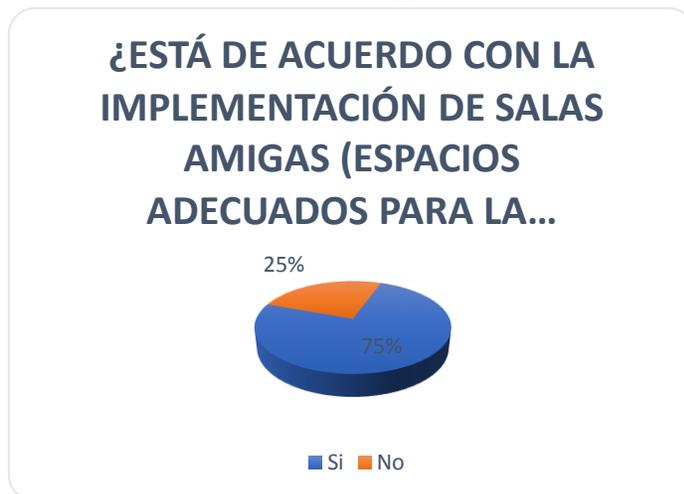
2.2.17. Inclusión de programas de educación formal

¿CONSIDERA NECESARIO LA INTEGRACIÓN DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN FORMAL DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR E...



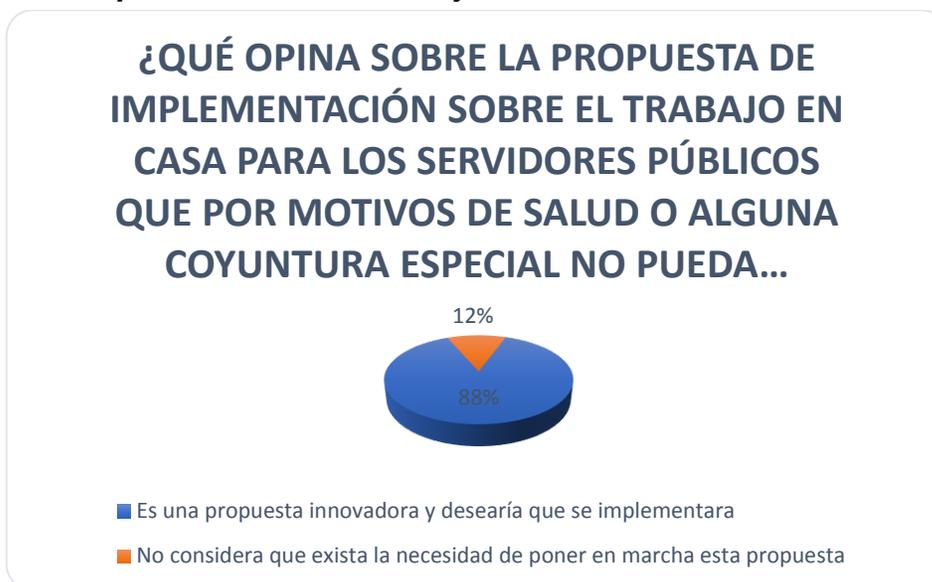
Según la encuesta casi la totalidad de los encuestados (97%) Considera necesario la integración de programas de educación formal dentro del Plan de Bienestar e Incentivos para servidores públicos, frente a un (3%) dice no considerarlo.

2.2.18. Implementación de salas amigas



Según lo muestra el gráfico un (75%) de los funcionarios están de acuerdo con la implementación de salas amigas, el (25%) está en desacuerdo con esta estrategia de fortalecimiento del plan de bienestar e incentivos para servidores públicos.

2.2.19. Implementación de trabajo en casa



Como se puede observar en la gráfica anterior el (88%) de los encuestados considera la implementación del trabajo en casa para los servidores públicos que por motivos de salud o alguna coyuntura especial no pueda realizar sus funciones dentro de las instalaciones de la entidad es una propuesta innovadora y desearían que se implementarán, frente a un (12%) de los encuestados, quienes consideran

que no existe la necesidad de poner en marcha esta propuesta. La modalidad de trabajo en casa se ha convertido en una necesidad, debido a las nuevas realidades, asimismo existe un gran porcentaje de servidores públicos que manifiestan la necesidad de implementarlo dentro de la Entidad, pues un porcentaje significativo de los mismos presentan condiciones de salud que les dificultan el desarrollo de sus funciones en las instalaciones.

2.2.20. Actividades para incluir dentro del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos

Dentro de las respuestas dadas por los servidores públicos, se encuentran las siguientes:

- Rumba terapia
- Cafetería o zona de refrigerios para integración
- Ciclopaseos.
- Actividades de capacitación en otras artes o manualidades, las cuales también sirven para emprendimiento y ocupación del tiempo libre, al igual cuando los servidores se retiran de sus labores (tejer, coser, pintar, bordar, cocinar).
- Feria del conocimiento institucional
- Concurso de manual de Carreño y código de ética.
- Jornada de recreación familiar con los empleados en piscina.
- Campeonatos de fútbol y jornadas recreativas y deportivas.
- Actividades de integración, sociales y culturales.
- Juegos recreacionales entre despachos
- desayuno saludable por secretarías.
- banda marcial
-

2.2.21. Sugerencias de fortalecimiento

En cuanto a las sugerencias aportadas por los servidores públicos se encuentran:

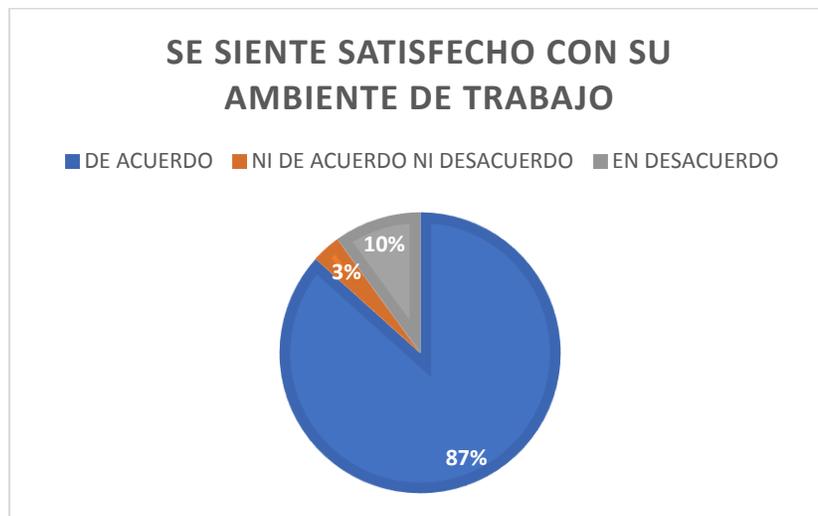
- Socialización del plan definido para el año con cronograma de cumplimiento para programación de los funcionarios.
- Designación de espacios de despeje mental y ante el estrés.
- Contar con espacios para la contención y prevención de riesgos cardiovasculares.
- Implementar más capacitaciones específicas para las labores de los funcionarios y no las generales que tiene la ESAP.
- Comunicar las convocatorias de las actividades con 8 días de anticipación, debido a que se informan de un día para otro y ya existen compromisos laborales establecidos dificultando la asistencia, generando estrés y disminuyendo la motivación.
- Coordinación de las actividades del plan de bienestar con las otras actividades de las demás dependencias procurando que no se crucen con otras actividades, o que se les pueda brindar el tiempo necesario a cada una de ellas y poder disfrutar de cada una de ellas de la manera correcta.
- Mezclar los temas de las actividades de bienestar con el fomento y afianzamiento de información institucional.
- Estimular la práctica deportiva y conciliación familiar, crear un ambiente de trabajo cómodo, apoyar programas sociales, fomentar las pausas para la comida, conocer y reconocer el trabajo de los empleados.
- Procurar la participación de los secretarios dentro de las actividades del Plan de Bienestar.
- Aprovechar el talento de los servidores públicos, para dictar los cursos de manualidades y/o cocina.
- Implementar comisiones a encuentros, ferias, seminarios entre otros como fortalecimiento y actualización de conocimientos relacionados con las funciones desempeñadas.
- Otorgar estímulos pecuniarios a los equipos de trabajo

- Desarrollar estrategias de viajes que incluyan familia mediante descuento por nómina, con alianza interinstitucionales.

2.3. ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Para el diagnóstico del clima organizacional se tomaron 30 servidores públicos al azar, pertenecientes a las diferentes secretarías y dependencias de trabajo, procurando entender las dinámicas de las relaciones interpersonales en cada oficina, a continuación, se presenta el análisis.

