

**APOYO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E
INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE LA
PRIMAVERA VICHADA 2024**

LIZETH ESPERANZA RAMIREZ MALDONADO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP

FACULTAD DE PREGRADO

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERRITORIAL

VILLAVICENCIO, COLOMBIA

2024

**Apoyo en la Implementación del Plan De Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales
De La Alcaldía Del Municipio De La Primavera Vichada 2024**

Lizeth Esperanza Ramírez Maldonado

Práctica Administrativa para optar al título de Administrador Público

Asesor Académico

Abel Antonio Abella Beltrán

Asesor Administrativo

Carlos García Moreno

Trabajo de Grado:

Practica Administrativa

Escuela de Administración Pública ESAP

Facultad de Pregrado

Administración Pública Territorial

Villavicencio, Colombia

2024

Dedicatoria

Dedico este trabajo de grado, en primer lugar, a Dios, por darme la vida, buena salud y la fortaleza necesaria para alcanzar mis metas en esta carrera universitaria.

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis padres, familia y amigos por su apoyo incondicional a lo largo de mi trayectoria académica. Su constante aliento y amor han sido fundamentales para llegar hasta aquí.

A mis profesores, les agradezco especialmente por su apoyo y motivación durante mi carrera. Sus conocimientos y experiencias han sido pilares esenciales en mi aprendizaje y en la culminación de mi carrera como administradora pública.

A todos ustedes, esta dedicatoria de corazón.

Agradecimientos

La culminación de este trabajo de grado no habría sido posible sin el apoyo y la colaboración de muchas personas a lo largo de este proceso. Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a todos aquellos que, de una manera u otra, han contribuido a la realización de este proyecto.

En primer lugar, agradezco profundamente a mi asesor académico Abel Antonio Abella Beltrán, por su invaluable orientación, paciencia y apoyo constante. Sus conocimientos y experiencia han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo. Sus comentarios y sugerencias han mejorado significativamente la calidad de este estudio.

También quiero agradecer a todas las personas que han sido de gran influencia, apoyo y compañía en este camino, motivándome a seguir adelante con mis estudios. Agradezco especialmente a mis padres, familiares y amigos por su apoyo constante, alegría, consejos, oportunidades y fortaleza para completar mi carrera como administradora pública.

Además, quiero agradecer a mi asesor administrativo, Carlos García Moreno, secretario de gobierno de la alcaldía municipal de La Primavera, al docente José Alejandro Cuellar Tovar, por su compromiso y sus enseñanzas impartidas al largo de esta carrera. Gracias por brindarme una colaboración, guía y conocimientos oportunos durante el proceso de la práctica administrativa. También agradezco por la oportunidad de realizar esta Práctica Administrativa.

Tabla de Contenido

Introducción	1
1 Descripción de la Entidad.....	3
1.1 Misión.....	3
1.2 Visión	3
1.3 Ubicación	4
1.4 Funciones	4
1.5 División Político-Administrativa	5
1.6 Estructura Organizacional	6
1.7 Principios y Valores de la Entidad	7
1.7.1 Principios de la Competencia	7
1.7.2 Principios de la Administración.....	7
2 Objetivos.....	8
2.1 Objetivo General	8
2.2 Objetivos Específicos	8
3 Marco Normativo	9
4 Marco Teorico	12
4.1 Bienestar Laboral y Talento Humano	12
4.2 Cultura Organizacional y Clima Laboral	13
4.3 Bienestar Laboral, Estimulos e Incentivos en el Sector Publico.....	14
5 Metodología.....	16
5.1 Cronograma de Actividades	16
6 Desarrollo de la Practica.....	17
6.1 Recolección de Información.....	17
6.2 Análisis de la Información y Elaboración del Diagnostico.....	17
6.3 Formulación del Plan	26
6.4 Socialización del plan.....	26
7 Conclusiones y Recomendaciones.....	28
8 Referencias	30
9 Apéndices	32

Lista de Figuras

Figura 1 Localización del Municipio de La Primavera Vichada	
Figura 2 Organigrama de la Alcaldía del Municipio de La Primavera, Vichada.	6
Figura 3 . Distribución de Cargos y Género de los Empleados en la Alcaldía de La Primavera ...	19
Figura 4 Distribución del tiempo de vinculación a la Alcaldía de La Primavera Vichada.....	20
Figura 5 Conocimiento y Apropiación de los Componentes de la Plataforma Estratégica en la Alcaldía de La Primavera.....	21
Figura 6 Percepción de Involucramiento en la Planeación, Recursos Disponibles y Priorización del Desarrollo del Trabajo en la Alcaldía de La Primavera.....	22
Figura 7 Lista de Chequeo Precontractual A) Área Administrativa B) Área Asistencial.	23
Figura 8 Percepción de Claridad en Funciones y Roles en la Alcaldía de La Primavera.	24
Figura 8 Resultados con respecto al entorno de trabajo.....	25
Figura 14. Ejes del Programa	43

Lista de Tablas

Tabla 1 Normograma Aplicable al Objeto de la Practica Administrativa Desarrollada	9
Tabla 2 Cronograma de actividades	16
Tabla 4. Marco Normativo	37

Introducción

El objetivo de este escrito es ilustrar la contribución realizada al municipio de La Primavera, Vichada, durante el desarrollo de las prácticas administrativas en dicha entidad. Inicialmente, se identificó la necesidad de cumplir con los mandatos legales establecidos por el Departamento de Administración de las Funciones Públicas (DAFP) en relación con la falta de un Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos. Este plan es un documento técnico esencial que orienta las acciones destinadas a mejorar el ambiente laboral en la administración municipal y el bienestar del talento humano que allí labora. La ausencia de este plan evidenciaba una brecha significativa en la gestión de recursos humanos, crucial para el adecuado funcionamiento y desarrollo de las entidades públicas.

En ese momento, el municipio de La Primavera, Vichada, carecía de un sistema de incentivos que permitiera a los trabajadores fortalecer su liderazgo y talento bajo los principios de integralidad y legitimidad, fundamentales para los resultados alcanzados por las instituciones públicas. La falta de un marco estructurado para el reconocimiento y la motivación del personal afectaba negativamente tanto el desempeño individual como el colectivo, limitando el potencial de crecimiento y mejora continua dentro de la administración municipal. Este déficit subrayaba la urgencia de implementar estrategias que no solo cumplieran con los requisitos legales, sino que también promovieran un entorno laboral más dinámico y satisfactorio.

Durante la práctica administrativa, se destacó la importancia del talento dentro de las instituciones públicas para el desarrollo profesional y personal de los funcionarios. Con el apoyo de comités de gestión y desempeño y convenios institucionales, se buscó facilitar el desarrollo e implementación de planes de bienestar, incentivos y estímulos institucionales. La relevancia de estos planes radica en su capacidad para fomentar un clima organizacional positivo, donde el reconocimiento y la recompensa se alineen con los objetivos estratégicos de la entidad. Este enfoque integral no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también impulsa la productividad y el compromiso de los empleados, creando un círculo virtuoso de mejora continua.

La práctica se desarrolló en tres fases claramente definidas. En primer lugar, se procedió a la recopilación de información mediante encuestas y el análisis de las necesidades de talento, además de la revisión de los informes realizados por las entidades en la plataforma FURAG, basados en el Índice de Desempeño Institucional (IDI). Esta etapa inicial fue crucial para obtener una comprensión detallada del estado actual y las áreas que requerían intervención. La utilización de herramientas analíticas y metodologías rigurosas permitió una evaluación precisa de las condiciones laborales y de las expectativas del personal, estableciendo una base sólida para las siguientes fases del proyecto.

Con la información recopilada, se procedió al diagnóstico de los funcionarios a través de encuestas administradas a cada secretario, en las que expresaron su deseo de ser valorados como personas talentosas y las áreas en las que deseaban participar. Este diagnóstico fue esencial para identificar las aspiraciones y motivaciones individuales, lo que a su vez permitió diseñar estrategias personalizadas y más efectivas. El reconocimiento del talento y la alineación de las oportunidades de desarrollo con las preferencias personales contribuyeron a una mayor cohesión y sentido de pertenencia entre los empleados, fortaleciendo el capital humano de la entidad.

Finalmente, con base en el diagnóstico realizado, se formuló y puso en marcha un plan específico que abordaba las carencias identificadas y establecía un sistema de incentivos efectivo. Este plan incluía una serie de medidas y programas diseñados para mejorar el entorno laboral y la motivación del personal en el municipio de La Primavera, Vichada. La implementación de este plan fue monitoreada de cerca para asegurar su efectividad y realizar los ajustes necesarios. Este proceso no solo cumplió con los requisitos legales establecidos por el DAFP, sino que también promovió un cambio significativo en la cultura organizacional, sentando las bases para un desarrollo sostenible y una gestión más eficiente del talento humano.

1 Descripción de la Entidad

La Primavera, municipio ubicado en el departamento del Vichada, Colombia, abarca una extensión territorial de 18,353.71 km², su clima es cálido y húmedo, con temperaturas entre 25 y 30 grados Celsius, favoreciendo la diversidad de su flora y fauna. La economía se basa en la agricultura, ganadería y pesca, con cultivos de maíz, yuca y plátano, además de la cría de bovinos y porcinos (IGAC, s.f.).

