



TRD -

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO**



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS- CLIMA
ORGANIZACIONAL Y PRE-PENSIONADOS**

ANIBAL MENDOZA BOHÓRQUEZ
Alcalde Municipal
Plan de desarrollo “Cabalgando con
transparencia”

**TAME ARAUCA
2021**



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO NORMATIVO.....	6
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	10
3. BIENESTAR SOCIAL.....	14
4. INCENTIVOS.....	20
5. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	27
6. FLEXIBILIDAD LABORAL.....	35
7. OBJETIVOS.....	36
7.1 Objetivo General:.....	36
7.2 Objetivos Específicos:.....	37
8. BENEFICIARIOS.....	37
9. RESPONSABLE.....	37
10. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS:.....	37
11. OFERTA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	38
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021.....	38
13. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021.....	42
14. EJES DE INTERVENCIÓN:.....	43
14.1 Actividades Recreativas y Deportivas:.....	43
14.2 Autocuidado:.....	44
14.3 Cuerpo Sano:.....	45
14.4 Sana-mente:.....	45
14.5 Actividades Culturales:.....	45
15. RELACIONES INTERPERSONALES.....	45
16. PROPÓSITO DE VIDA.....	46
17. ESTADOS MENTALES POSITIVOS.....	47
18. SALARIO EMOCIONAL.....	47
19. PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS:.....	48
20. TARJETAS VIRTUALES POR CUMPLEAÑOS:.....	48
22. AVISOS DE FALLECIMIENTO:.....	48