2.3.1. Nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo



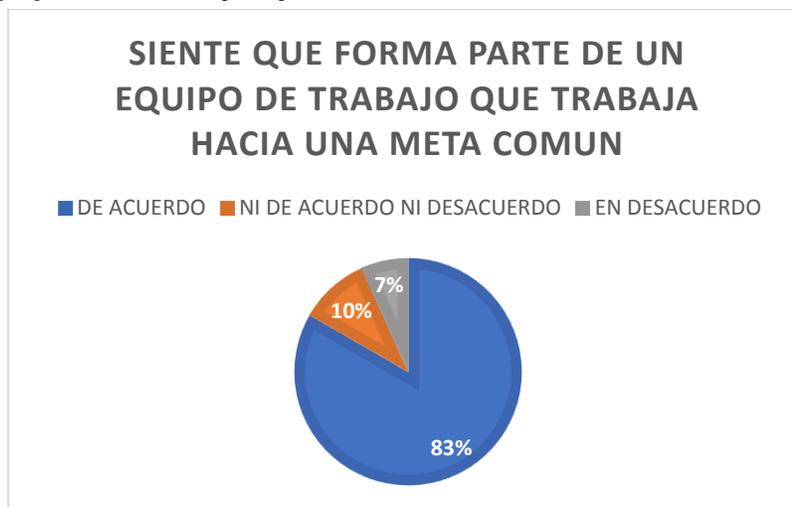
Se encontró que la mayor parte de los encuestados (87%) se encuentra satisfecho con su ambiente de trabajo, seguida de (10%) de los funcionarios que no se sienten satisfechos y por último encontramos un (3%) que dice ni estar de acuerdo ni en desacuerdo.

2.3.2. Motivación para cumplir con sus funciones



Como podemos evidenciar un (67%) de los funcionarios encuestados se siente motivado para cumplir con sus labores dentro de la entidad, mientras un (23%) manifiesta estar ni de acuerdo ni desacuerdo y finalmente un (10%) dice no sentirse motivado, con esto se hace notoria la necesidad de implementar actividades y espacios que permitan el desarrollo de una motivación de los servidores públicos para desarrollar sus funciones.

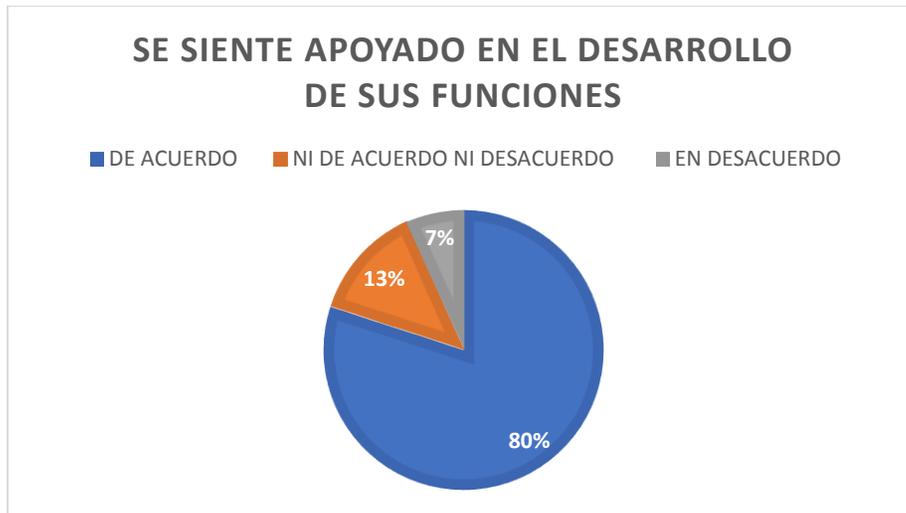
2.3.3. Equipos de trabajo fijados en una meta



Según la encuesta más de la mitad de los funcionarios encuestados (83%) manifiesta sentir que forma parte de un equipo de trabajo, seguido (10%) de

funcionarios que no están ni de acuerdo ni desacuerdo y finalmente un (7%) dice estar en desacuerdo.

2.3.4. Apoyo en los equipos de trabajo



Se encontró que la mayor parte de los encuestados (80%) se siente apoyado con el desarrollo de sus funciones, seguida de (13%) que dice ni estar de acuerdo ni en desacuerdo y por último encontramos un (7%) que manifiesta estar en desacuerdo.

2.3.5. Trato justo



Un (90%) de los encuestados considera que existe un trato justo por parte de sus jefes y compañeros, mientras que un (10%) manifiestan no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con esta afirmación. Con la anterior se hace notoria la calidad de un trato justo existente dentro de las oficinas, sin embargo, se debe trabajar en la percepción de esta idea a través de actividades y espacios que propicien el desarrollo de relaciones interpersonales y profesionales sanas.

2.4. MATRICES

2.4.1. Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)

MATRIZ MEFE Y MEFI			
MEFI			
FORTALEZAS	PESO (PASO 1)	CLASIFICACION (PASO 2)	TOTAL
Conocimiento de actividades del plan de Bienestar	0,06	3	0,18
Disposicion de funcionarios en participar en actividades	0,14	3	0,42
Buen clima laboral	0,08	3	0,24
Escenarios Deportivos	0,12	4	0,48
Sentido de pertenencia por la entidad	0,07	3	0,21
SUBTOTALES	0,47		
TOTAL FORTALEZAS			1,53
DEBILIDADES	PESO (PASO 1)	CLASIFICACION (PASO 2)	TOTAL
Presupuesto no definido	0,15	1	0,15
No se realiza adecuada socializacion del Plan	0,09	2	0,18
Se cruzan actividades del Plan con Actividades laborales	0,08	2	0,16
Personal no capacitado para desenvolverse en un entorno digital	0,11	2	0,22
Poca asistencia de funcionarios a actividades	0,10	1	0,1
SUBTOTALES	0,53		
TOTAL DEBILIDADES			0,81
TOTAL PESO VALORES	1,00		
TOTAL MEFI			2,34

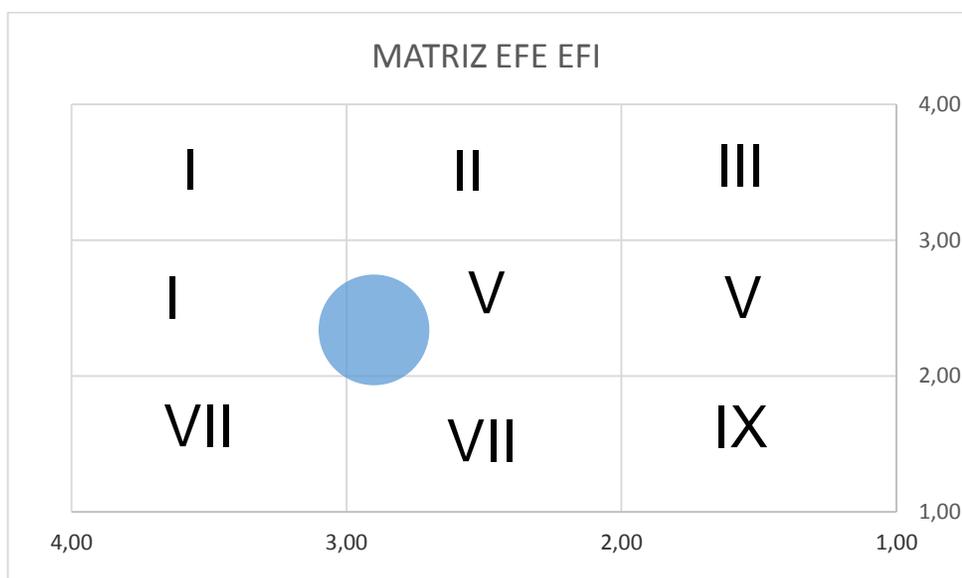
El porcentaje ponderado fue de 2,34 lo cual nos quiere decir que el plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos es débil internamente por lo cual recomienda implementar estrategias para que el personal conozca las actividades del plan de acción, se sientan motivados y así asistan a las actividades.

2.4.2. Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)

MEFE			
OPORTUNIDADES	PESO (PASO 1)	CLASIFICACION (PASO 2)	TOTAL
Alianzas Institucionales	0,12	3	0,36
Nuevas medidas frente al COVID- 19	0,10	3	0,30
Disposicion por parte de la entidad a la formacion del personal	0,15	4	0,60
Familias dispuestas a participar en las actividades del plan de Bienestar	0,14	4	0,56
SUBTOTALES	0,51		
TOTAL OPORTUNIDADES			1,82
AMENAZAS	PESO (PASO 1)	CLASIFICACION (PASO 2)	TOTAL
Poca capacidad de patrocinio	0,10	3	0,30
Inseguridad del municipio	0,15	2	0,30
Demora en asignacion de recursos	0,15	2	0,30
Adaptacion del personal a las nueva era digital	0,09	2	0,18
SUBTOTALES	0,49		
TOTAL AMENAZAS			1,08
TOTAL PESO VALORES	1,00		
TOTAL MEFE			2,90

La matriz MEFE presenta un ponderado de 2,90, esto demuestra que el Plan de Bienestar de la entidad es fuerte, que posee oportunidades, la disposición de las familias de los funcionarios al ser parte de las actividades y también las alianzas institucionales que ayuden en el desarrollo de las actividades que se implementen en el plan de Bienestar.

2.4.3. Matriz interna externa IE



El punto de intersección de la matriz IE de los puntos obtenidos en la MEFE 2,90 y MEFI 2,34; se dan en el cuadrante V el cual nos indica que el plan de Bienestar Social de la alcaldía de Arauca se debe implementar actividades llamativas para los funcionarios, actividades que ayuden a la salud mental, talleres de motivación personal debido a las secuelas que dejó el Covid-19, también se recomienda la implementación de estrategias para la socialización de las actividades.