Fundada en 1978, La Primavera ha experimentado un crecimiento sostenido desde su establecimiento como municipio. Con una población estimada de alrededor de 10,000 habitantes, presenta una notable diversidad étnica y demográfica, incluyendo una significativa presencia de comunidades indígenas. La cabecera municipal y el corregimiento de Nueva Antioquia son los principales centros poblacionales. Geográficamente, su topografía variada, que incluye llanuras, bosques y cuerpos de agua, no solo define el paisaje, sino que también influye en las actividades económicas y culturales. La Primavera se perfila como una región con gran potencial de desarrollo sostenible, gracias a sus recursos naturales, su ubicación estratégica y la riqueza cultural de su población (La Primavera, 2020).

1.1 Misión

La misión del Municipio de La Primavera según la página web de su alcaldía (2020) es:

Brindar un gobierno local eficiente y transparente, comprometido con el bienestar de todos sus habitantes. Fomentamos el desarrollo sostenible a través de la mejora continua de nuestros servicios públicos, la promoción de la participación comunitaria y la implementación de políticas inclusivas que garanticen el progreso social, económico y ambiental de nuestro municipio.

1.2 Visión

A continuación, se presenta la visión del Municipio de La Primavera según la página web de su alcaldía (2020):

Ser un municipio líder en la región de la Orinoquía, reconocido por su desarrollo integral y sostenible, donde la calidad de vida de sus habitantes sea prioritaria.

Aspiramos a consolidar una comunidad unida y próspera, basada en la equidad, la justicia y el respeto por el medio ambiente, con infraestructura moderna y una economía diversificada y resiliente.

1.3 Ubicación

La Primavera, Vichada, está ubicada a $05^{\circ}29'33''$ de latitud norte y $70^{\circ}25'08''$ de longitud oeste. La cabecera municipal se encuentra a una altitud de 100 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con Paz de Ariporo (Casanare), Cravo Norte (Arauca) y la República de Venezuela; al este con Puerto Carreño; al sur con Cumaribo; y al oeste con Santa Rosalía. La alcaldía está situada en el casco urbano, en la dirección Calle 4 No 8-89.

Figura 1 Localización del Municipio de La Primavera Vichada



Nota. Ubicación satelital de Google Maps.

1.4 Funciones

El Municipio de La Primavera, conforme a lo establecido por la Ley 136 de 1994, cumple con diversas funciones esenciales para la administración y el desarrollo local. Entre sus responsabilidades se incluye la administración de los asuntos municipales y la prestación de servicios públicos domiciliarios a través de operadores especializados. Asimismo, mediante el Esquema de Ordenamiento Territorial, el municipio planifica y ordena el desarrollo de su territorio, construyendo obras que, aunque limitadas por

restricciones económicas y técnicas, son fundamentales para el progreso municipal. La promoción de la participación comunitaria y el mejoramiento del bienestar social y cultural de sus habitantes son también tareas cruciales, realizadas a través de actividades sociales, convenios con Juntas de Acción Comunal y organizaciones comunitarias, y el impulso de la identidad cultural llanera mediante festivales y capacitaciones.

Además, La Primavera planifica su desarrollo económico, social y ambiental en coordinación con otras entidades y conforme a la ley. Aunque el municipio no está certificado para prestar servicios de salud y educación, lleva a cabo actividades preventivas en salud y construye y equipa aulas escolares. También se ocupa de la construcción de microacueductos y supervisa la calidad y cobertura de los servicios públicos. En concurrencia con el gobierno nacional y departamental, elabora proyectos sociales y de infraestructura, enfocados en vivienda, recreación y deporte, beneficiando a diversos sectores de la población, incluyendo niñez, mujeres, tercera edad, personas con discapacidades y víctimas. En coordinación con la autoridad ambiental, vela por el manejo adecuado de los recursos naturales y el medio ambiente, y promueve el desarrollo económico y social mediante la inversión pública y privada en proyectos agropecuarios y sociales.

1.5 División Político-Administrativa

La Primavera, Vichada, está dividida político-administrativamente en áreas urbanas y rurales. El área urbana se asienta en la terraza alta del río Meta y comprende varios barrios, incluidos La Laguna, Centro, Alcaraván, Caudal, Divino Niño, Bello Horizonte, Estero, Santander, San Fernando, Jardín, Veracruz, La Florida, Raimundo Cruz y El Trompillo. Las veredas aledañas incluyen Esperanza, Aguas Claras, Costa Caño La Balsa, Aracombia, Llano Alto, Orillas del Río Meta, Vuelta Mala y Camuara. En cuanto al área rural, se compone de inspecciones como Nueva Antioquia, Santa Bárbara de Agua Verde, Santa Cecilia, San Teodoro, Buenavista, Matiyure y Marandúa, así como de resguardos indígenas como Campo Alegre, La Pascua y La Llanura.

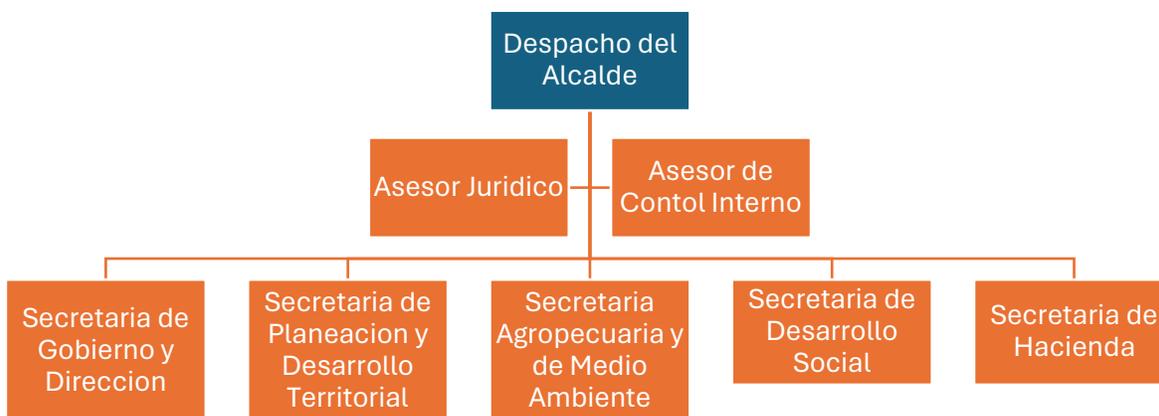
Cada inspección tiene características particulares. Nueva Antioquia, ubicada al oriente, es un puerto fronterizo con presencia de la Armada Nacional y su economía se basa en ganadería, pesca y agricultura. San Teodoro, al oriente de la unión de los ríos Tomo y

Vita, se enfoca en comercio y ganadería, con resguardos indígenas y fincas dedicadas a cultivos. Matiyure, en el centro del municipio, se conecta con varias inspecciones y se centra en ganadería extensiva. Santa Bárbara de Aguaverde, sobre la margen derecha del río Meta, depende de la ganadería y pesca, con agricultura limitada. Santa Cecilia, al oriente, se caracteriza por ganadería y cultivos para autoconsumo. Buena Vista, creada en 1990, limita con el caño Arturero y se centra en ganadería y agricultura, enfrentando desafíos viales en temporada de invierno.

1.6 Estructura Organizacional

El Municipio de La Primavera, regulado por la resolución 509 del 30 de diciembre de 2014, cuenta con una estructura administrativa definida por un manual de funciones municipales. En primer lugar, está el Despacho del Alcalde, liderado por el Ingeniero Luis Eduardo Rojas Herrera, quien fue elegido por voto popular para un periodo de cuatro años. El alcalde actúa como la primera autoridad del municipio, encargado de la gestión pública ante organismos nacionales y departamentales para asegurar la prestación eficiente de servicios públicos y promover el desarrollo integral del municipio. A su lado, la Oficina de Control Interno asesora y asiste al alcalde y demás funcionarios en la planeación y gestión, promoviendo una cultura de autocontrol y calidad en la administración pública.

Figura 2 Organigrama de la Alcaldía del Municipio de La Primavera, Vichada.



La estructura administrativa también incluye la Oficina Jurídica, que asesora sobre asuntos jurídicos y de contratación estatal. La Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial se encarga de la formulación de políticas y proyectos relacionados con el desarrollo urbanístico y la infraestructura. La Secretaría de Desarrollo Social se enfoca en

la infraestructura social, salud, educación, y atención a poblaciones vulnerables. La Secretaría de Hacienda maneja la hacienda pública y la contabilidad. La Secretaría de Gobierno se ocupa del orden público y derechos humanos. Finalmente, la Oficina Agropecuaria y de Medio Ambiente gestiona políticas relacionadas con la agricultura y el medio ambiente.

1.7 Principios y Valores de la Entidad

1.7.1 Principios de la Competencia

La Primavera Como entidad territorial de carácter Municipal ejerce las competencias que le atribuye la Constitución y la ley, conforme a los principios señalados en la ley orgánica de ordenamiento territorial; por tal razón se rige por los principios de concurrencia, coordinación y subsidiaridad.

1.7.2 Principios de la Administración

La organización y el funcionamiento del Municipio de La Primavera se desarrolla con arreglo a los postulados que rigen la función administrativa y la conducta de los servidores públicos. Por tal razón se rige por los principios de eficacia, eficiencia, publicidad y transparencia, moralidad, responsabilidad e imparcialidad.

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Elaborar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales del municipio de La Primavera Vichada para mejorar la calidad de vida y motivación de los empleados municipales.

2.2 Objetivos Específicos

Realizar un estudio de la cultura organizacional y el clima laboral en la Alcaldía de La Primavera, Vichada, mediante encuestas aplicadas a los empleados.

Analizar los resultados de las encuestas para identificar patrones, tendencias y áreas de oportunidad en la cultura organizacional y el clima laboral, con el fin de proponer estrategias de mejora.

