

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 1

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2019

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2019	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 2

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. NORMATIVIDAD	4
2. OBJETIVOS	8
2.1 Objetivo General	8
2.2 Objetivos Específicos.....	8
3. ALCANCE.....	9
4. PRESUPUESTO	9
5. AREAS DE INTERVENCIÓN	9
5.1 Bienestar.....	9
5.2 Incentivos	12
6. CRONOGRAMA	13

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 3

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Gobernación de Arauca hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional.

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y emoción), con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el plan estratégico del talento humano.

En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados, se presenta el plan de Bienestar e Incentivos para los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo al nivel directivo, asesor, provisionales y al trabajador oficial. El Plan incluye programas de Bienestar, con sus líneas estratégicas y Calidad de Vida laboral y en el programa de Incentivos, se incluye incentivos pecuniarios y no pecuniarios adecuados a sus necesidades e intereses laborales y familiares contribuyendo así a tener cada día servidores felices, motivados y que demuestren sentido de pertenencia por su entidad.

Para la vigencia 2019, además de involucrar a los servidores públicos, se programan actividades para compartir con sus familias, incluyendo programas de recreación como las Olimpiadas y el Día de la Familia y se incluyen estímulos no pecuniarios para sus funcionarios.

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 4

1. NORMATIVIDAD

- DECRETO LEY 1567 DE 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."
- LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004, PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 36.**
Establece que, "con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas:

- Área de Protección y Servicios Sociales:** Hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 5

de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

- **Área de Calidad de Vida Laboral:** Prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social; por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

- **DECRETO 1083 DE 2015**

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 6

- **ARTÍCULO 2.2.10.7. "DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 24 DEL DECRETO LEY 1567 DE 1998** y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos".

Parágrafo. "El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación".

- **Artículo 2.2.10.8.** "Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades".
- **Artículo 2.2.10.17.** "Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal".
- **LEY 1952 DE 2019, ARTÍCULO 37:** Establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2019	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 7

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.


5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- MANUAL OPERATIVO SISTEMA DE GESTIÓN MIPG:** Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.

- GUÍA DE ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS:** Establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 8


2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Desarrollar estrategias integrales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la Gobernación del Departamento de Arauca, a su desempeño laboral, y al fortalecimiento de la cultura organizacional que apalanca la estrategia, generando espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar.

2.2 Objetivos Específicos

- Generar actividades de bienestar que propicien el desarrollo integral en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción.
- Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Gobernación de Arauca, mediante incentivos no remunerados y condiciones positivas en los diferentes ámbitos que los rodean (Laboral, Personal, Familiar y social).
- Propiciar espacios de revocamiento a los servidores por su tiempo de servicio, por sus contribuciones y su desempeño.
- Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de los empleados públicos y colaboradores.
- Construir protocolos de reacción inmediata ante situaciones de riesgo desde lo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socioafectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- Brindar espacios, herramientas o estímulos que motiven a los empleados a lograr que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.
- Estimular a los empleados mediante los programas de Bienestar social e Incentivos orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social con el fin de sentirse identificados como el componente relevante para el logro de los objetivos institucionales.
- Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual, como de su familia y comunidad.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2019	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 9

- Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores a través del desarrollo de actividades y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos será aplicado a todos los funcionarios públicos y su núcleo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

4. PRESUPUESTO

Se asigna en el presupuesto de la actual vigencia fiscal el rubro 03122014 BIENESTAR SOCIAL, por un valor de DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$200.000.000,00) MCTE.

5. AREAS DE INTERVENCIÓN

El programa se enmarca en dos áreas estratégicas:

- Bienestar: contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.
- Incentivos: incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios.

5.1 BIENESTAR

- ✓ **ÁREA FAMILIAR-CULTURAL:** Comprenden las actividades que involucran a las familias, van dirigidas principalmente a la celebración del día de los niños y la realización de una jornada de bienestar por la temporada Decembrina y final de año, en la que se procura hacer muy ameno el evento para los hijos de los funcionarios, propiciándoles un ambiente de mucha diversión.

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 10

- Celebración del día del Niño (Halloween)
 - Entrega Bono o regalo de Navidad para los hijos de los funcionarios menores de doce (12 años) de edad.
 - Celebración de las Novenas navideñas, con funcionarios e hijos de funcionarios.
 - Actividades orientadas al personal Prepensionado para fortalecer los lazos entre sí mismos y los sistemas de proximidad: familia, amigos, vecinos, grupos culturales, sociales o de ocio.
- ✓ **AREA DE DEPORTE.** El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de los funcionarios, lo cual mejorará varios sistemas cardiovascular, respiratorio, inmunológico.