2.4.4. Matriz DOFA

Con base a los resultados de las encuestas realizadas y la información suministrada por los funcionarios, documentos municipales, información del entorno en que se mueve la entidad para sus variables externas se procede a elaborar la matriz DOFA

MATRIZ DOFA	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	Participación de entidades aliadas para los temas de capacitación	Poca capacidad de patrocinio para premios o realización de actividades fuera de la entidad.
	Se encuentran funcionarios con alto sentido de pertenencia por la entidad y su puesto de trabajo.	Las situaciones que se presentan en el municipio respecto a seguridad del para realizar actividades a las afueras de la entidad (zonas de campo etc.)
	La entidad pública presenta gran disposición a la formación de sus colaboradores	Demora en la aceptación de utilización de recursos destinados para el bienestar laboral de los servidores públicos.
	Las familias de los servidores públicos están dispuestas a participar en las actividades del plan de Bienestar Social	
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
Los funcionarios tienen conocimiento de las actividades que se realizan en los planes de Bienestar Social Laboral de la entidad.		Dar a conocer el plan de Bienestar social Laboral Incentivos y Estímulos para así captar más recursos externos (comercios aliados)

Buena disposición por parte de los funcionarios públicos a ser partícipe de las actividades dentro del Plan de Bienestar	Realizar actividades que involucren el núcleo familiar de los servidores públicos	
Los funcionarios sienten un buen clima laboral en la entidad	Potencializar talleres de trabajo en equipo, liderazgo y desarrollo de los valores institucionales	
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
El plan de Bienestar Social Laboral Incentivos y Estímulos no cuenta con un presupuesto definido.		Elaborar el Plan de bienestar a tiempo para la asignación del presupuesto y ejecución del plan a principios del 2023
No se realiza una adecuada socialización y promoción de las actividades y beneficios del Plan Bienestar Social Laboral Incentivos y Estímulos	Socialización y campañas de promoción de los programas de bienestar laboral	
Cruce de actividades del plan de bienestar Social con otras actividades de aspecto laboral	Elaboración de cronogramas de actividades y entrega a cada funcionario por lo menos uno(1) mes antes de que empiecen las actividades del Plan de Bienestar	

3. ESTRUCTURACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

3.1. TÍTULO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTÍMULOS ALCALDÍA DE ARAUCA VIGENCIA 2023.

3.1.1. *Objetivo general.*

Formular el Plan de Bienestar Social Incentivos y Estímulos para el desarrollo integral y la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Arauca.

3.1.2. *Objetivos específicos*

- ✓ Establecer lineamientos y parámetros del Plan de Bienestar Social.
- ✓ Mostrar el plan de bienestar Social Laboral Incentivos y Estímulos para su aprobación
- ✓ Divulgación del plan de bienestar social a funcionarios de la Administración.

3.2. JUSTIFICACIÓN.

El bienestar de los empleados es un tema que día a día toma mayor fuerza en Colombia y varios países de Latinoamérica, por eso las empresas y los directores de recursos humanos prestan mayor atención a temas como la salud física y mental de sus empleados, con el fin de lograr un mejor desempeño y mejorar los índices de permanencia dentro de las organizaciones.

Las enfermedades laborales cada día van en aumento; según un estudio del consejo colombiano de seguridad se presentó en el año 2021 42.646 enfermedades laborales, con una tasa de 394,9 enfermedades calificadas, por cada 100.000 trabajadores de aquí la importancia de implementar los programas de Bienestar laboral en las entidades públicas.

Este trabajo de grado se propone formular la propuesta del Plan de Bienestar social Incentivos y Estímulos de la Alcaldía Municipal de Arauca vigencia 2023, se eligió con el objetivo de realizar un diagnóstico frente a la necesidad que tienen los funcionarios de la entidad en temas de bienestar laboral.

Se utilizó instrumento de recolección de la información y matriz DOFA para realizar un análisis de las necesidades y conocer las percepciones que tienen los colaboradores con relación a las actividades y prácticas de Bienestar Laboral.

La importancia de la propuesta, consiste en ofrecer a los colaboradores de las diferentes dependencias un desarrollo integral y una mejor calidad de vida, se busca facilitar el cumplimiento de efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo, mediante la implementación de estrategias que incentiven el bienestar colectivo y el desempeño laboral.

Para la construcción del plan de Bienestar Social se tendrán en cuenta las normas vigentes lineamientos del Programa Nacional de Bienestar: “servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022, plan de bienestar social, incentivos y estímulos municipal 2021 y las expectativas de los servidores plasmadas en las encuestas aplicadas al personal de la entidad; con base en ello se definirán las actividades a desarrollar para la vigencia 2023, en beneficio de los servidores de la Administración municipal.

El programa de bienestar laboral estará diseñado para todos los funcionarios y contratistas pertenecientes a la administración municipal, dicha propuesta será validada bajo el criterio de experto y jefe del área de Talento Humano de la entidad.

3.3. CRONOGRAMA

OBJETIVO	ACTIVIDAD	MES	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Establecer lineamientos y parámetros del Plan de Bienestar Social.	Estudio del programa nacional de bienestar: “servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022 para la orientación del Plan de Bienestar Social Incentivos y Estímulos Alcaldía Municipal de Arauca vigencia 2023																	
	Búsqueda de requisitos legales																	
	Elaboración de objetivos del plan de Bienestar Social Incentivos y Estímulos Alcaldía Municipal de Arauca vigencia 2023																	

3.4. MARCO CONCEPTUAL

Gestión del Talento Humano

Procesos de las entidades realizadas a través del área de Talento Humano, que procura la captación e incorporación de nuevos empleados a las entidades, además de su bienestar y permanencia en las mismas.

En este sentido, según autores [Chiavenato \(2009\)](#), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Por su parte Eslava (2004), confirma que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro. La persona es vital para la operación eficaz de una institución, es su activo más importante, a pesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría en sí misma a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos (Koontz y Weihrich, 2004).

Bienestar laboral

Es el estado pleno de satisfacción y salud con el que cuentan los trabajadores de una entidad, mejorando su productividad, participando en las actividades de crecimiento personal y de fortalecimiento de los equipos de trabajo, procurando transmitir este estado de satisfacción en el desarrollo de sus funciones.

Según Chiavenato (2004) afirma que el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan su servicio, según su función es apoyar y complementar a la organización sobre el bienestar laboral de los trabajadores y las condiciones del trabajo a la que ellos están expuesto día a día, busca satisfacer necesidades 23 económicas, sociales y personales, que le permita mejorar sus condiciones de vida. También busca la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

Calidad de vida laboral

Está compuesta por las acciones generadas dentro de las organizaciones que buscan crear condiciones favorables para los trabajadores, que puedan ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral.

“La calidad de vida que presentan los trabajadores en las organizaciones, así como en su entorno de trabajo y las relaciones laborales, son factores que pueden afectar a los individuos para que ellos se encuentren satisfechos en el lugar donde ellos realizan sus actividades”. (Duro 2013 p.184)

Relaciones interpersonales

Formas de vinculación que existen entre dos o más personas, basadas en las emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales, etc.

Comunicación e integración

Intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

Trabajo en equipo

Personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque común, por los cuales se hacen mutuamente responsables.

Liderazgo

Capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.

Cultura organizacional

Conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

La cultura organizacional, según lo plantea Denison (1990, p. 32), son las «reglas y normas que sugieren soluciones a los problemas y situaciones comunes que comparten los miembros de una organización». Cameron y Quinn (2006) proponen cuatro tipos de cultura organizacional: jerarquía, clan, adhocrática y mercado, cada una de ellas asociada a la combinación de enfoque externo o interno y la estabilidad. La cultura jerárquica se caracteriza por un ambiente formalizado, apto y con una estructura adecuada para ejercer la labor que se disponga; los procesos estandarizados definen lo que los individuos realizan en la organización. La cultura de mercado está principalmente orientada hacia el entorno externo en vez del interno, se centra en transacciones con diferentes grupos externos con los cuales

se involucra la organización, como lo pueden ser proveedores, clientes, contratistas, etc. Este opera en el ámbito competitivo y el intercambio monetario.

Integración laboral

Políticas de integración para crear equipos diversos e inclusivos, favorece las dinámicas de trabajo y el desarrollo personal de la plantilla. Pero no solo esto, también te permite ser capaz de descubrir y explotar ese talento que permanecía oculto o desaprovechado al no tener oportunidades.

Motivación

Factores que provocan, mantienen y dirigen la conducta hacia un objetivo. La motivación es un impulso interno que refleja las influencias de estímulos internos y/o externos.

“La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa” (Robbins S., 1999:123).

4. DESARROLLO PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTÍMULOS ALCALDÍA DE ARAUCA VIGENCIA 2023

4.1. OBJETIVO 1: ESTABLECER LINEAMIENTOS Y PARÁMETROS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.

4.1.1. Estudio del programa nacional de bienestar: “servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022

Para el desarrollo del primer objetivo se tiene como primera actividad el Estudio del programa nacional de bienestar: “servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022 el cual nos servirá como guía para la estructuración del Plan de Bienestar Social Laboral Institucional.