Formular y redactar las actividades específicas del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales, asegurando que aborden las necesidades detectadas y fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Presentar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales a la alcaldía municipal de La Primavera Vichada, proporcionando un esquema claro para su implementación y seguimiento.

3 Marco Normativo

Tabla 1 Normograma Aplicable al Objeto de la Práctica Administrativa Desarrollada

Año	Norma	Aplicación específica
2019	Ley 1960 de 2019	Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
2004	Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
2002	Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
1998	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.
2015	Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Año	Norma	Aplicación específica
2013	Resolución N. 312 de 2013	<p>Emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública”, Título II: Sistema de estímulos, Capítulo II. Programas de incentivos, Art 35. Programas de incentivos, Art.38. Beneficiarios, Art 39. Clases de Incentivos. Título III. Selección mejor empleado carrera y de libre nombramiento y remoción, artículo 40: Requisitos para la selección de mejores empleados públicos, Acreditar tiempo de servicio en el DAFP, mínimo de un año, no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, Acreditar nivel sobresaliente (Excelencia) en la última evaluación de desempeño.</p>
2022	Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022	<p>Instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.</p>
1987	Decreto 676 de 1987	<p>Por la cual se crea el municipio de La Primavera en la comisaria especial del Vichada.</p>

Año	Norma	Aplicación específica
2020	Acuerdo N°007 del 5 de Julio de 2020	Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo del municipio de La Primavera, Vichada, para el período 2020-2023 "MI COMPROMISO ES PRIMAVERA"
2021	Decreto 164 del 16 de febrero de 2021	Por el cual se modifica la estructura de la Escuela Superior de Administración, el Decreto se enmarca en las bases del Plan de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la Equidad".
2023	Ley 2294 del 19 de mayo de 2023	Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", en esta Ley se incluyen medidas para fortalecer la economía popular y comunitaria. Estos buscan impulsar el desarrollo económico y social de los sectores más vulnerables de la población, promoviendo la generación de empleo, el emprendimiento y la inclusión de medidas financieras.

Nota. Elaboración propia a partir de los documentos utilizados en la práctica administrativa.

4 Marco Teorico

4.1 Bienestar Laboral y Talento Humano

El bienestar laboral en las entidades públicas del nivel nacional ha sido objeto de creciente atención en la última década. La implementación de planes específicos dirigidos a mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar de los empleados se ha convertido en una prioridad para estas organizaciones (Quiñones, 2022). Estos planes no solo buscan mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, sino que también tienen como objetivo potenciar el talento humano dentro de estas entidades, lo que conlleva beneficios significativos tanto para los empleados como para la organización en su conjunto.

La relación entre el bienestar laboral y la salud mental en las organizaciones ha sido ampliamente documentada en la literatura académica. Se ha demostrado que un entorno laboral favorable, que promueva el equilibrio entre la vida personal y profesional, contribuye de manera significativa a la salud mental de los empleados (Castañeda Herrera et al., 2017). La implementación de políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo saludable no solo reduce el riesgo de problemas de salud mental entre los trabajadores, sino que también mejora su bienestar general y su desempeño laboral.

Además, las condiciones organizacionales desempeñan un papel crucial en el bienestar laboral de los empleados. La estabilidad laboral, el tipo de contrato y el clima laboral son factores determinantes que influyen en la percepción de bienestar de los trabajadores (Huerta, et al, 2011). Las diferencias entre las entidades públicas y privadas en términos de políticas de contratación y gestión de personal pueden influir significativamente en el bienestar de los empleados y, por ende, en el desarrollo del talento humano en estas organizaciones.

Por tanto, el bienestar laboral y el desarrollo del talento humano están estrechamente interrelacionados. La implementación de planes de bienestar laboral en entidades públicas, junto con la atención a la salud mental de los empleados y las condiciones organizacionales adecuadas, son aspectos fundamentales para potenciar el talento humano y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. Estos factores

no solo benefician a los empleados individualmente, sino que también contribuyen al logro de los objetivos organizacionales y al éxito general de la entidad.

4.2 Cultura Organizacional y Clima Laboral

El bienestar laboral en funcionarios del sector público se basa en la interacción dinámica entre la cultura organizacional, el ambiente laboral y las condiciones que influyen en el bienestar de los trabajadores. La cultura organizacional, según Laverde (2018), se erige como un escenario crucial en el cual se moldea y desarrolla el bienestar laboral, siendo definida por Newstrom (2011) como un conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Esta cultura no solo impregna el ambiente laboral, sino que también influye en las percepciones y comportamientos de los empleados, como sugieren Robbins, & Judge (2013), al señalar que los individuos se comportan en función de cómo perciben su entorno.

La relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral se manifiesta en múltiples aspectos. Según Calderón, Murillo & Torres (2003), una dirección que transmite confianza y credibilidad, junto con demostraciones de sensibilidad hacia los colaboradores y capacidad de escucha, se asocian con un mayor bienestar. Además, aspectos culturales como el interés por las personas y el corporativismo frente a la profesionalidad, identificados por los mismos autores, influyen en la percepción del bienestar en el entorno laboral. En este sentido, la cultura organizacional actúa como un molde que configura las experiencias y percepciones de los empleados en su día a día laboral, afectando directamente su bienestar y satisfacción.

Los estudios de Diener (2000), citados por Ballesteros, Medina & Caycedo (2006), destacan la influencia del contexto social y cultural en la evaluación del bienestar. Esta observación subraya la importancia de considerar la cultura organizacional como un factor clave en la promoción del bienestar laboral. Así, el marco conceptual propuesto reconoce la cultura organizacional como un elemento fundamental en la creación de un entorno laboral propicio para el bienestar de los trabajadores del sector público, afectando tanto sus percepciones como sus experiencias en el trabajo. La comprensión de esta relación entre cultura y bienestar laboral es esencial para diseñar intervenciones efectivas que promuevan un ambiente laboral saludable y satisfactorio para todos los empleados.

4.3 Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos en el Sector Publico

El bienestar laboral en el sector público es un aspecto crucial para el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. Según Laverde (2018), el bienestar se ve influenciado por diversos factores, entre ellos la cultura organizacional. La cultura organizacional, como señalan Robbins y Judge (2013), establece el ambiente en el que los empleados desarrollan sus actividades laborales, influenciando su percepción y comportamiento. Esta percepción está moldeada por la forma en que los individuos interpretan su entorno, como mencionan los mismos autores.

Los estímulos y los incentivos desempeñan un papel significativo en la promoción del bienestar laboral. Según Calderón, Murillo y Torres (2003), una dirección que transmita confianza, sensibilidad por los colaboradores y capacidad de escucha contribuye al bienestar de los trabajadores. Además, la oferta de oportunidades de ascenso, como señala Ivancevich (2006), puede aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal.

El bienestar laboral, los estímulos y los incentivos son conceptos interrelacionados pero distintos en su naturaleza y enfoque dentro del ámbito laboral, aunque los tres conceptos están vinculados y pueden influirse mutuamente, es importante distinguirlos para diseñar estrategias efectivas que promuevan el bienestar y el rendimiento laboral de manera integral

El bienestar laboral se refiere al estado general de satisfacción, salud física y mental, y calidad de vida de los trabajadores en su entorno laboral, abarcando así aspectos emocionales, físicos y sociales que contribuyen a la percepción de felicidad y satisfacción en el trabajo. Por otro lado, los estímulos se refieren a los factores internos o externos que impulsan o motivan a los empleados a realizar sus tareas de manera eficiente y productiva. Estos estímulos pueden incluir reconocimiento, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, entre otros. En contraste, los incentivos son recompensas tangibles o intangibles ofrecidas a los empleados como resultado de su desempeño sobresaliente o cumplimiento de objetivos específicos. Estos pueden incluir bonificaciones salariales, ascensos, días libres adicionales, entre otros.

En el contexto del sector público, las características psicosociales también desempeñan un papel importante en el bienestar subjetivo de los trabajadores, como

sugieren Ballesteros, Medina y Caycedo (2006). Factores como la seguridad en el trabajo, el sueldo percibido y la percepción de justicia en la remuneración, según Ivancevich (2006), influyen en la percepción de estabilidad y satisfacción laboral.

Por ello, el bienestar laboral en el sector público está influenciado por la cultura organizacional, los estímulos y los incentivos ofrecidos a los empleados. Entender estos aspectos es fundamental para diseñar intervenciones efectivas que promuevan un entorno laboral saludable y satisfactorio para los trabajadores del sector público.

5 Metodología

La metodología empleada para desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales del municipio de La Primavera Vichada comprendió varias etapas interconectadas: la recolección de información a partir de fuentes primarias y secundarias, el análisis detallado para elaborar un diagnóstico preciso, la formulación de un marco conceptual sólido y la elaboración del plan con componentes diseñados para abordar las necesidades identificadas. Finalmente, se llevó a cabo una fase de socialización del plan mediante sesiones de capacitación, talleres y comunicación interna para garantizar su aceptación y compromiso por parte de los empleados y otras partes interesadas, con la participación de los líderes y gerentes como clave para su éxito.

5.1 Cronograma de Actividades

Tabla 2 Cronograma de actividades

Actividad	Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
Establecer el plan de trabajo para el desarrollo de las prácticas.																			
Creación y aplicación de encuestas para medición de necesidades y clima laboral.																			
Clasificación y análisis de la información recolectada en las encuestas																			
Entrega del primer informe.																			
Identificar las necesidades de los funcionarios y crear las actividades para su desarrollo dentro de la institución.																			
Elaboración el plan de bienestar, estímulos e incentivos institucionales acorde a los términos establecidos por la función pública versión 3																			
Entrega del segundo informe.																			
Revisión, edición y aprobación del plan de plan de bienestar, estímulos e incentivos institucionales.																			
Entrega del plan de bienestar, estímulos e incentivos institucionales.																			
Entrega del informe final.																			