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**

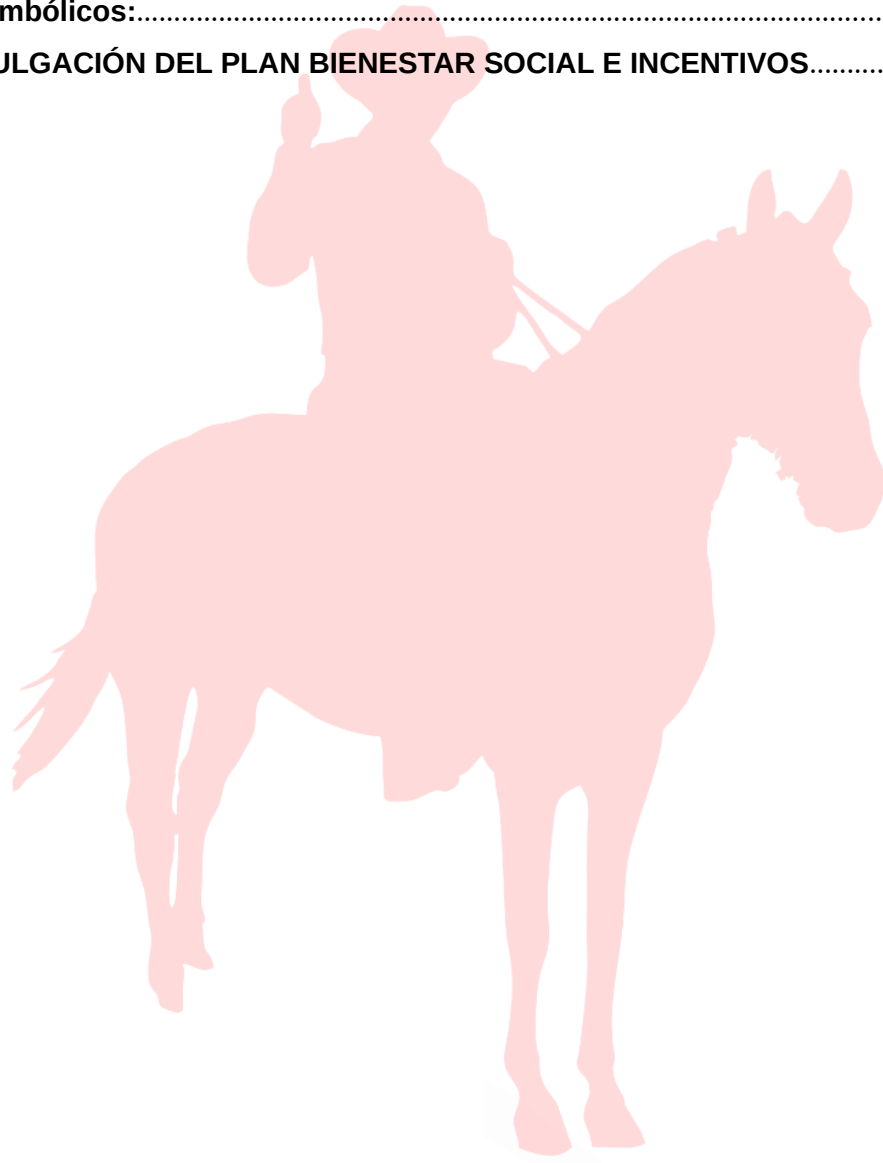


100-623

DESPACHO

TRD -

23.	DESCANSO COMPENSADO:.....	49
24.	DÍA DE UN CAFÉ PARA ESCUCHAR Y CRECER JUNTOS.....	49
25.	INCENTIVOS:.....	49
25.1	No económicos (no pecuniarios):.....	50
25.2	Simbólicos:.....	50
27.	DIVULGACIÓN DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	51



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**

TRD -



INTRODUCCIÓN

Atendiendo lo dispuesto en el numeral 1°. Del artículo 2.2.22.3.3., del Decreto 1499 de 2017, donde se plantea que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación-MIPG- es: *"Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de generación de resultados de las entidades públicas"*. La Alcaldía Municipal de Tame Arauca formula desde una perspectiva integral del ser Humano el Plan de Bienestar Social e incentivos, clima organizacional y pre-pensionados vigencia 2021.

El Plan de Bienestar e Incentivos del Municipio de Tame es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano 2021, donde se encuentran consignados los programas y actividades de bienestar que se desarrollarán en la actual vigencia para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus familias.

El Talento Humano en el Municipio de Tame es la columna vertebral, para el cumplimiento y el éxito de sus objetivos estratégicos y metas institucionales, de manera que su bienestar, es prioridad sustancial en nuestra Entidad. A través de este Plan de Bienestar e Incentivos 2021, se busca dar cumplimiento a la implementación de las políticas de Talento Humano a través de la Secretaría Administrativa como responsable de la formulación, proyección, ejecución y seguimiento de las diferentes estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las funciones a su cargo.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO

TRD -



El Plan de Bienestar Social e Incentivos permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores y su grupo familiar, contribuyendo al mejoramiento continuo de su bienestar y calidad de vida.

La calidad de vida laboral hace referencia a la sensación de bienestar que se construye a partir de condiciones laborales favorables y que generan un impacto positivo tanto en la motivación, rendimiento laboral, sanas relaciones interpersonales, canales de comunicación asertivos y salud integral.

El Comité institucional de Gestión y desempeño de la Alcaldía, adopta el Plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción de la entidad, a los mejores empleados de carrera administrativa 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.

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el Plan de Bienestar e Incentivos 2021, para los servidores de la entidad, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período de prueba y provisionales, buscando ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida, exaltación de la labor del servidor e intensificando además una cultura que revelé en sus servidores el sentido de pertenencia y motivación. El Plan de Bienestar existe mediante el ser y se enfoca en tres sentidos importantes como lo son: la mente, el cuerpo y la emoción, con actividades que de manera articulada cumplan con el componente estratégico de talento humano. El programa esta soportado en una Encuesta como insumo principal para el reconocimiento y el gusto de los servidores públicos por las diferentes actividades.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

TRD -

1. MARCO NORMATIVO

La formulación y ejecución del plan de bienestar laboral e incentivos se rige por las siguientes normas:

<p>Constitución Política de Colombia de 1991</p>	<p>Establece en el artículo 48 “la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley”.</p> <p>El artículo 52 expresa que: “el ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano”. En este artículo se reconoce también que el deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Así mismo, reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.</p> <p>El artículo 57 expresa que “La Ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”.</p>
<p>La Ley 100 de 1993</p>	<p>Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.</p>
	<p>Sobre el tema de estímulos a los servidores públicos. Dice: “El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia,</p>



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

La ley 489 de 1998, artículo 26	creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.
Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título II	Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por el Programa de Bienestar Social y el de Incentivos.
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.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36	Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Decreto 1227 de 2005, Artículo 69	Y siguientes rezan: “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.
Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 del artículo 33	Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente
Decreto 1227 de 2005, artículo 77	Ordena que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

	Plan de Incentivos Institucionales y, señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.
El Decreto 4661 de 2005 modifica el Decreto 1227 de 2005	Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.
LEY 1221 DE 2008.	“Por el cual se establecen las normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 137 de 2010, en el inciso 2 del artículo 25	La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, dispuso que, para efectos de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto Nacional 1567 de 1998.
Decreto 2865 d 2013.	“Por el cual se declara el día del Servidor Público. Derogado por el Decreto 1083 de 2015. Título 15 Artículo 2.2.15.1 Día nacional del servidor público. 27 de junio.
Acuerdo 565 de 2016, de la CNSC en su Artículo 40 numeral 5	El señala que el uso de la Evaluación del Desempeño Laboral en el nivel Sobresaliente, deberá tenerse en cuenta para otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios como incentivos para los servidores.
Ley 734 de 2002 dispone en el artículo 33 en los numerales 4 y 5	La 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, deportes, y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que son las mencionadas anteriormente
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



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

Circular externa 12 de 2017. De Función Pública.	Para representantes legales de los organismos y entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
Decreto 894 de 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Ley 1952 de 2019	Esta norma fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por medio del cual se expide Código General Disciplinarios y se deroga la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 2474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 de 2019	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2021 del Municipio de Tame Arauca, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Plan de Bienestar, así como la medición de clima laboral, resultados de la Encuesta. La encuesta



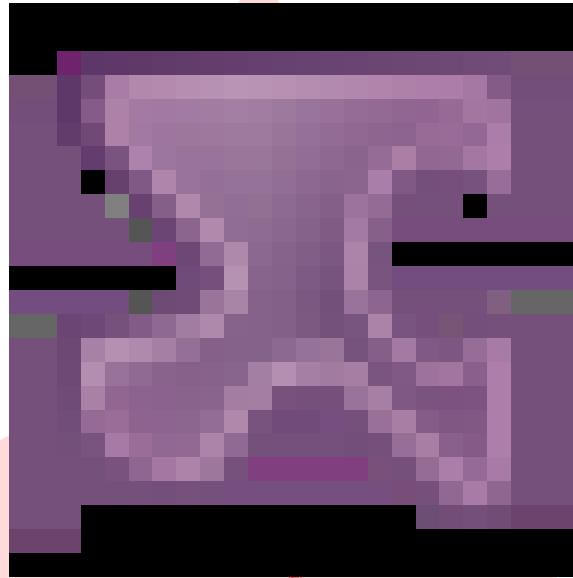
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

de bienestar 2021 contó con una participación de 58 servidores, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente plan. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

2.1 Gráfica 1: Nivel Jerarquico



Fuente: propia. Consolidación encuesta

De los 61 servidores públicos existente en la planta de personal, el 39% son Asistenciales, el 28% son técnicos, el 18% son Directivos, el 12% son profesionales y el 3% son Asesores.