4.1.2. Búsqueda de requisitos legales

La actividad número 2 consistió en la búsqueda de las normas vigentes para la implementación del Plan de Bienestar Social en las entidades del sector público en las cuales encontramos las siguientes:

Ley 100 de 1993 – Sistema de seguridad social integral

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. Función Pública (1993).

Ley 489 de 1998, Artículo 26 – Estímulos a los servidores públicos

El Gobierno Nacional otorgara anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones. Función Pública (1998).

Decreto Ley 1567 de 1998 - sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

Mediante este decreto se crea el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios. Asimismo, el Estado establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Función Pública (1998).

Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV - Planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios

Los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios de que trata el Decreto - Ley 1567 de 1998 se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. Tendrán derecho a beneficiarse de los planes de incentivos que diseñe cada entidad los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción, según lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto - Ley 1567 de 1998. Función Pública (1998).

Ley 734 de 2022, Artículo 33, numerales 4 y 5

Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. Función Pública (sf).

Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. Función Pública (2022).

Decreto 1227 de 2005, Capítulo II – Sistema de estímulos

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: 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, y 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. Función Pública (2005).

Decreto 1083 de 2015, Título 10 – Sistema 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. Función Pública (2015).

Ley 1010 de 2006 – Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Secretaría del Senado (2006).

Ley 1221 de 2008 – Promoción y regulación del Teletrabajo

La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC. Función Pública (2008).

4.1.3. Elaboración de objetivos del plan de Bienestar Social Incentivos y Estímulos Alcaldía Municipal de Arauca vigencia 2023

Objetivo general

Implementar estrategias que propicien el mejoramiento de la calidad de vida y maximicen el desempeño laboral de los servidores públicos de la Administración Municipal de Arauca, promoviendo su desarrollo humano, profesional, familiar y social.

Objetivos específicos

- Identificar las necesidades y expectativas que tienen los servidores públicos de la Entidad.

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades y expectativas identificadas por los servidores públicos de la Administración Municipal.
- Fortalecer la apropiación de la identidad y los valores institucionales con el objetivo de facilitar el nacimiento de la cultura de servicio.
- Generar espacios que le permitan a los servidores públicos su desarrollo personal, social, familiar y profesional.
- Promover estrategias y buenas prácticas que permitan generar un equilibrio entre la vida laboral, familiar y social de los servidores públicos de la Administración Municipal, propiciando un clima laboral óptimo.

4.1.4. Definir el alcance y etapas del plan de Bienestar

Alcance

El plan estará dirigido a los empleados de Carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción, los empleados de periodo fijo, empleados provisionales, y personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios de la Administración Municipal de Arauca, y sus familias.

4.1.5. Etapas del Plan de Bienestar

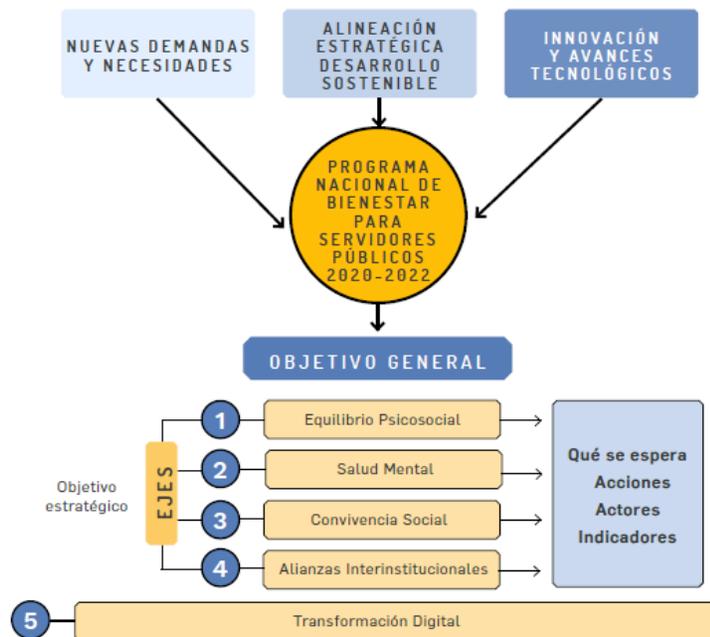
El plan de bienestar social, incentivos y estímulos de la Alcaldía de Arauca constará de 3 etapas:

- Diagnóstico de necesidad y oportunidades: implementando diferentes instrumentos que permitan identificar las necesidades latentes en la población de servidores públicos, además de determinar las oportunidades de acción y mejora que permitan fortalecer el plan.
- Ejecución: consiste en la puesta en marcha de todas las actividades, espacios y estrategias plasmadas dentro del plan de acción

- Seguimiento: consta de una evaluación antes, durante y después de finalizado el plan de acción con la finalidad de corregir las falencias que se presenten durante la ejecución y lograr en objetivo general

4.1.6. Estructura del Plan de Bienestar

Como se planteó anteriormente, el presente plan se encuentra formulado según las necesidades identificadas en las encuestas, y tomando como referente el Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”.



Nota: estructura del Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”, el cual será tomado como base para la elaboración del Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de la Alcaldía de Arauca, 2023. Función Pública.

Eje 1 – Equilibrio psicosocial

Este eje consiste en la estructuración de espacios y actividades que les permita a los servidores públicos desarrollar un equilibrio entre el cumplimiento de sus funciones y su estabilidad psicosocial, para lograr responder de forma óptima ante cualquier estímulo (positivo o negativo) y asimismo aumentar la productividad de la Entidad.

Eje 2 – Salud mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Eje 3 – convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Eje 4 - Alianzas interinstitucionales

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

Eje transversal - transformación digital

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

4.1.7. Clasificación y modificación de actividades que más gustaron del plan de bienestar laboral anterior a necesidades actuales de los funcionarios de la Administración Municipal

Para la clasificación de las actividades nos dirigimos a la encuesta que se les realizó a los funcionarios exactamente en la pregunta 14 la cual es:

¿Recuerda alguna actividad desarrollada como parte del plan de bienestar social laboral e incentivos que le gustaría repetir?

Como respuesta a esta se implementará

- **Reinado de la fruta:** competencia entre secretarías para elegir los mejores reyes y reinas de la fruta de la Alcaldía de Arauca, teniendo en cuenta su creatividad y espontaneidad, además de elegir el stand con los mejores

productos, decoración y trabajo en equipo, promoviendo la sana competencia y creando espacios.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación y recreación, equipos de sonido, refrigerios, jurados y logística, premiación y elementos decorativos.

- **Cine Familia:** tarde cinematográfica para los servidores públicos y sus familiares, con un sano esparcimiento y proyección de películas al estilo de las salas de cine nacionales.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios, personal por proyectos y sus familias.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, equipos audiovisuales, refrigerios, películas, obsequios y elementos decorativos.

4.1.8. Implementar nuevas actividades coordinadas con el encargado de recreación municipal

Eje 1 – Equilibrio psicosocial

Eventos deportivos y recreacionales

Ateniendo al Decreto 1567 de 1998 en su artículo 23 y en aras de crear espacios que permitan fortalecer las relaciones interpersonales, promover la sana convivencia y mantener un óptimo estado de salud y buen ánimo en los servidores públicos, se plantean las siguientes actividades:

- **Olimpiadas intersecretarías:** competencias entre secretarías en encuentros deportivos como pony tejo, mini tejo, tenis, atletismo, billar, natación, rana, ajedrez, bolo criollo, dominó, ciclismo MTB, tenis de mesa, parques, boli rana, fútbol 7, voleibol, baloncesto, entre otras; con la finalidad de fortalecer la salud física de los servidores públicos e incentivar el espíritu de sana competencia entre los mismos.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación y recreación, equipos de sonido, refrigerios, jurados y logística, premiación, elementos deportivos y elementos decorativos.

Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

Continuando con el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 23 y en aras de crear espacios que permitan fortalecer las relaciones interpersonales, promover la sana convivencia y reencontrar a los servidores públicos con las raíces culturales, se plantea lo siguiente:

- **Feria del folclor colombiano:** espacio de esparcimiento entre servidores públicos, en el cual cada secretaría tendrá que representar una de las regiones del país y darla a conocer a las demás dependencias, posibilitando el reencontrarse con las raíces culturales del país.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación y recreación, equipos de sonido, refrigerios, jurados y logística, premiación y elementos decorativos.

Capacitaciones en artes y/o artesanías

Continuando con el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 23 y en aras de crear espacios que permitan fortalecer las relaciones interpersonales, promover la sana convivencia e incentivar la creatividad y formación en oficios manuales en los servidores públicos, se plantea lo siguiente:

- **Capartizate:** Consistirá en la realización de capacitaciones en artes y/o manualidades que les permitan a los servidores públicos adquirir conocimiento y destrezas para desempeñarse en nuevos oficios.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacios físicos, papelería y difusión, equipo audiovisual, refrigerios, kits con elementos para las capacitaciones o talleres.

Teletrabajo / Trabajo en casa

En cumplimiento de la Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) en el cual se establecen las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia, se plantea lo siguiente:

- **Trabajo en casa:** implementación de estrategias que permitan desempeñar el trabajo en casa a los servidores públicos que por motivos de salud o alguna coyuntura especial no pueda realizar sus funciones dentro de las instalaciones de la entidad por un tiempo determinado.