Nota: s1, s2, s3 y s4 hacen referencia a las semanas del mes.

6 Desarrollo de la Practica

6.1 Recolección de Información

El primer paso fundamental para la elaboración del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales del municipio de La Primavera Vichada fue la recolección de información. Este proceso se basó en diversas fuentes tanto primarias como secundarias. Las fuentes primarias incluyeron la normatividad vigente relacionada con los programas de bienestar que forman parte del sistema de estímulos, tales como el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Además, se consideraron documentos y literatura propia del Departamento Administrativo de la Función Pública que sirvieron como insumo esencial para la construcción del plan actual. Entre las fuentes primarias también se encontraron la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) y el Índice de Desempeño Institucional (IDI), medido anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).

Las fuentes secundarias formales incluyeron el análisis de documentos y literatura provenientes de publicaciones indexadas, artículos científicos, libros e instrumentos diagnósticos e insumos de otras entidades públicas del orden nacional, como el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas y la Presidencia de la República. Asimismo, se contemplaron fuentes secundarias informales, como artículos escritos por expertos en desarrollo de bienestar laboral y estrategias relacionadas, publicados en periódicos o blogs de los autores. La estructuración de esta información se llevó a cabo siguiendo las normas de referenciación de la Asociación Americana de Psicología (APA), lo cual garantizó la coherencia y la rigurosidad en la presentación de los datos recopilados.

6.2 Análisis de la Información y Elaboración del Diagnostico

Una vez recopilada y estructurada la información, el siguiente paso fue la elaboración del diagnóstico. Este diagnóstico se realizó utilizando los instrumentos e información disponibles dentro de las entidades públicas, como los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) y el Índice de Desempeño Institucional (IDI). El diagnóstico permitió identificar oportunidades de mejora dentro de los programas actuales y actualizar temas conforme a la dinámica social y las necesidades

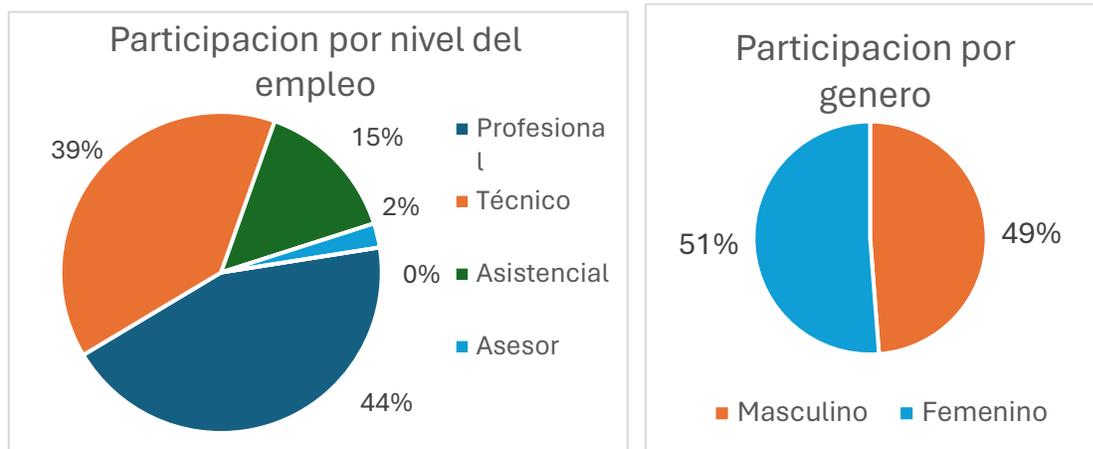
detectadas. Fue fundamental que este diagnóstico fuera preciso y detallado, ya que sirvió de base para la formulación efectiva del plan.

Posteriormente, se elaboró un marco conceptual que se enfocó en definir los conceptos y teorías relacionadas con el bienestar laboral, su relación con la calidad de vida y la importancia que tiene para las entidades públicas la generación de bienestar social para los servidores públicos. Se conceptualizaron elementos clave como el bienestar y su relación con la calidad de vida, sus enfoques teóricos y prácticos, y se delimitó el campo de acción durante la formulación del plan. Esto aseguró una comprensión clara y compartida de los objetivos y métodos a emplear.

Finalmente, se realizó un análisis exhaustivo de la información y datos recopilados. Durante esta etapa, se evaluó la pertinencia de las tendencias y aspectos identificados, determinando cómo podían integrarse en el programa. Este análisis incluyó la revisión de las conclusiones de los estudios previos y la identificación de las mejores prácticas que podían ser adoptadas o adaptadas para el contexto de La Primavera Vichada. El objetivo fue asegurar que el plan no solo fuera exhaustivo y bien fundamentado, sino también práctico y adaptable a las necesidades específicas de los servidores públicos y sus familias.

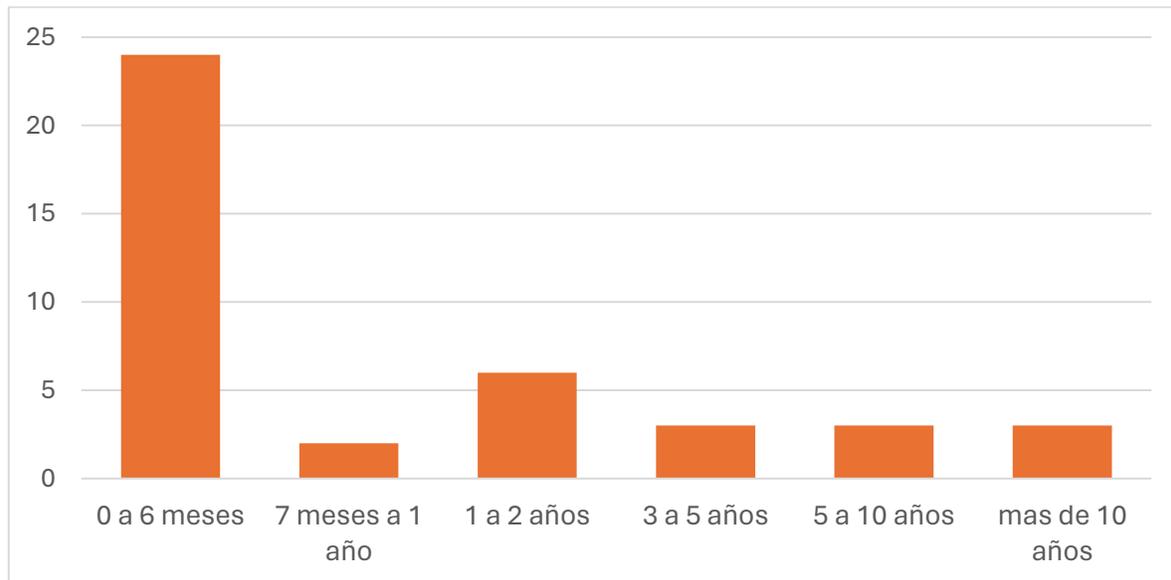
Durante el proceso de recolección y análisis de información para alcanzar el segundo objetivo, se llevaron a cabo diversas actividades utilizando fuentes primarias y secundarias. En primer lugar, se examinaron minuciosamente los documentos internos de la entidad, y como parte de las fuentes primarias, se diseñaron encuestas virtuales dirigidas a los funcionarios. Se promovió activamente la participación en estas encuestas en todas las dependencias de la entidad, destacando la importancia de su cumplimentación para comprender las necesidades de los empleados y evaluar el clima laboral, enfatizando así el valor del talento humano como el activo más relevante de la organización. Para analizar la situación de bienestar en la entidad, se implementaron encuestas sobre el ambiente laboral y las necesidades a través de la plataforma Google Forms, en la cual participaron 41 servidores y servidoras públicos.

Figura 3 . Distribución de Cargos y Género de los Empleados en la Alcaldía de La Primavera



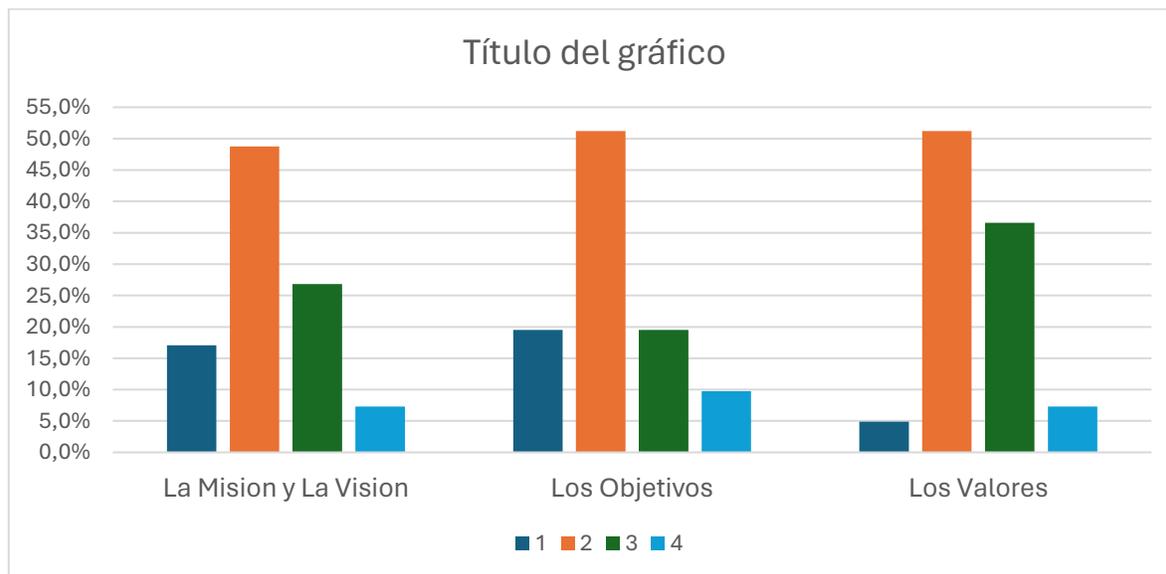
Estas encuestas abordaron aspectos clave como la orientación organizacional, la gestión estratégica del talento humano, el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, la capacidad profesional y el medio ambiente físico. Además, se clasificaron los participantes por niveles, observando que los cargos de nivel profesional tuvieron una mayor representación con un 43.9%, mientras que los de nivel asesor tuvieron una participación menor, lo cual se atribuye al bajo número de cargos de este nivel en la entidad, limitándose a tan solo 2 posiciones. En cuanto al género, se tiene una mayor participación femenina (51%) que masculina (49%) en la Alcaldía de la Primavera.