2.2 Gráfica 2: Rango de Edades

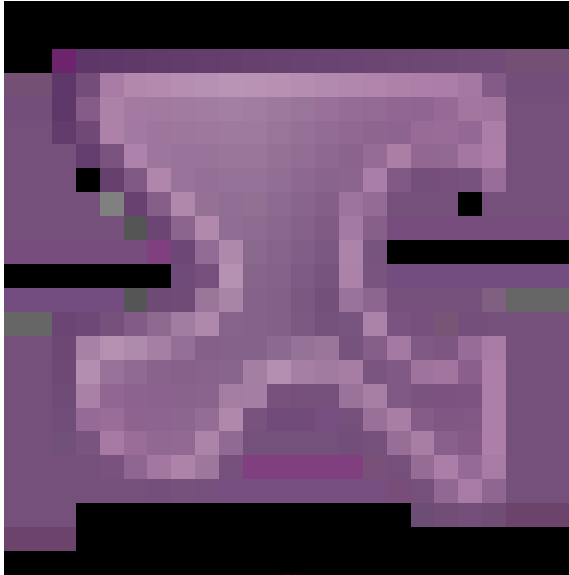


**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**

100-623

DESPACHO

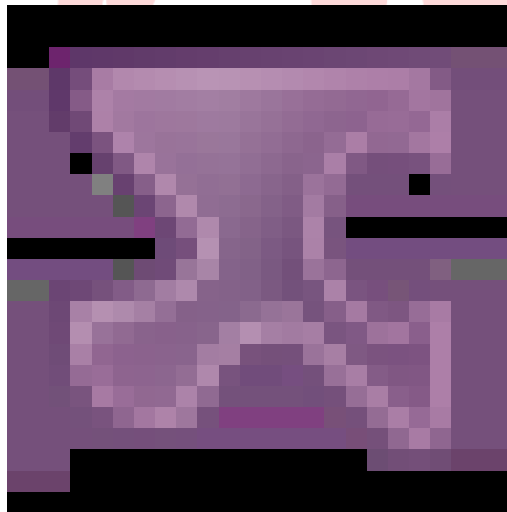
TRD -



Fuente propia: consolidación de encuesta

El promedio de edad de los servidores públicos es de 45 años, sin embargo, considerando que los gustos y preferencias en la realización de todo tipo de actividad varían con la edad, es necesario analizar la composición etaria por rangos de edades. El 33% de los servidores públicos están entre los 51-60 años, el 31% está en un rango de edad de los 31-40, el 23% están entre los 41-50 años, el 8% están entre los 20-30 años y un 5% que están en un rango de edad de los 61-70 años.

2.3 Gráfica 3: Estado civil



Fuente propia: consolidación de encuesta



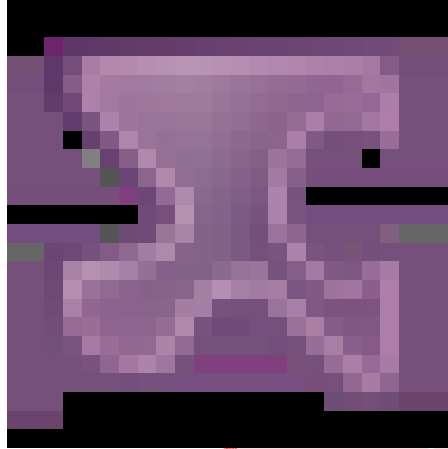
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

El 36% de los servidores públicos son casados, el 33% viven en unión libre, 10% separados y el 21% son solteros.

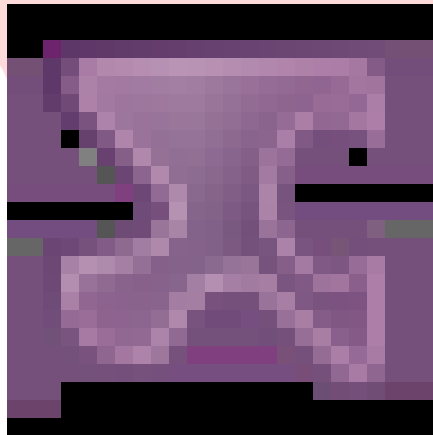
2.4 Gráfica 4: Género



Fuente propia: consolidación encuesta

El 50% de los servidores públicos son mujeres y el 50% son hombres.