Estas actividades ayudarán a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

- Rumbaterapias
 - Jornada Estilos de Vida saludable
 - Olimpiadas Internas
 - Actividades de aprovechamiento de tiempo libre en coordinación con COLDEPORTES Arauca
 - Gimnasio subsidiado con COLDEPORTES
 - Participación en las Olimpiadas CORDEMO 2019
 - Día mundial de la Actividad Física
 - Participación en las carreras 7K
- ✓ **AREA RECREACION.** El área de recreación tiene por objeto desarrollar actividades que estimulen la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio en la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creatividad conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 11


Las actividades que se desarrollarán en la vigencia 2019 son:

- Pausas activas
 - Juegos para los servidores públicos (Ping Pong, Rana, Dominó, Ajedrez, Mini Tejo, Voleibol, Microfútbol, Basquetbol, Billar Pool)
 - En las actividades que se programen para los funcionarios se integrará la recreación
 - Talleres lúdicos dirigido a personal prepensionado
 - Ocupación de tiempo libre con actividades de promoción y prevención de salud
 - Talleres de Comunicación asertiva y efectiva
 - Taller Gestión para la Felicidad
 - Salario emocional
- ✓ **AREA SOCIAL Y DE RECONOCIMIENTO.** Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En la Administración, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

PROGRAMAS DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL: Se desarrollarán las siguientes actividades:


- **Celebración Día Internacional de la Mujer: 8 de marzo,** fecha institucionalizada, que se realiza un homenaje a las mujeres de la Gobernación del Departamento de Arauca.
- **Día de la Secretaria: 26 de abril.** Se constituye en una ocasión propicia para dar testimonio de lealtad, abnegación y laboriosidad, virtudes que sin duda alguna caracterizan a las secretarias de la Gobernación del Departamento de Arauca.
- **Día Internacional del Trabajo: 1° de mayo.** En honor a todos los hombres y mujeres que con su labor diaria buscan un mejor futuro y hacer crecer a la sociedad.
- **Día de la Familia: 8 De Junio.** Actividad de integración del Servidor Público con su núcleo familiar.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2019	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 12

- **Día del Servidor Público: 27 de junio.** De acuerdo a las directrices de Departamento Administrativo de la Función Pública se exaltarán a los mejores funcionarios, se realizarán jornadas de reflexión institucional fortaleciendo el sentido de pertenencia, eficiencia adecuada para la prestación de un mejor servicio. El Día Nacional del Servidor Público, establecido el 27 de junio de cada año, de acuerdo al Decreto 2865 de diciembre 10 de 2013.
- **Día del Llanero: 25 de julio.** Institucionalizado por la Asamblea Departamental.
- **Semana de la Salud Ocupacional: mes de agosto**
- **Celebración del Amor y la Amistad: mes de septiembre**
- **Celebración Novenas Navideñas: mes de diciembre**
- **Celebración cena Navideña: 20 de diciembre**

5.2 INCENTIVOS

- ✓ **INCENTIVOS PECUNIARIOS.** La Administración Departamental en Acuerdo Laboral suscrito con SINTRARAUCA, reconoce por una vez al año a sus servidores públicos e hijos un bono Educativo, por formación Técnica, Profesional y Especialización y reconoce a SINTRENAL la suma de cincuenta y tres (53) salarios mínimos mensuales legales vigentes por concepto de "Incentivos para hijos y empleados públicos de la Gobernación de Arauca".
- ✓ **INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.** La Administración Departamental incluirá dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes:
 - El día del Servidor Público se hace la elección del Mejor Empleado de Carrera Administrativa y del Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción
 - Conceder un (1) día hábil de permiso remunerado en la fecha de cumpleaños de cada uno de los funcionarios de la Administración Departamental, con el propósito de que compartan con su familia el día de su cumpleaños
 - Traslados
 - Encargos
 - Comisiones

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 13

- La administración otorgará permisos especiales para que los empleados puedan adelantar sus estudios, presentando solicitud a la Secretaria General y Desarrollo Institucional – Talento Humano.

6. CRONOGRAMA