Figura 4 Distribución del tiempo de vinculación a la Alcaldía de La Primavera Vichada.



Con referencia al tiempo de vinculación de los funcionarios en la Alcaldía de La Primavera revela una alta rotación de personal reciente, con un 58.5% de los empleados teniendo menos de 6 meses en la entidad. Este dato sugiere un proceso de renovación de personal o ampliación de la plantilla. Sin embargo, la baja retención a mediano plazo es evidente, ya que solo el 4.9% de los funcionarios lleva entre 7 meses y 1 año, y un 14.6% entre 1 y 2 años. Esto podría indicar desafíos en la satisfacción laboral o en las políticas de estabilidad. A largo plazo, un pequeño grupo de empleados (7.3% en cada rango de 3 a 5 años, 5 a 10 años, y más de 10 años) demuestra estabilidad, aportando experiencia y continuidad. Estos resultados subrayan la necesidad de desarrollar estrategias de retención, integración y capacitación, así como la revisión de políticas laborales para mejorar la retención y estabilidad del personal, asegurando así una mayor continuidad y eficiencia operativa. Es necesario también mencionar que el alto número de empleados con menos de 6 meses de vinculación está asociado a la transición de cambio de gobierno, con lo cual cada 4 años este fenómeno se hace recurrente.

Figura 5 Conocimiento y Apropiación de los Componentes de la Plataforma Estratégica en la Alcaldía de La Primavera.

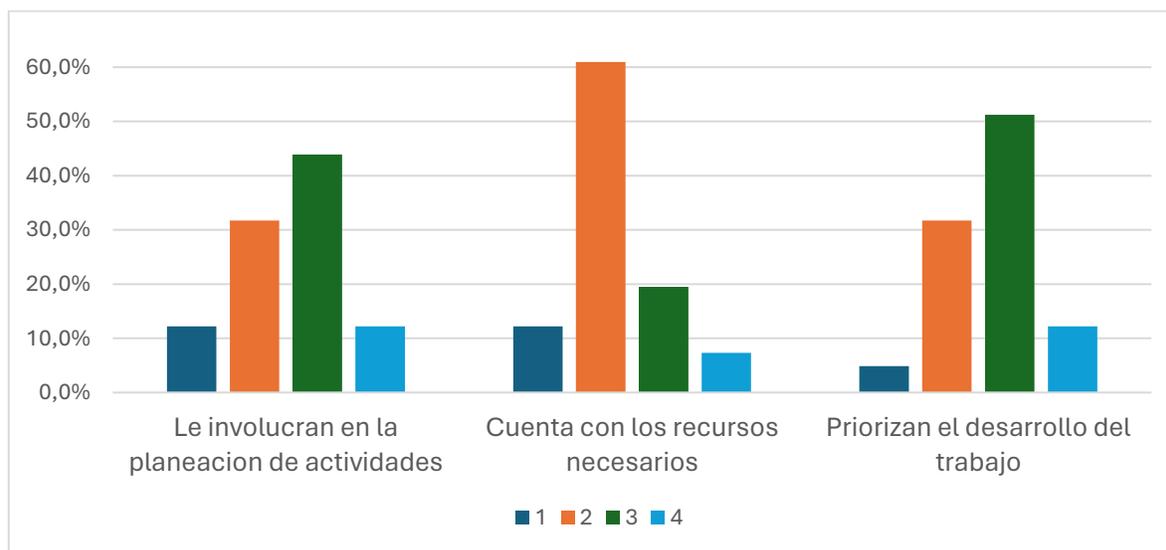


El análisis muestra que solo el 7,3% de los funcionarios tiene un alto nivel de conocimiento y apropiación de la misión y visión de la entidad (nivel 4), mientras que un significativo 48,8% se encuentra en un nivel medio (nivel 2). Es preocupante que un 17,1% de los empleados esté en el nivel más bajo (nivel 1), lo que indica una necesidad de reforzar la comunicación y formación sobre estos aspectos fundamentales.

En cuanto a los objetivos de la entidad, el patrón es similar al de la misión y visión, con solo un 9,8% de los funcionarios en el nivel más alto de conocimiento (nivel 4). Más de la mitad de los encuestados (51,2%) se sitúa en un nivel intermedio (nivel 2), y el 19,5% en el nivel más bajo (nivel 1). Esto sugiere que los objetivos no están claramente comunicados o no se han internalizado adecuadamente entre los empleados.

Los valores institucionales parecen ser mejor comprendidos en comparación con la misión, visión y objetivos, ya que solo el 4,9% de los encuestados está en el nivel más bajo (nivel 1). Sin embargo, la mayoría sigue estando en un nivel intermedio (51,2% en nivel 2), y solo un 7,3% en el nivel más alto (nivel 4).

Figura 6 Percepción de Involucramiento en la Planeación, Recursos Disponibles y Priorización del Desarrollo del Trabajo en la Alcaldía de La Primavera.

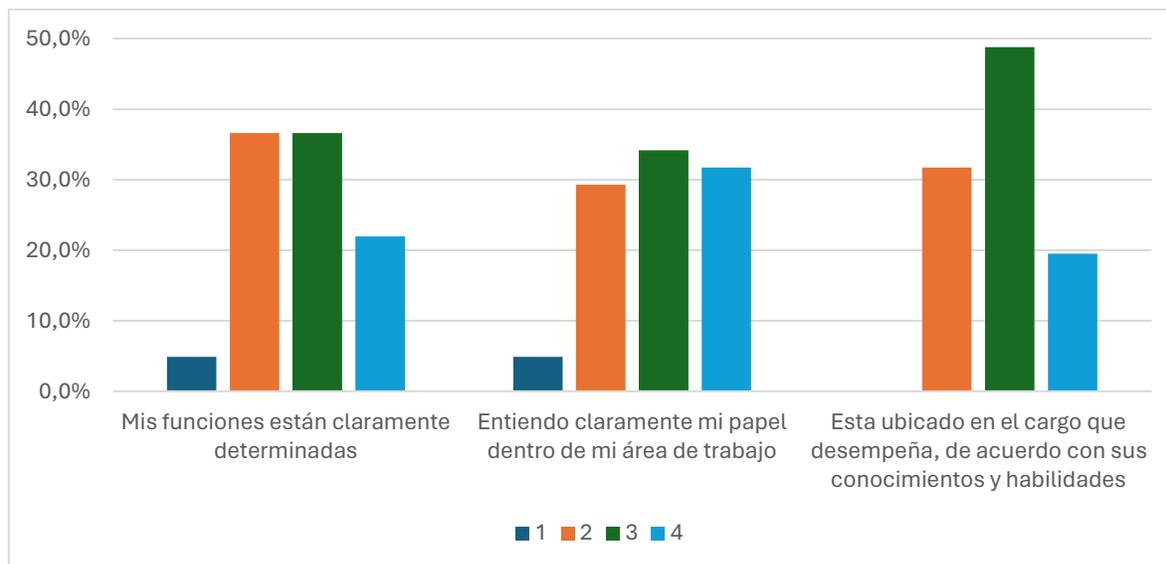


Los resultados obtenidos en relación con el área de trabajo de los encuestados revelan varios aspectos importantes sobre la gestión y los recursos disponibles, en cuanto a la involucración en la planificación de actividades, el 43.9% de los encuestados se siente moderadamente involucrado (nivel 3), mientras que un 31.7% se sitúa en un nivel 2, y solo un 12.2% se siente plenamente involucrado (nivel 4). Esto indica que existe un margen significativo para mejorar la participación de los empleados en la planificación estratégica.

Respecto a los recursos necesarios para el desarrollo del trabajo, el 61% de los encuestados siente que no cuenta adecuadamente con ellos (nivel 2), reflejando una carencia que podría afectar la eficiencia y calidad del trabajo. Solo un 7.3% considera tener todos los recursos necesarios (nivel 4).

Por último, en cuanto a la priorización del desarrollo del trabajo, el 51.2% de los encuestados siente que su trabajo es moderadamente priorizado (nivel 3), y un 31.7% siente que no es lo suficientemente priorizado (nivel 2). Solo un 12.2% siente que su trabajo es altamente priorizado (nivel 4). Estos resultados subrayan la necesidad de mejorar la provisión de recursos y la involucración en la planificación, así como de priorizar el desarrollo del trabajo para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral.