2.5 Gráfica 5: Hijos



Fuente propia: consolidación encuesta

El 88% de los servidores públicos tienen hijos y el 12% no tienen hijos

2.6 Gráfica 6: Rango de edad de los hijos

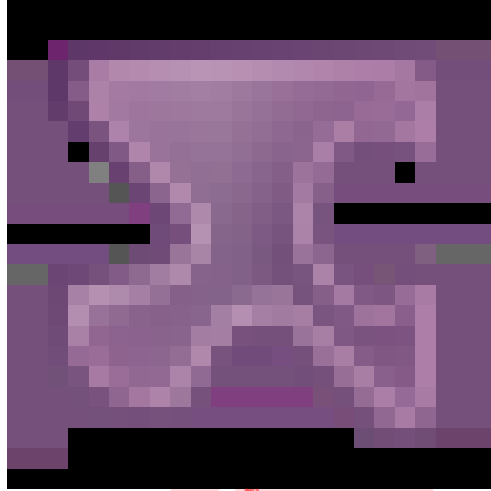


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

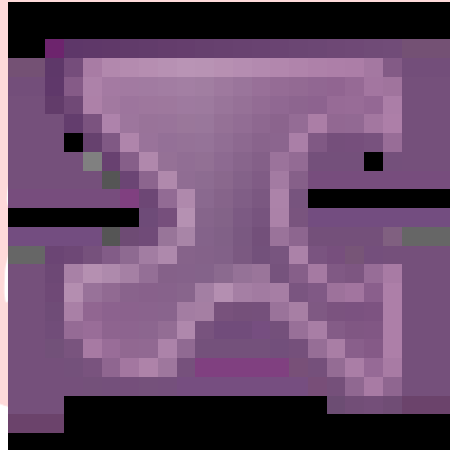
TRD -



Fuente propia: consolidación encuesta

El 30% de los hijos de los servidores públicos tienen más de 18 años, el 26% están en un rango de 6 a 12 años, el 18% de los hijos están en un rango de 13 a 17 años, el 15% están en un rango de 2-5 años y el 11% están en un rango de 0 -23 meses.

2.7 Gráfica 7: Años de antigüedad de los servidores Públicos.



Fuente propia: consolidación encuesta

El 44% de los servidores públicos tienen más de 20 años de trabajo con la Alcaldía, el 37% tienen una antigüedad de 1 a 5 años, el 10% están entre 6 -10 años, el 9% están entre 11 a 15 años laborando en la entidad.