Dirigida a	Servidores públicos de planta.
Recursos	Capacitación en el uso de las herramientas TIC's, capacitación en la normativa que regula el teletrabajo o

	trabajo en casa y apoyo y soporte en sistemas.
--	--

Concurso los servidores públicos tienen talento

Los servidores públicos tienen talento es una iniciativa que les permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, estimulando la creatividad y los valores artísticos del talento humano, por tanto, se plantea lo siguiente:

- **La Alcaldía tiene talento:** competencia entre los servidores públicos en la cual puedan demostrar sus habilidades en diferentes categorías, estimulando la creatividad, autoconfianza, elevando la autoestima y más.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación, equipo audiovisual, refrigerios, jurados y logística, premiación y elementos decorativos.

Bienestar espiritual

En cumplimiento de la Constitución política de Colombia, en su artículo 19, en el cual se garantiza la libertad de cultos, y se expresa que toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva, se plantea lo siguiente:

- **Celebraciones religiosas:** celebración de ceremonias religiosas en conmemoración de fechas especiales religiosas, fortaleciendo el bienestar espiritual de los servidores públicos.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad
-------------------	--

	de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, equipos de sonido y logística.

Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Horarios flexibles para los servidores públicos

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.5.5.53 en el cual se establecen los horarios flexibles para los servidores públicos, se implementan dichos horarios según acuerdos con el jefe inmediato con el estudio del caso para su debida autorización o negación de la solicitud, lo anterior procurando acercar a los servidores públicos con los miembros de sus familias.

Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

En concordancia de la circular externa 12 de 2017 Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se establecen los lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer, la Entidad establecerá horarios flexibles especiales para las servidoras públicas a partir del 6° mes de embarazo, terminando su jornada laboral 30 minutos antes, procurando cuidar el bienestar físico de la madre gestante y el hijo.

Celebración día del abuelo

En cumplimiento del Decreto 1740 de 1990 en el cual se reglamenta que en el 4° domingo del mes de agosto de cada año se celebrará el día del abuelo, y en aras de fortalecer los vínculos entre las familias, se plantean las siguientes actividades:

- **Desafiando el tiempo:** desafío por familias en donde se incluyan a los abuelos dentro de las competencias, fortaleciendo los lazos familiares y entregando un día de protagonismo a los patriarcas y matriarcas de las familias.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
-------------------	---

Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación y recreación, equipos de sonido, refrigerios, jurados y logística, premiación y elementos decorativos.
-----------------	--

Actividades especiales con ocasión del día de la familia y celebración de la niñez

En cumplimiento de la ley 1857 de 2017 en la cual se complementan las medidas de protección de la familia, la entidad establecerá actividades que permitan fortalecer los vínculos familiares, además de permitir el acercamiento e incorporación de las familias de los servidores públicos con la Entidad, por lo anterior, se plantean las siguientes actividades:

- **Alcamilia:** desafíos por familias, fortaleciendo los lazos familiares y entregando un día de protagonismo a las mismas, propiciando el surgimiento de nuevas relaciones interpersonales, el espíritu de sana competencia y la diversión.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios, personal por proyectos y sus familias.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación y recreación, equipos de sonido, refrigerios, jurados y logística, premiación y elementos decorativos.

Reconocimiento a los servidores públicos que formalicen su relación conyugal

Con el fin de dar cumplimiento al programa nacional de bienestar se propone lo siguiente, implementación de reconocimientos a los servidores públicos que formalicen su relación conyugal en forma de póster o folleto y entrega de una canasta de regalo, además de un día laboral libre.

Implementación de salas amigas

Atendiendo a la Ley 1823 de 2017 en la cual se propone la implementación de salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas y empresas

privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo; y en aras de procurar el bienestar de los servidores públicos y sus familias, maximizando así su rendimiento, se plantea lo siguiente:

- **Sala amiga:** adecuación de salas amigas (espacios para la estancia de maternas, mujeres lactantes e hijos menores de edad) dentro de las instalaciones de la Entidad, procurando el bienestar tanto de los servidores públicos como de sus hijos en caso de tener que traerlos a la Entidad, a través de esta estrategia, no solo se mantiene un bienestar pleno de los funcionarios, sino que además se maximiza la productividad laboral.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos de bienestar y salud, elementos de recreación y estancia, equipo audiovisual.

Manejo del tiempo libre y equilibrio de los tiempos laborales

En cumplimiento del Decreto Ley 1567 de 1998, en el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, y con el objetivo de formar a los servidores públicos en el aprovechamiento del tiempo libre, se plantea lo siguiente:

- **Capacitaciones y talleres sobre el manejo del tiempo libre:** capacitaciones y talleres que permitan a los servidores públicos identificar habilidades y destrezas para el correcto aprovechamiento del tiempo libre. espacios.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
-------------------	---

Recursos	Espacio físico, personal capacitado, papelería, equipos audiovisuales, refrigerios, kits de capacitación.
-----------------	---

Calidad de vida laboral

Actividades para el Día Nacional del Servidor Público

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.15.1 en el cual se incorporan incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición, y con el objetivo de exaltar la labor de los servidores públicos de la Administración Municipal, se plantea lo siguiente:

- **Conmemoración del día nacional del servidor público:** concurso para elegir al mejor servidor público del año en curso.

Dirigida a	Servidores públicos de planta.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación, equipo audiovisual, refrigerios, logística, premiación y elementos decorativos.

- **Conmemoración del tiempo de servicio:** celebración y conmemoración de los 10, 20, 30, 40 y 50 años de servicio en la Entidad.

Dirigida a	Servidores públicos de planta.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación, equipo audiovisual, refrigerios, logística, premiación y elementos decorativos.

Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.

Con el fin de dar cumplimiento al Programa Nacional de Bienestar y exaltar la profesión de cada funcionario, procurando la motivación por su servicio, se plantea lo siguiente:

- **Reconocimiento de la profesión:** implementación de reconocimientos a los servidores públicos en forma de póster o folleto y entrega de un pequeño detalle (canasta o bono de obsequio), para resaltar la profesión del funcionario dentro de la Institución generando un sentimiento de gratificación profesional.

Dirigida a	Servidores públicos de planta.
Recursos	Papelería, equipos audiovisuales, canastas y bonos.

Celebración día del trabajo decente

En cumplimiento del Decreto 2362 de 2015, en el cual se modifica el Decreto 1072 de 2015 y con el objetivo de reconocer y enaltecer la labor de los servidores públicos de la Entidad, en aras de mejorar la calidad de vida laboral de los mismos, se plantea lo siguiente:

- **Celebración día del trabajo decente:** celebración a través de desafíos y un compartir del trabajo decente, exaltando la labor que realiza cada uno de los servidores públicos de la Entidad.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, animación y recreación, equipos de sonido, refrigerios, logística, obsequios y elementos decorativos.

Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral.

En cumplimiento del Decreto-Ley 1567 de 1998 y Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.7, en los cuales se promueven estrategias que procuren el bienestar y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, se estableció el Programa de preparación para retiro asistido pre pensionado Alcaldía de Arauca.

Programas de incentivos – reconocimientos por el buen desempeño.

En cumplimiento del Decreto-Ley 1567 de 1998, en los artículos del 26 al 38, en los cuales se establece el programa de incentivos, la Administración Municipal de Arauca establece la entrega de incentivos y reconocimientos a aquellos servidores públicos que participen de las actividades propuestas por la Entidad, desempeñen a cabalidad sus funciones y tengan un comportamiento óptimo, según los lineamientos institucionales, dentro de los estímulos y reconocimientos, se encuentran los siguientes:

- Incentivos pecuniarios: Bonificaciones anuales con reconocimientos especiales para los servidores públicos que demuestren su desempeño y compromiso institucional a través de su participación en cada una de las actividades propuestas por la Entidad.

Dichos incentivos pecuniarios se otorgarán dependiendo de la disponibilidad presupuestal con que cuente la Entidad para la respectiva vigencia y previa aprobación del jefe de área del Talento Humano.

- Incentivos no pecuniarios:
 - Días compensatorios remunerados
 - Becas o apoyo en educación formal
 - Planes vacacionales para los servidores públicos que hayan obtenido un percentil superior a 90 en su evaluación de desempeño.
 - Planes que propicien el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo que participen de las actividades propuestas por la Entidad y generen valor agregado a la misma.
 - Prioridad en los procesos de asenso u otra mejoría en los cargos a aquellas personas que participen de todas las actividades propuestas por la Entidad.

Celebración de cumpleaños.

Según la sugerencia del Concepto 113851 de 2020 del Departamento Administrativo de Función Pública, se otorgará un día de permiso remunerado a todo empleado que así lo solicite y con previa autorización del líder del área de Talento Humano.

Entorno laboral saludable.

Con el objetivo de fortalecer los planes y programas de la Entidad, el plan de bienestar estará aliado con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo que respecta a la promoción de entornos laborales saludables a través de campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida del talento humano y sus familias.

Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.