Figura 7 Lista de Chequeo Precontractual A) Área Administrativa B) Área Asistencial.

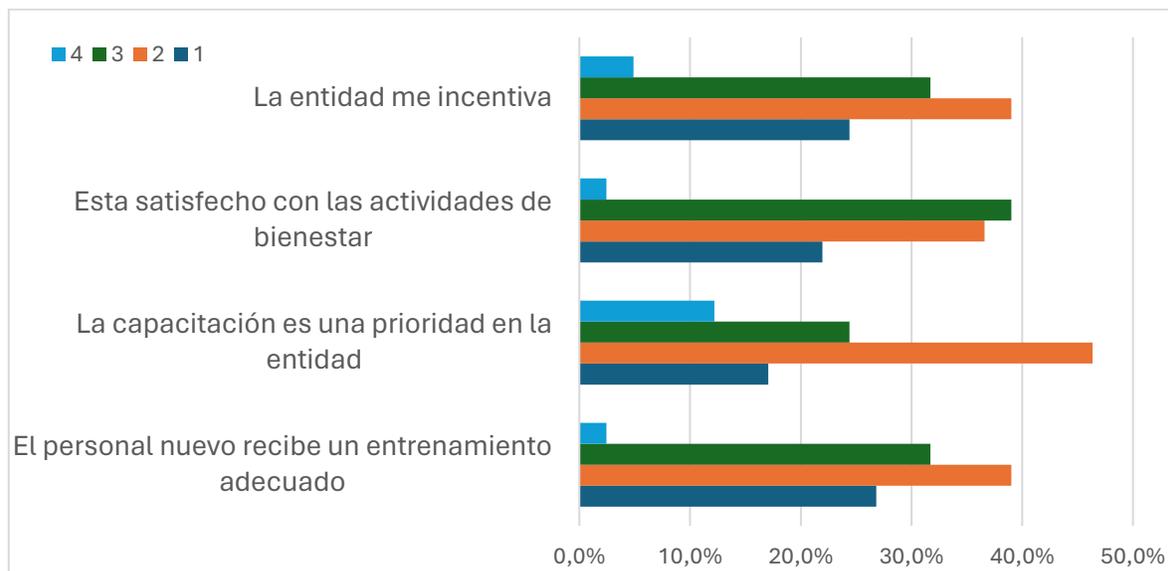


El análisis de los resultados respecto a la claridad de las funciones, la comprensión del papel dentro del área de trabajo y la adecuación del cargo a las habilidades y conocimientos de los encuestados revela importantes puntos a considerar. En cuanto a la claridad de las funciones, un 36.6% de los encuestados se encuentra en nivel 2 y 3, respectivamente, indicando que, aunque la mayoría tiene una comprensión moderada de sus funciones, aún hay un 22% que siente tener una claridad total (nivel 4). Solo un 4.9% se encuentra en el nivel 1, lo que muestra una minoría con falta de claridad.

En cuanto a la comprensión del papel dentro de su área de trabajo, el nivel 3 tiene el mayor porcentaje con un 34.1%, seguido por un 31.7% en nivel 4, lo que sugiere que la mayoría tiene una buena comprensión de su rol, aunque aún hay espacio para mejorar.

Por último, en relación con la ubicación en el cargo acorde a sus conocimientos y habilidades, un 48.8% se encuentra en el nivel 3, lo que indica una adecuación moderada. Un 31.7% se siente en nivel 2, mostrando una percepción de que sus habilidades y conocimientos no están completamente alineados con su cargo, mientras que el 19.5% está totalmente de acuerdo (nivel 4). Estos resultados destacan la necesidad de clarificar funciones, roles y asegurar que los empleados se sientan adecuadamente ubicados en cargos que correspondan con sus habilidades y conocimientos para mejorar la eficiencia y satisfacción laboral.

Figura 8 Percepción de Claridad en Funciones y Roles en la Alcaldía de La Primavera.



Los resultados de la encuesta respecto al entrenamiento del personal nuevo, la prioridad de la capacitación, la satisfacción con las actividades de bienestar y los incentivos proporcionados por la entidad revelan varias áreas críticas para mejorar. Un 26.8% de los encuestados considera que el personal nuevo no recibe un entrenamiento adecuado (nivel 1), y un 39% lo sitúa en nivel 2, indicando que la mayoría percibe una falta significativa en este aspecto. Solo un 2.4% cree que el entrenamiento es totalmente adecuado (nivel 4).

En cuanto a la capacitación como prioridad, un 46.3% se encuentra en nivel 2, sugiriendo que la entidad no está priorizando suficientemente la capacitación. Solo un 12.2% de los encuestados siente que la capacitación es una prioridad absoluta (nivel 4), mientras que el 17.1% está en el nivel 1, reflejando insatisfacción.

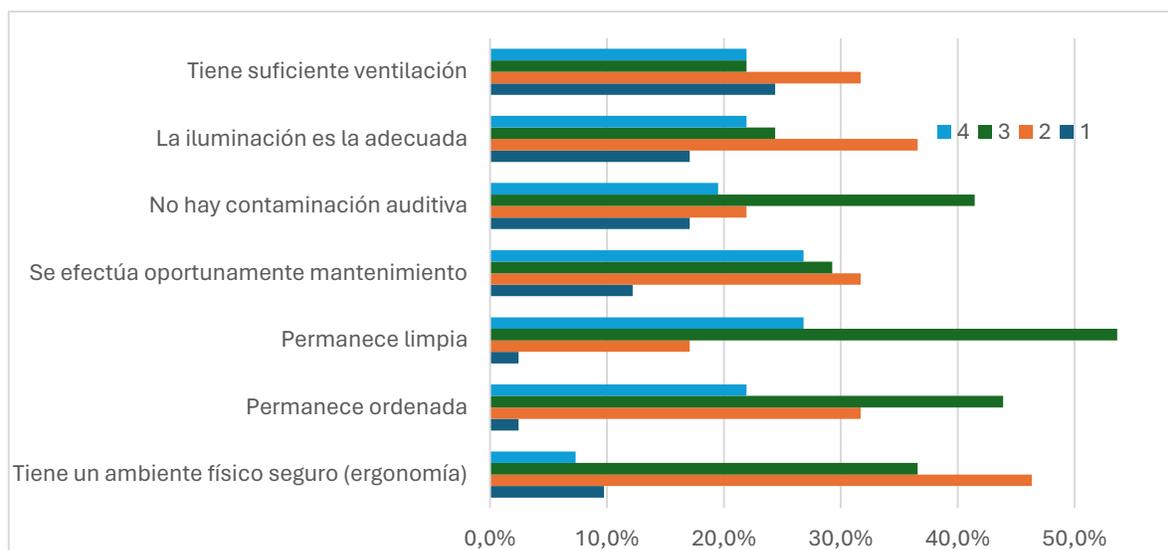
La satisfacción con las actividades de bienestar muestra que un 39% está en nivel 3, señalando una satisfacción moderada, pero un 36.6% está en nivel 2 y un 22% en nivel 1, lo que destaca una necesidad significativa de mejorar estas actividades. Solo un 2.4% se encuentra completamente satisfecho (nivel 4).

Respecto a los incentivos, un 39% de los encuestados se sitúa en nivel 2, seguido de un 31.7% en nivel 3, lo que indica que muchos empleados no se sienten adecuadamente incentivados. Un 24.4% está en nivel 1, reflejando una percepción de falta de incentivos,

mientras que solo un 4.9% está completamente satisfecho con los incentivos ofrecidos (nivel 4).

En conjunto, estos resultados sugieren que hay un considerable margen de mejora en áreas críticas como el entrenamiento del nuevo personal, la prioridad de la capacitación, las actividades de bienestar y los incentivos. Abordar estas áreas podría mejorar significativamente la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Figura 9 Resultados con respecto al entorno de trabajo.



Los resultados de la encuesta sobre el entorno de trabajo indican que hay áreas de mejora significativas en varios aspectos relacionados con la seguridad y comodidad física de los empleados. Respecto a la seguridad del ambiente físico (ergonomía), un 46.3% de los encuestados se sitúa en el nivel 2, lo que sugiere que la mayoría percibe que el ambiente es seguro, pero aún hay margen de mejora. Sin embargo, un 36.6% está en nivel 3, lo que indica cierta insatisfacción.

En términos de orden y limpieza, un 53.7% de los encuestados se encuentra en nivel 3, señalando una insatisfacción moderada. Solo un 17.1% considera que el ambiente está completamente ordenado y limpio (nivel 4). En cuanto al mantenimiento oportuno, un 31.7% está en nivel 2 y un 29.3% en nivel 3, lo que indica que una parte significativa de los empleados percibe que el mantenimiento no se realiza de manera adecuada o puntual.

La contaminación auditiva parece ser un problema menor, ya que solo un 17.1% de los encuestados se encuentra en nivel 1, mientras que un 41.5% se encuentra en nivel 3, lo que

sugiere cierta satisfacción. En cuanto a la iluminación y ventilación, un porcentaje considerable de encuestados (36.6% y 31.7% respectivamente) se encuentra en nivel 2, lo que sugiere que la percepción es mixta y hay margen de mejora en estos aspectos.

En resumen, aunque hay áreas donde la mayoría de los empleados están satisfechos con el entorno de trabajo, como la seguridad física y la ausencia de contaminación auditiva, aún existen aspectos críticos que requieren atención, como el mantenimiento oportuno, el orden y la limpieza, así como la iluminación y ventilación adecuadas. Estos resultados destacan la importancia de mejorar el ambiente físico para promover el bienestar y la productividad de los empleados.