3. BIENESTAR SOCIAL

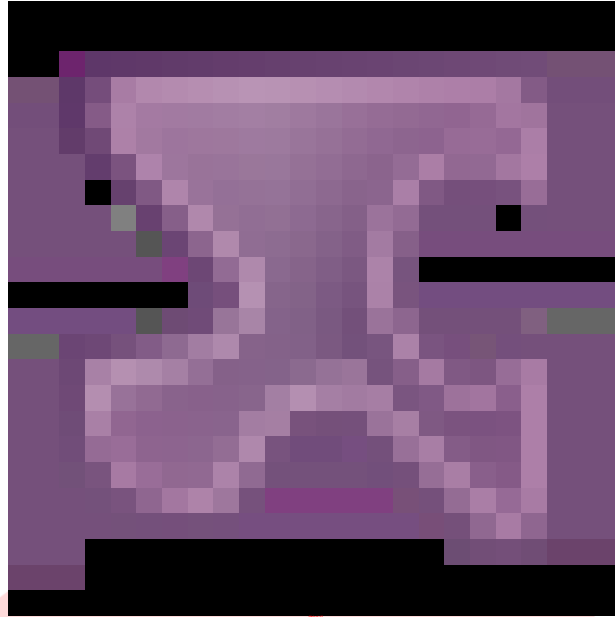


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

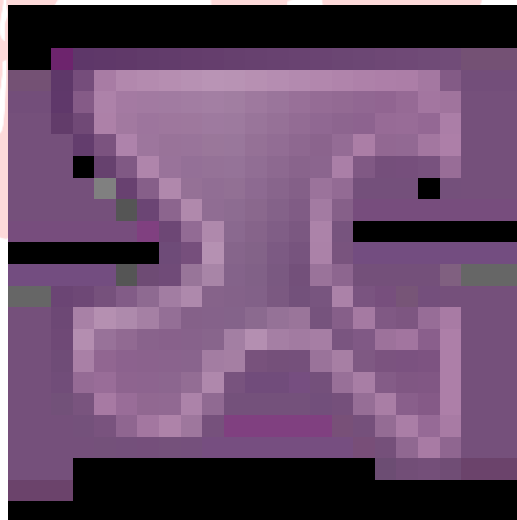
3.1 Gráfica 8: ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?



Fuente propia: consolidación encuesta

El 53% de los servidores públicos de la Alcaldía de Tame, participarían de las actividades de bienestar social por compartir con los compañeros.

3.2 Gráfica 9: ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de bienestar social?



Fuente propia: consolidación encuesta



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



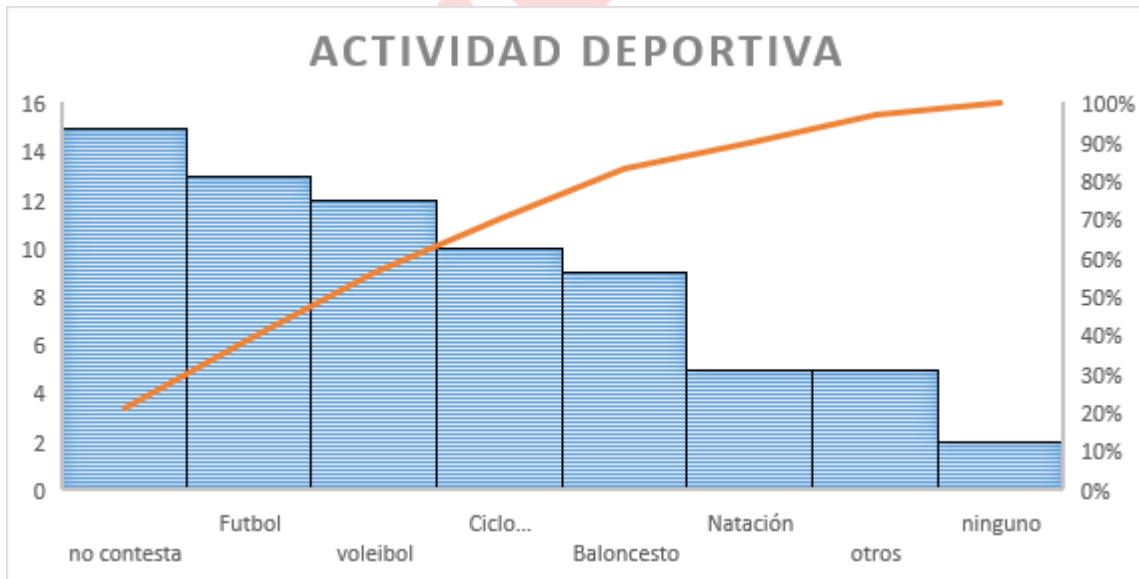
TRD -

El 41% de los servidores públicos de la Alcaldía no participarían de las actividades de Bienestar Social por exceso de carga laboral, un 29% de los servidores públicos no contestaron la pregunta.