Con el fin de dar cumplimiento al Programa Nacional de Bienestar e inculcar un espíritu de fortalecimiento intelectual y personal en los servidores públicos de la Administración Municipal y en aras de promover la lectura en los mismos, se establece lo siguiente:

- **Grupos de lectura:** creación de grupos de lectura con los servidores públicos de la Entidad, con horarios y programaciones flexibles que les permitan a los funcionarios participar de estos de manera óptima y así mismo.
- **Reto el lector habilidoso:** creación de un reto que trasciende como hábito de lectura, el cual estará apoyado en la biblioteca municipal, en donde se seleccionarán 20 libros con temáticas libres, en donde se premiarán al servidor público que tenga más lecturas en un tiempo de 3 meses

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
-------------------	---

Recursos	Espacio físico, personal calificado, libros, papelería, refrigerios, premiación.
-----------------	--

Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley 1811 de 2016, la cual tienen como objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana, se establece lo siguiente:

- **Días pedaleando:** establecimiento de 2 días al año en el cual se promueva el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la Alcaldía de Arauca, mitigando el tráfico y favoreciendo la salud física de los mismos.
- **Reto el ciclista empedernido:** creación de un reto que trasciende como hábito de vida, el cual consistirá en reconocer a los servidores públicos que cumplan con 30 días hábiles continuos del uso de la bicicleta como medio de transporte para dirigirse a su centro de Trabajo, en donde se premiarán a los funcionarios que cumplan con este reto.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Personal de logística, papelería, logística y premiación.

Eje 2 – Salud Mental

En este eje se estructuran actividades que procuren el cuidado de la salud mental de los servidores públicos de la Administración Municipal de Arauca, permitiéndoles desarrollar sus actividades de manera óptima y ser capaces de hacer frente al estrés normal de la vida profesional y personal; así mismo, se incluyen 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.

Higiene mental

Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.

En cumplimiento de la Ley 1616 de 2013 por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones, se establece lo siguiente:

- **Actividades trimestrales promotoras de la salud mental:** Implementación de actividades trimestrales que tengan como objetivo la promoción de la salud mental de los servidores públicos de la Entidad y de igual forma prevengan las enfermedades a causa del deterioro de la salud mental en los mismos.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos logísticos, papelería, refrigerios y equipo audiovisual.

Estrategias de trabajo bajo presión.

En aras de dar cumplimiento al programa nacional de bienestar se propone lo siguiente, implementación de actividades y espacios que les permitan a los servidores públicos desarrollar herramientas de trabajo bajo presión, mejorando los ambientes laborales y por ende la productividad y eficiencia de la Entidad.

Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia

Prevención del sedentarismo.

En cumplimiento del Decreto 2771 de 2008 por el cual se crea la Comisión Nacional Intersectorial para la coordinación y orientación superior del fomento, desarrollo y medición de impacto de la actividad física, la Administración Municipal de Arauca, establecerá un programa de pausas activas alineadas con el programa de hábitos y estilos de vida saludables, procurando mantener la salud de los servidores públicos de la Entidad.

Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.

Para dar cumplimiento a las nuevas directrices pautadas por el Ministerio de Salud a raíz de las nuevas realidades pos pandemia, desde la Administración Municipal, se establece lo siguiente:

- **Actividades trimestrales preventivas de la ansiedad y depresión:** Implementación de actividades trimestrales que tengan como objetivo la prevención de la ansiedad y depresión, y asimismo permitan a los servidores públicos manejar estos eventos.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
-------------------	---

Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos logísticos, papelería, refrigerios y equipo audiovisual.
-----------------	---

Eje 3 – Convivencia Social

En este eje se estructuran actividades que procuren la inclusión, diversidad, equidad y representatividad de la sociedad.

Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.

Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 581 de 2000 por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional; y el Programa Nacional de Bienestar, se propone lo siguiente:

- **Capacitación en equidad de género:** implementación de 2 capacitaciones al año en las cuales se sensibilice sobre la importancia que tiene la inclusión, diversidad y representatividad de la mujer en los espacios públicos, así como el desarrollo de las sociedades.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos logísticos, papelería, refrigerios y equipo audiovisual.

- **Capacitación uso de la técnica Robín:** Implementación de 2 capacitaciones al año en las cuales se sensibilice sobre la importancia de apropiar la Técnica Robín dentro de la Entidad, dicha técnica consiste dar la oportunidad a todos los participantes (hombres y mujeres) de un grupo de trabajo para que expresen sus ideas y opiniones relacionadas con los temas tratados.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos logísticos, papelería, refrigerios y equipo audiovisual.

- **Carnaval Pro diversidad:** Adecuación de un carnaval al año de nivel macro en la Administración Municipal que alusivo a la diversidad étnica y de género, promoviendo el espíritu de inclusión laboral implementación.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculado en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación y recreación, equipos de sonido, refrigerios, jurados y logística, premiación y elementos decorativos.

Acciones para prevenir y proteger los derechos de los indígenas.

Con el fin de dar cumplimiento al Decreto 1232 de 2018 en la cual se crea la Comisión Nacional de Prevención de los Derechos de los Pueblos Indígenas en Aislamiento; y al Programa Nacional de Bienestar, se establece lo siguiente:

- **Capacitación en prevención y protección de los derechos de los indígenas:** implementación de 1 capacitación al año en las cuales se sensibilice sobre los derechos de las comunidades indígenas y la importancia de las mismas.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos logísticos, papelería, refrigerios y equipo audiovisual.

Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Con el fin de dar cumplimiento al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y al Programa Nacional de Bienestar, se proponen las siguientes actividades se establece lo siguiente:

- **Capacitación en DDHH y Derechos Civiles:** implementación de 1 capacitación al año en las cuales se sensibilice sobre los Derechos Humanos y la importancia de estos en el desarrollo de las comunidades.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos logísticos, papelería, refrigerios y equipo audiovisual.

Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual, y al abuso de poder

Actividades de prevención e identificación del acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

con el fin de dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; y al Programa Nacional de Bienestar, se establece lo siguiente:

- **Campanas de sensibilización, prevención e identificación de situaciones del acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder:** implementación de 2 campañas anuales en las cuales se entregue herramientas que les permitan a los servidores públicos identificar, prevenir y saber cómo actuar ante situaciones de acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculado en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
-------------------	--

Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos logísticos, papelería, refrigerios y equipo audiovisual.
-----------------	---

Eje 4 – Alianzas interinstitucionales

En este eje se estructuran y establecen las alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos y actividades propuestas durante todo el plan de Bienestar, abordando los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

Estrategia GEFES (Gestores de la Felicidad).

En aras de dar cumplimiento al Programa Nacional de, se establece lo siguiente:

- **Capacitación sobre GEFES:** implementación de 1 capacitación anual en la cual se sensibilice a los servidores públicos de la Entidad, sobre la idea GEFE (Un GEFE es un Gestor de Felicidad - un Superhéroe -orientado a interactuar con los stakeholders, desde el cliente, su familia, su equipo humano, sus pares, directivos, los accionistas de la organización), permitiéndoles adquirir herramientas que les faciliten el liderazgo y trabajo en equipo, para así optimizar los procesos institucionales.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos logísticos, papelería, refrigerios y equipo audiovisual.

- **Premiación GEFES:** Celebración anual de la campaña GEFES en la cual se reconozca el liderazgo en los mejores equipos de trabajo, para así incentivar el espíritu de cooperación y mejorar las relaciones interpersonales en las diferentes dependencias de la Entidad.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación y recreación, decoración, equipos de sonido, refrigerios, jurados y logística y premiación.

Eje transversal – Transformación digital

En el siguiente eje se resalta la importancia que tiene la aplicación de las nuevas tecnologías como instrumento de en el cumplimiento de los objetivos en las entidades, facilitando los procesos y procedimientos; enfatizando el hecho de que las herramientas informáticas permiten almacenar una mayor cantidad de información, facilita la comunicación con los servidores públicos, agilizando y simplificando el desarrollo de sus funciones.

Creación de cultura digital para el bienestar

Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles.

Con el fin de dar cumplimiento al Decreto Ley 491 de 2020 mediante el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan

funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, además de preparar a los servidores públicos en la ruta hacia la transformación digital, se establece lo siguiente:

- **Capacitación sobre las herramientas informáticas:** implementación de 2 capacitaciones al año en las cuales se sensibilice a los servidores públicos de la Entidad, sobre las herramientas informáticas de la era actual que les permitirían mejorar y optimizar el desarrollo de sus funciones.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculado en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos logísticos, papelería, refrigerios y equipo audiovisual.

Creación de ecosistemas digitales

Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.

Con el fin de dar cumplimiento al Conpes 3975 Transformación Digital: política nacional para la Transformación digital e inteligencia artificial, 2019, en el cual se estructura la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, se establece lo siguiente:

- **Grupo de ciencia y tecnología:** creación de un grupo de ciencia en el cual se les permita a los servidores públicos aprender sobre las nuevas herramientas tecnológicas y cómo usarlas, y así mismo investigar a través de estas herramientas, afianzando sus conocimientos y poniéndolos en práctica, además de adquirir aptitudes que les permitan perfeccionar su quehacer profesional.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, personal calificado, implementos logísticos, insumos tecnológicos, refrigerios y equipo audiovisual.