6.3 Formulación del Plan

Una vez completada la fase de recolección de información y el diagnóstico detallado, el siguiente paso crucial fue el diseño y la formulación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales del municipio de La Primavera Vichada. Este proceso implicó la creación de los componentes y ejes del plan, los cuales fueron diseñados para abordar las necesidades específicas identificadas durante el diagnóstico.

Los ejes del plan representaron los aspectos clave que contribuirían al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico y las tendencias del mercado laboral. Además, cada uno de los componentes fue cuidadosamente diseñado con un objetivo claro, identificando los actores involucrados, las estrategias o acciones para lograr su propósito y una cuantificación de tiempo e indicadores para evaluar su efectividad.

6.4 Socialización del plan

La etapa de socialización del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales fue crucial para asegurar su éxito y aceptación en el municipio de La Primavera Vichada. Durante esta fase, se llevó a cabo una serie de actividades destinadas a informar, educar y generar compromiso entre los servidores públicos y otras partes interesadas.

Se organizaron sesiones de capacitación y talleres donde se presentaron los detalles del plan, incluyendo sus objetivos, componentes y beneficios para los empleados y sus familias. Estas sesiones permitieron aclarar dudas, recibir retroalimentación y promover una comprensión común sobre la importancia del bienestar en el entorno laboral. Además, se utilizaron diversos canales de comunicación interna, como correos electrónicos, boletines informativos y reuniones departamentales, para difundir información sobre el plan y mantener a los empleados actualizados sobre su implementación y avances.

La participación de los líderes y gerentes en la socialización del plan fue fundamental para generar confianza y compromiso entre los empleados. Su respaldo y apoyo ayudaron a establecer una cultura organizacional que valoraba el bienestar de los servidores públicos como una prioridad institucional.

7 Conclusiones y Recomendaciones

Las entidades públicas tienen la imperativa responsabilidad de desarrollar programas, actividades estratégicas e iniciativas que impulsen el bienestar de los servidores públicos. Este compromiso se traduce en una mejora palpable de su calidad de vida y en la promoción de un equilibrio entre sus ámbitos personal, familiar y laboral. Todo esto, con el último fin de fortalecer su identidad y transformar la cultura organizacional, incrementando así la productividad y generando valor público.

El análisis del clima organizacional en la Alcaldía de La Primavera arroja conclusiones fundamentales sobre la importancia de los programas de bienestar, estímulos e incentivos. Estos son vitales para afianzar la identidad de los servidores públicos, moldear la cultura institucional y cultivar un entorno laboral saludable y productivo. Si bien el programa actual ha generado impactos positivos en la motivación y productividad del personal, aún hay áreas susceptibles de mejora.

Resulta esencial continuar invirtiendo en el bienestar integral de los empleados, enfocándose en aspectos como la claridad en las funciones y roles, el adecuado entrenamiento para el personal nuevo y la optimización del entorno físico de trabajo. Asimismo, se debe mantener una evaluación constante de los programas de incentivos y reconocimiento, asegurando su relevancia y efectividad para los empleados.

Los datos obtenidos brindan una valiosa guía para fortalecer y mejorar el programa de bienestar, estímulos e incentivos. Es evidente la existencia de áreas específicas que demandan atención y acciones correctivas para garantizar un entorno laboral óptimo y el bienestar de los servidores públicos.

En primer lugar, la percepción mixta sobre la claridad de funciones y roles sugiere la necesidad de mejorar la comunicación organizacional y los procesos de asignación de responsabilidades. Esto garantizará que todos los empleados comprendan claramente sus roles y contribuciones al equipo. Además, la capacitación adecuada para el personal nuevo emerge como una necesidad crítica. Aunque existe una percepción positiva sobre la priorización de la capacitación, aún se puede mejorar la formación inicial y continua para los nuevos empleados.

En términos del entorno físico de trabajo, los datos señalan la necesidad de mejorar aspectos como el orden, la limpieza y el mantenimiento oportuno de las instalaciones. Estos factores son esenciales para promover un ambiente seguro y saludable que contribuya al bienestar y satisfacción de los empleados.

En cuanto a incentivos y reconocimiento, si bien los resultados son en su mayoría positivos, es importante seguir evaluando y ajustando los programas para garantizar su efectividad y significancia para los empleados. La retroalimentación continua y la participación de los empleados son claves para su éxito a largo plazo.

En resumen, estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión proactiva del bienestar laboral y la necesidad de adaptar constantemente las políticas y programas para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleados. Al abordar las áreas identificadas para mejora y mantener un enfoque centrado en el bienestar y desarrollo del personal, la Alcaldía de La Primavera puede continuar fortaleciendo su cultura organizacional y promoviendo un entorno laboral saludable y productivo para todos sus empleados.

8 Referencias

- Alcaldía de La Primavera. (2020). Misión y Visión. Recuperado el 24 de diciembre de 2023, de <https://www.laprimavera-vichada.gov.co/alcaldia/mision-y-vision>
- Alcaldía de La Primavera. (2021). Manual de funciones actualizado.
- Alcaldía de La Primavera. (2023). Plan de Desarrollo 20-23. Recuperado el 24 de diciembre de 2023, de <http://www.laprimavera-vichada.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-2023>
- Ballesteros, B., Medina, A. & Caicedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychological*, 5 (2), pp. 239-258.
- Bedoya Gómez, M. A., Posada Isaza, D., Quintero Gutiérrez, M. C., & Zea Quintero, J. D. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12). Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978/20784204>
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137.
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Chabur Ramirez, Juan Diego. "Apoyo en el desarrollo e implementación del plan de bienestar, capacitación, incentivos y estímulos para los funcionarios de la alcaldía municipal de el rosal cundinamarca año 2017." (2018).
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*, pp.81, 289 McGraw Hill
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national Bindex. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Duodécima edición ed.).

México: McGrawHill/Interamericana editores, S.A. de C.V.

Laverde, S. E. V. (2018). El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP.

Llacchua Quino, F. (2015). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015.

Función Pública. (s/f). ¿Cómo opera MIPG? Detalle del modelo: Talento Humano.

Recuperado el 24 de diciembre de 2023, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/detalle-del-modelo/tags/talento-humano>

Función Pública. (2023). Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, 2023.

Recuperado el 24 de diciembre de 2023, de

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan_bienestar_estimulos_incentivos_v3.pdf/572c2e07-81e3-1624-15db-c7e8cdb8f8f1?t=1675198172024

Quiñones, K. L. (2022). Implementación de planes de bienestar laboral en entidades públicas del nivel nacional. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/41545>.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (Decimoquinta edición ed.). México: Pearson educación de México, S.A. de C.V.

9 Anexos

9.1 Resumen Analítico

Las Prácticas Administrativas en la Empresa Social del Estado Hospital Local de San Martín se desarrollaron en la Subgerencia Administrativa y Financiera con el objetivo de mejorar el servicio de salud en el municipio de San Martín de los Llanos. Las actividades desarrolladas incluyeron la supervisión y soporte de procesos contractuales, la revisión de plataformas tecnológicas y la colaboración con el personal del hospital para asegurar el cumplimiento de la Misión y Visión institucional. Este proceso permitió aplicar conocimientos teóricos en un entorno real, desarrollar competencias profesionales y documentar los logros y aprendizajes obtenidos.

La metodología aplicada se estructuró en varias fases. Se inició con la identificación y planificación, donde se diagnosticó la necesidad de apoyo en el área de contratación, que estaba sobrecargada debido a la alta carga de trabajo y el reducido personal; este diagnóstico inicial, realizado con la Subgerente Administrativa, permitió establecer objetivos claros y medibles. En la fase de diseño, se elaboró un cronograma semanal para los cuatro meses de la práctica, se estudió el Manual de Contratación de la entidad y se planificaron actividades para cumplir con los objetivos establecidos.

Durante la implementación, se aplicaron los conocimientos adquiridos en la gestión de procesos contractuales. Se familiarizó con las plataformas SECOP II y SIA OBSERVA, esenciales para la gestión y verificación de informes y la carga de información de los contratistas; se revisaron y gestionaron minuciosamente 133 contratos en SECOP II, asegurando que todos los requisitos documentales estuvieran cumplidos, y se crearon perfiles detallados para 7 contratos en SIA OBSERVA. Además, se apoyó la recepción y revisión de carpetas de Contratos por Prestación de Servicios (CPS) y hojas de vida de proveedores, revisando 45 de 94 carpetas para garantizar que la documentación estuviera completa y correcta.

El seguimiento y evaluación de las actividades se realizaron mediante reuniones periódicas con el tutor académico y el asesor administrativo. Estas instancias de retroalimentación permitieron ajustar estrategias y asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Se identificaron varias sugerencias para optimizar los procesos de contratación en el hospital, la primera de ella es una planificación anticipada para la recepción de carpetas CPS y la incorporación de apoyo adicional en el área de contratación, dada la alta carga laboral. Además, se sugiere mejorar la coordinación y comunicación con los proveedores, notificándoles con anticipación sobre los requisitos y fechas límite para la entrega de documentación, siendo crucial revisar y actualizar regularmente los cursos y documentos exigidos a los contratistas para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y administrativos. Implementar estas sugerencias no solo mejorará la eficiencia y transparencia en los procesos de contratación del Hospital de San Martín, sino que también fortalecerá la capacidad del hospital para gestionar adecuadamente sus recursos humanos y financieros.

En conclusión, las prácticas administrativas permitieron alcanzar los objetivos planteados, aplicar conocimientos teóricos en un entorno real, desarrollar habilidades prácticas y contribuir significativamente a la optimización de los procesos en la Subgerencia Administrativa y Financiera del Hospital Local de San Martín de los Llanos.

10 Apéndices

30

REPUBLICA DE COLOMBIA



COMISARIA ESPECIAL DEL VICHADA
Municipio de la Primavera
ALCALDIA

DECRETO NUMERO 0021.
(Mayo 31 de 1.990).

" Por medio del cual se institucionaliza el Primero de Junio como día Cívico en toda la Jurisdicción del Municipio de La Primavera (Vichada) "

EL SUSCRITO ALCALDE MUNICIPAL DE LA PRIMAVERA VICHADA, en uso de sus facultades legales y,

C O N S I D E R A N D O :

a). Que es de ley y deber del Gobierno Municipal celebrar un día donde se realicen los valores cívicos, patrios y culturales de la región.

b). Que el día Primero (1) del mes de Junio de 1.987 fue inaugurado al Municipio de La Primavera, creado mediante Decreto N° 676 de Abril 13 de 1.987 dictado por el Gobierno Nacional.

c). Que es deber del Gobierno Municipal y las fuerzas vivas de la comunidad, conmemorar las fiestas cívicas y máximo cuando se trata de la creación del Municipio.

D E C R E T A :

ARTICULO PRIMERO: Institucionalizar el Primero (1) de Junio de cada año como día cívico por toda la jurisdicción del Municipio de La Primavera.

ARTICULO SEGUNDO: Conmemoremos esta fecha con actos de índole cívico, cultural, e izando la Bandera Nacional en todosy cada uno de los edificios públicos y privados de la jurisdicción.

ARTICULO TERCERO: Copias del presente Decreto serán enviadas a las autoridades civiles y militares del Municipio para que se dé estricto cumplimiento.

ARTICULO CUARTO: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y surte efectos fiscales a partir del Primero (1) de Junio/90.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE.

Dado en La Primavera Vichada, a los Treinta y un (31) días del mes de Mayo de mil novecientos noventa (1.990).--


LUIS TERCERO CARVAJAL
Alcalde Municipal.--


GLORIA BETANCORT GONZÁLEZ B.
Secretaria Municipal.--

"EL TRABAJO ES LA CONSTANTE QUE FORJAMOS PARA ALCANZAR EL PROGRESO Y FORMACION A LA JUVENTUD"

INTRODUCCION.

Para la alcaldía municipal de La Primavera Vichada los funcionarios de la entidad, son el activo más valioso con el que se cuenta y para poder desarrollar su misión y poder cumplir a cabalidad con los fines esenciales del estado.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Social la Alcaldía de La Primavera – Vichada busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socio-culturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con la entidad.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 del 2004 y el Decreto 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1. establece que 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.

Para cumplir con este cometido, la oficina de talento humano, aplicó encuesta desde el día 9/02/2024 hasta el día 22/03/2024, con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de bienestar de los servidores públicos y su núcleo familiar.

El diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos permitió tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los servidores públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada uno de los servidores.

OBJETIVOS.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de La Primavera-Vichada, busca para la vigencia 2024 propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar, que permita contribuir a incrementar positivamente los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los funcionarios de la entidad.

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional.
- Proporcionar orientación a los servidores que están a punto de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para pensionarse, para la adaptación de su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.
- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la Alcaldía de La Primavera-Vichada.

MARCO NORMATIVO.

Tabla 3.
Marco Normativo

Normativa	Descripción
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	<p>Parágrafo 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 contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar planes de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y que desarrollen la presente Ley”. (En concordancia con el Decreto 1227 de 2005).</p>
Decreto Ley 1567 de 1998	<p>“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 visión institucional”.</p> <p>Así mismo, el Capítulo II. Artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto Ley están en la obligación de realizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.</p>
Decreto 1083 de 2015, Título 10: Sistema de Estímulos.	<p>Artículo 2.2.10.1. Programa 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”. (Decreto 1227 de 2005, artículo 69).</p> <p>Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios: “Las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a los empleados y sus familias, los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 de empleado, y que puedan ser gestionadas en convenio con

Normativa	Descripción
	<p><i>las cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.</i></p> <p>5. <i>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”.</i></p> <p>Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales: <i>“Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las cajas de compensación familiar, las empresas promotoras de salud, los fondos de vivienda y pensiones y administradoras de riesgos profesionales”. (Decreto 1227 de 2005, Artículo 71; ver concepto sala de consulta C.E 00096 de 2017).</i></p> <p>Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar: <i>“No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles”. (Decreto 1227 de 2005, Artículo 71; ver concepto Sala de Consulta C.E 00096 de 2017).</i></p> <p>Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar: <i>“Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional”. (Decreto 1227 de 2005, Artículo 74).</i></p> <p>Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral: <i>“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:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</i><i>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.</i>

Normativa	Descripción
	<ol style="list-style-type: none">3. Preparar a los pre pensionados 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”.
	<p>Artículo 2.2.10.8. Planes de incentivos: “Los planes de incentivos, enmarcados dentro del plan de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento 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”. (Decreto 1227 de 2005, Artículo 76).</p>
	<p>Artículo 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales: “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley”.</p>
	<p>Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”. (Decreto 1227 de 2005, Artículo 77).</p>
	<p>Artículo 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos: “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”.</p>

Normativa	Descripción
	<p><i>Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera” (Decreto 1227 de 2005, Artículo 78).</i></p> <p>Artículo 2.2.10.11. Procedimiento: <i>“Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”. (Decreto 1227 de 2005, Artículo 79).</i></p> <p>Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales: <i>“Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.</i><i>2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.</i><i>3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”. (Decreto 1227 de 2005, Artículo 80).</i><p>Artículo 2.2.10.13. Plan de Incentivos para los equipos de trabajo: <i>“Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:</i></p><ol style="list-style-type: none"><i>1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.</i><i>2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos</i>

Normativa	Descripción
	<p><i>previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”. (Decreto 1227 de 2005, Artículo 81).</i></p>
	<p>Artículo 2.2.10.14. Requisitos de los equipos de trabajo: <i>Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:</i></p>
	<p><i>1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.</i></p>
	<p><i>2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”. (Decreto 1227 de 2005, Artículo 82)</i></p>
	<p>Artículo 2.2.10.15. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo: <i>“Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:</i></p>
	<p><i>1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.</i></p>
	<p><i>2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.</i></p>
	<p><i>3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.</i></p>
	<p><i>4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.</i></p>
	<p><i>5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.</i></p>

Normativa	Descripción
	<p><i>Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.</i></p>
	<p><i>Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).</i></p>
	<p>Artículo 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar: <i>“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. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).</i></p>

Nota. Marco normativo utilizado en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales de la alcaldía del municipio de La Primavera, Vichada.

ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos, todos los servidores de la Alcaldía de La Primavera vichada y sus familias; 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 dependen económicamente del servidor.

RESPONSABLE

El responsable de este Plan y su correcta ejecución corresponde a la Secretaria de Gobierno y Dirección.

PRESUPUESTO

El presupuesto destinado para bienestar social es de un monto de \$23.800.000 millones de pesos, para la vigencia del 2024. Información del (POAI) Plan Operativo Anual de Inversión.

EJES DEL PROGRAMA

Figura 10.
Ejes del Programa



Nota. Creación propia con la información obtenida, eje utilizado el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales.

Eje 1: Equilibrio Psicosocial.

Este eje hace la referencia a las formas de adaptación al cambio y proporcionar herramientas que permitan a los servidoras y servidores, afrontar los diferentes cambios que inciden en la estabilidad laboral y emocional. Busca proporcionar espacios de ocio y esparcimiento a los funcionarios.

Eje 2: Salud Mental.

Promueve la salud mental de los funcionarios, fomentando un ambiente donde se sientan apoyados y valorados. se describe los elementos clave para afrontar las situaciones que se presentan en el ambiente laboral, y de esta manera poder generar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Eje 3: Diversidad e Inclusión.

Este eje busca mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también impulsa la innovación y la productividad al aprovechar la riqueza de perspectivas y experiencias diversas.

Eje 4: Transformación Digital.

Se consideran varios aspectos fundamentales que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los empleados y la eficiencia operativa de la organización mediante la integración de tecnologías digitales.

Eje 5: Identidad y Vocación Por El Servicio Publico

Buscamos fortalecer y promover una cultura organizacional en la alcaldía municipal que refleje valores de integridad, compromiso y dedicación hacia el servicio a la ciudadanía. Este eje es fundamental para garantizar que los servidores públicos desarrollen un sentido de pertenencia y orgullo en su labor, lo que a su vez contribuye a una gestión pública más eficiente y orientada al bien común.

CRONOGRAMA													
N°	TEMA	MES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1	Elaboración del documento	■											
2	Conmemoración del día de la secretaria				■								
3	Conmemoración del día de la madre					■							
4	Conmemoración del día del padre						■						
5	Conmemoración del día del servidor publico						■						
6	Taller sobre cultura organizacional que celebre la diversidad y promueva la inclusión en todos los aspectos del trabajo.							■					
7	Tarde de recreación deportiva							■					
8	Pausas activas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Promoción uso de bicicleta			■					■				
10	Divulgación de fechas especiales y felicitación publica en la página web y conceder día libre remunerado.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
11	Torneo de rana												■
12	Plataforma digital de bienestar para funcionarios									■			
13	Medición de ejecución del plan con encuesta de satisfaccion											■	

Nota. Creación propia con la información obtenida, en encuesta de necesidades.