- **Feria de la ciencia y tecnología:** implementación de una feria anual en la cual se demuestren los avances obtenidos en el grupo de ciencia y tecnología, para incentivar la participación de los diferentes servidores públicos en este, además de adquirir una nueva práctica que permita el crecimiento de la Entidad.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos.
Recursos	Espacio físico, papelería y difusión, animación y recreación, decoración,

	equipos de sonido, refrigerios, jurados y logística y premiación.
--	---

Plan de Bienestar Comisarías de Familia

El personal que desarrolla actividades en las comisarías de familias se encuentra en constante trato con la comunidad y al mismo tiempo atiende casos o situaciones que tienen gran carga emocional, las cuales dejan secuelas físicas o psicológicas en los funcionarios, por tal motivo se requiere de atención especial a los servidores públicos que trabajan en estas dependencias, procurando cuidar y mantener su bienestar psicosocial, y al mismo tiempo garantizar el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de sus funciones las cuales están para prevenir, proteger, garantizar y restablecer los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Manejo del estrés y la ansiedad

El estrés y la ansiedad son factores que se ven incrementados en las comisarías de familia, debido al tipo de población y casos que se atienden en estas oficinas, lo cual puede ocasionar consecuencias en los servidores públicos a corto o largo plazo, dentro de los síntomas se encuentran: mal humor o irritabilidad, mareos, aislamiento, aceleración del ritmo cardiaco, aceleración de la respiración, diarrea, intranquilidad, tensión, nerviosismos, entre otros; esto puede acarrear afectaciones en la prestación del servicio a los ciudadanos y además perjudicar la salud física y psicosocial de los servidores públicos. Por tal motivo se plantea lo siguiente:

- **Sesiones de relajación:** Implementación de 1 sesión de relajación muscular cada tres meses, en la cual se puedan practicar la respiración profunda, masajes, meditación, taichí, yoga, musicoterapia o terapia artística o aromaterapia; permitiéndoles despejar la mente y relajar el cuerpo.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos de las comisarías de familia.
Recursos	Espacio físico, decoración, implementos físicos y logísticos, hidratación, profesional calificado.

Cuidado de la salud mental

La salud mental consiste en el bienestar emocional, psicológico y social y afecta la forma que se piensa, siente y actual al enfrentarse a la vida. Asimismo, ayuda a determinar la manera en cómo se maneja el estrés, se toman decisiones y cómo se dan las relaciones interpersonales. Por tal motivo se plantea lo siguiente:

- **Grupos de ayuda:** creación de 1 grupo de ayuda al cual los servidores públicos de las comisarías de familia puedan asistir a despejar sus mentes, conversar sobre los problemas surgidos en las jornadas laborales u otro motivo.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos de las comisarías de familia.
Recursos	Espacio físico, personal calificado, y equipo audiovisual.

Integración social y esparcimiento

Las personas que se encuentran socialmente excluidas terminan teniendo inconvenientes para desarrollarse económica, social y profesionalmente, hecho que les impide llevar a cabo sus funciones diarias de manera óptima, por tal motivo la integración social se convierte en un aspecto importante en la vida de las personas, permitiéndoles desarrollarse socialmente, tener una participación en la sociedad y evitar consecuencias a largo plazo. Por tal motivo se plantea lo siguiente:

- **Convivencias laborales:** 2 convivencias laborales al año en las cuales los servidores públicos de las comisarías de familia puedan despejar sus mentes y asimismo puedan integrarse sanamente con sus otros compañeros.

Dirigida a	Servidores públicos de planta, contratistas vinculados en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos de las comisarías de familia.
Recursos	Espacio físico, animación y recreación, equipos de sonido, refrigerios, logística, elementos decorativos.

4.1.9. Plan de acción

Después de la asignación de actividades a cada Eje, se procede a realizar el Plan de Acción en el cual se determinarán los responsables de cada actividad a realizar, las fechas en las que se ejecutarán y las alianzas institucionales; este Plan de acción se presentará al Líder profesional de Talento Humano para su aprobación.

Para mejor visualización del Plan de acción realizado para el Plan de Bienestar Social Incentivos y Estímulos Alcaldía de Arauca Vigencia 2023 acceder al siguiente [enlace](#).

PLAN DE ACCIÓN 2023: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2023																				
OBJETIVO GENERAL: Implementar estrategias que propicien el mejoramiento de la calidad de vida y maximicen el desempeño laboral de los servidores públicos de la Administración Municipal de Arauca, promoviendo su desarrollo humano, profesional, familiar y social.																				
OBJETIVOS ESPECIFICOS: - Identificar las necesidades y expectativas que tienen los servidores públicos de la Entidad. • Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades y expectativas identificadas por los servidores públicos de la Administración Municipal. • Fortalecer la apropiación de la identidad y los valores que institucionales con el objetivo de facilitar el nacimiento de la cultura de servicio. • Generar espacios que le permitan a los servidores públicos su desarrollo personal, social, familiar y profesional. • Promover estrategias y buenas prácticas que permitan generar un equilibrio entre la vida laboral, familiar y social de los servidores públicos de la Administración Municipal, propiciando un clima laboral óptimo.																				
Fases del Plan de Bienestar e Incentivos	Actividades	Técnicas e instrumentos utilizados	Productos	Responsable	Alianzas interinstitucionales	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	jul-23	ago-23	sep-23	oct-23	nov-23	dic-23			
Diagnostico	Elaboración de encuesta de necesidades.	Observación, Encuestas, Formatos	Diagnóstico de necesidades para el bienestar de los empleados.	Equipo transversal de Talento Humano	N/A										02/10/2023					
	Aplicación encuesta														23/10/2023					
	Tabulación y Análisis Información.																	07/11/2023		
	Definición de necesidades														14/11/2023					
Planeación	Análisis del diagnóstico de necesidades	Diagnóstico de necesidades, Plan de Acción	Propuestas de bienestar social laboral Plan de Acción	Equipo transversal de Talento Humano	N/A	04/01/2023														
	Definir actividades de acuerdo con los resultados del diagnóstico					10/01/2023														
	Documentar la propuesta de bienestar					17/01/2023														
	Realizar presupuesto para las actividades propuestas					30/01/2023														
	Socialización del Plan de Bienestar e Incentivos con dependencias						*****													
Reinado de la fruta	Trabajo en equipo y competitividad	Equipo transversal de Talento Humano	Comfiar - INDER					*****												
Olimpiadas intersecretarías	Trabajo en equipo y competitividad	Equipo transversal de Talento Humano	N/A								*****									
Feria del folclor colombiano	Reconexión de las raíces	Equipo transversal de Talento Humano	N/A									*****								
Capartizate	Fortalecimiento de las capacidades y aptitudes artísticas	Equipo transversal de Talento Humano	Comfiar - SENA																	
Trabajo en casa	Prevención y promoción de la salud	Equipo transversal de Talento Humano	N/A																	
La Alcaldía tiene talento	Fortalecimiento de las capacidades y aptitudes artísticas	Equipo transversal de Talento Humano	Pendiente																	
Celebraciones religiosas	Talleres espirituales	Equipo transversal de Talento Humano	Arquidiócesis de Arauca											15/09/2023						

4.2. OBJETIVO 2: MOSTRAR EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INCENTIVOS Y ESTÍMULOS PARA SU APROBACIÓN

4.2.1. Reunión con líder de Talento Humano para su respectiva socialización correcciones y aprobación

El día 22 de noviembre de 2022 se realizó la reunión con el líder profesional encargado del área de Talento Humano Jairo Alberto Delgado Caicedo , donde se le expuso el Plan de Bienestar Social, se le indicó cuáles fueron las necesidad encontradas en la encuesta realizada a los servidores públicos, asimismo se explicó cuáles son las normativas a las cuales se rige el Plan y la necesidad de implementar actividades según las políticas del Plan de Bienestar Social Nacional donde el jefe de Talento humano revisó y aprobó cada una de ellas comprendiendo la necesidad según las explicaciones entregadas y la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano con esta aprobación se da inicio a elaborar el presupuesto del Plan de Bienestar Social.



4.2.2. Entrega de plan de Acción y Presupuesto Plan de Bienestar Social Incentivos y Estímulos

Se da inicio a la socialización del plan de acción y presupuesto donde se da a conocer las actividades contempladas en el Plan de Bienestar con su respectivo valor, finalmente el presupuesto fue aprobado por el Profesional de Universitario

Líder Talento Humano y queda a disposición para ser expuesto y aprobado por la Administración en el mes de enero del año 2023..



Presupuesto Plan de Bienestar Social incentivos y Estímulos

Para mejor visualización del presupuesto realizado para el Plan de Bienestar Social Incentivos y Estímulos Alcaldía de Arauca Vigencia 2023 acceder al siguiente [enlace](#).

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INCENTIVOS Y ESTÍMULOS 2023 ALCALDÍA DE ARAUCA								
A continuación se detallan los costos del Plan de Bienestar Social Laboral Incentivos y Estímulos 2023 de la Alcaldía de Arauca								
TEMA	ACTIVIDADES	CONCEPTO	DESCRIPCION CONCEPTO	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	
EIE 1								
Reinado de la Fruta	Alquiler espacio físico	Alquiler espacio físico	Espacio físico para realización de actividad	Und	1	\$ 100.000	\$ 100.000	
		Servicios profesionales	Animador		Und	1	\$ 100.000	\$ 100.000
			Jurados		Und	3	\$ 80.000	\$ 240.000
			Personal de logística		Und	4	\$ 50.000	\$ 200.000
	Apoyo logístico	Equipo audiovisual		Und	1	\$ 100.000	\$ 100.000	
		Premiación		Und	4	\$ 100.000	\$ 400.000	
		Insumos de papelería (Impresiones y publicidad)		Und	1	\$ 60.000	\$ 60.000	
		Refrigerios		Und	300	\$ 5.000	\$ 1.500.000	
		Hidratación		Und	20	\$ 3.000	\$ 60.000	
	VALOR TOTAL ACTIVIDAD							\$ 2.760.000
Olimpiadas Intersecretarías	Alquiler espacio físico	Alquiler espacio físico	Espacio físico para actividad de inauguración y cierre	Und	2	\$ 100.000	\$ 200.000	
		Servicios profesionales	Organizador		Und	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000
	Animador			Und	2	\$ 100.000	\$ 200.000	
	Arbitraje			Und	80	\$ 50.000	\$ 4.000.000	
	Personal de logística			Und	6	\$ 50.000	\$ 300.000	
	Apoyo logístico	Equipo audiovisual		Und	2	\$ 100.000	\$ 200.000	
		Premiación (Medallas y trofeos)		Und	30	\$ 80.000	\$ 2.400.000	
		Insumos de papelería (Impresiones y publicidad)		Und	3	\$ 60.000	\$ 180.000	
		Hidratación		Und	200	\$ 3.000	\$ 600.000	
	VALOR TOTAL ACTIVIDAD							\$ 10.080.000

PRESENTACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2023 EQUIPO DE TALENTO HUMANO.



4.3. OBJETIVO 3: DIVULGACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

4.3.1. *Dar conocimiento de las actividades del plan de Bienestar Social a los servidores públicos las cuales se desarrollaran en el 2023*

Las actividades estructuradas en el plan de Bienestar se informarán en el mes de diciembre del año 2022 al personal de planta, contratistas vinculado en la modalidad de prestación de servicios y personal por proyectos a través de los siguientes canales de comunicación interna:

- **Circulares:** Son uno de los medios tradicionales escritos de la comunicación interna, allí se informan las actividades de los planes que se realizarán para enviar a todas las secretarías y dependencias.
- **Correo electrónico institucional:** será utilizada como medio estratégico de comunicación institucional a través del cual, se enviará el plan y sus respectivas actividades. En este medio no solo informa, sino que también puede generar retroalimentación.
- **Plataforma de WhatsApp:** es la aplicación de mensajería instantánea más usada en la actualidad por lo que la información de las actividades será enviada por esta plataforma, dicha información llegará al público objetivo de manera inmediata.
- **Reuniones:** este medio de comunicación permite tener contacto físico entre funciones, por lo que la reunión se realizará con delegados de cada secretaría en el que se podrán socializar el plan de Bienestar, aclarar dudas y escuchar sugerencias, esto puede ser de gran utilizar ya que se genera un espacio de retroalimentación.

5. CONCLUSIONES

La propuesta planteada en este documento va encaminada a fortalecer las debilidades encontradas respecto a los planes de Bienestar Social de la Alcaldía de Arauca, en este trabajo de grado se puede evidenciar que la práctica profesional en Administración de empresas fue un gran logro, ya que permitió el acercamiento de la estudiante a la realidad empresarial.

Desde el inicio la organización permitió desarrollar las actividades que se entregaban a la universidad en cada informe, en el desarrollo de estas actividades se detectaron las necesidades actuales que tenían los servidores públicos respecto a los planes de Bienestar Social, dicha necesidad fueron el centro de atracción del estudiante en las cuales empezó a trabajar y gracias a ello pudo cumplir con las funciones entregadas tanto de la entidad como el ente educativo.

En este documento se puede observar que se ha cumplido con su objetivo principal, además de generar experiencias positivas tanto para la estudiante como también para la organización.

Por último, cabe resaltar que en la alcaldía del Municipio de Arauca se encuentran factores positivos tales como la buena disposición al trabajo en equipo, se cuenta con una excelente percepción en las tareas asignadas y existen buenas relaciones de amistad. Además se cuenta con una adecuada resolución de conflictos y participación de los funcionarios en la toma de decisiones.

6. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Alcaldía de Arauca que el próximo practicante siga con la implementación de las actividades plasmadas en el Plan de Bienestar incentivos y estímulos de Arauca vigencia 2023, para que así se puedan cumplir en los tiempos propuestos y tener cumplimiento del 100% de las actividades implementadas.
- Se recomienda para motivación de los funcionarios que el plan de Bienestar estructurado sea debidamente divulgado con todos los servidores de la entidad, con los medios de comunicación interna mencionados en el objetivo 3 para así disminuir el ausentismo en las actividades plasmadas en el Plan de Bienestar.
- Finalmente se recomienda a la universidad de Pamplona una mejor preparación a sus estudiantes para entregas de informes, hacer reuniones vía Microsoft Teams para aclarar dudas con los demás estudiantes lo cual permitirá que el desarrollo de la práctica profesional sea más ameno y se vean mejores resultados.

7. ALCANCES DE LA PRÁCTICA

La experiencia en la práctica laboral fue muy satisfactoria, el afrontarse a la vida laboral es un reto para los estudiantes, para unos un reto mayor para otros no tanto, al principio de la práctica la estudiante se encontraba muy nerviosa de iniciar el proceso de prácticas profesionales en una entidad como lo es la Alcaldía de Arauca por el gran significado que lleva esto, ser elegido entre tantos estudiantes y no poder o no llegar a ser suficiente para la plaza escogida.

Gracias al apoyo que se obtuvo por medio del equipo de trabajo (Talento Humano, Área de Seguridad y Salud en Trabajo) la práctica profesional fue mucho más amena, se explicaron las funciones a realizar y el equipo de trabajo estuvo a disposición para que el estudiante pudiese cumplir con sus actividades contempladas en la resolución 559 de 29 de julio de 2022.

La estudiante apoyo muchas de las actividades del Área de Seguridad y Salud en trabajo, esto enriqueció su conocimiento en temas que, desconocida de esta área, por este apoyo se tuvo contacto con muchos de los servidores de esta entidad y aunque algunos en dichas ocasiones eran apáticos a participar de algunas actividades, cosa que muchas veces llegó a frustrar un poco la labor que desempeñaba en esta área.

Se convirtió en un reto personal conocer, entender a las personas que poco gustaban se las actividades que se les llevaba a sus dependencias y esto ayudó a buscar alternativas y nuevas actividades con el fin de que cada día se sumarían más servidores a dichas actividades.

Esta primera experiencia laboral fue realmente enriquecedora y permitió conocer el manejo del sector público y como se trabaja por el bienestar de los colaboradores de la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

- BLN. (sf). ¿Qué es la integración laboral? Haz que tus empleados se unan a sus equipos cuanto antes. BLN. <https://b2blearningnews.com/integracion-laboral/>
- CEUP. (2022) ¿Qué es la motivación humana? *CEUP*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. *Secretaría del Senado*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Concepto*. (sf). Relaciones interpersonales. *Concepto*. <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/#ixzz7ePc5pEq>
- Coworkingfy*. (sf). Trabajo en equipo, qué es, características, beneficios, importancia y más. *Coworkingfy*. <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>
- Escuela Europea de Excelencia*. (2015). Qué es el liderazgo. Aspectos más relevantes. *Escuela Europea de Excelencia*. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>
- Función Pública*. (1993). Ley 100 de 1993. *Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Función Pública*. (1998). Ley 489 de 1998. *Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>
- Función Pública*. (1998). Decreto Ley 1567 de 1998. *Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Función Pública*. (1998). Decreto 1572 de 1998. *Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1285>
- Función Pública*. (2022). Ley 734 de 2022. *Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>
- Función Pública*. (2005). Decreto 1227 de 2005. *Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- Función Pública*. (2008). Ley 1221 de 2008. *Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

- Función Pública. (sf). La Comunicación e integración en una entidad. *Función Pública*.
https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/la-comunicacion-e-integracion-en-una-entidad/28585938#:~:text=La%20Comunicaci%C3%B3n%20e%20Integraci%C3%B3n%20seg%C3%BAn, en%20las%20entidades%3B%20orientado%20a
- Función Pública. (2022). Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2022. *Función Pública*.
https://funcionpublica.gov.co/documents/418537/0/2022-01-27_Plan_bienestar_estimulos_incentivos_v2.pdf/e9d5d7c6-2d18-b700-d531-eb8ccfbd462f?t=1643321887983#:~:text=Este%20eje%20pretende%20generar%20e, los%20resultados%20de%20la%20entidad.
- Función Pública. (2021). Por la cual se regula la creación, conformación y funcionamiento de las comisarías de familia, se establece el órgano rector y se dictan otras disposiciones. *Función Pública*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=168066>
- Marcos, L. (2012). La cultura Organizacional. *EOI*.
<https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>