3.3 ¿En cuál de las siguientes actividades les gustaría participar?

a. Gráfica 10: Actividad Deportiva:

Las opciones fueron: Fútbol, voleibol, baloncesto, natación, ciclo montañismo, otro



Fuente propia: consolidación encuesta

El 21% de los servidores públicos no escogen una de las opciones, el 18% de los funcionarios públicos escogieron como actividad deportiva el fútbol, el 17 voleibol y un 14% el ciclo montañismo.

b. Gráfica 11: Deporte autóctono

Las opciones son: Billar, mini tejo, tejo y otro

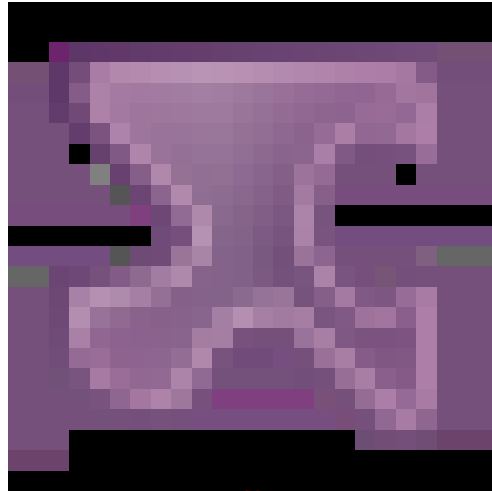


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

TRD -

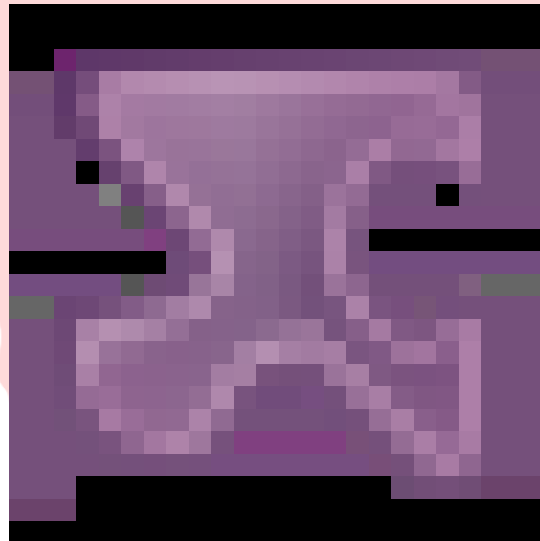


Fuente propia: consolidación encuesta

El 34% de los servidores públicos de la Alcaldía de Tame escogieron como deporte autóctono el Mini-tejo, el 30% de los servidores no contestan la pregunta.

3.4 Gráfica 12: Actividad de autocuidado

- a. Las opciones son: aeróbicos, rumba, zumba, otra



Fuente propia: consolidación encuesta

El 40% de los servidores de la Alcaldía escogieron como actividad de autocuidado los aeróbicos y el 22% no contestaron la pregunta.



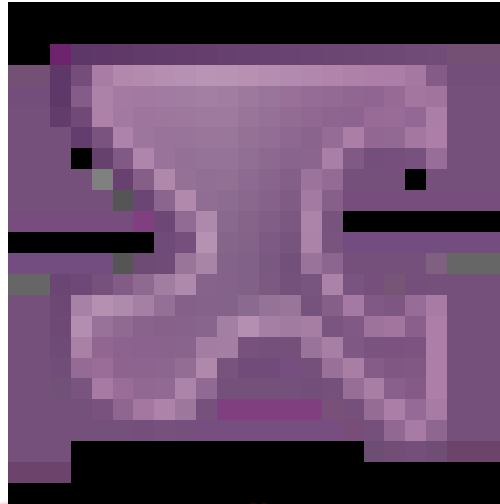
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

b. Gráfica 13: Actividades Culturales

Las opciones son: Baile, taller de manualidades, Gastronomía, canto, instrumento musical y otro.



Fuente propia: consolidación encuesta

El 23% de los servidores públicos escogieron como actividad cultural el baile, el 24% taller de manualidades, el 24% gastronomía.

c. Gráfica 14: Promoción y prevención en Salud

Las opciones son: Oral, visual, auditiva, cardiovascular, prevención de cáncer, salud emocional y mental y otro.

El 19% de los servidores públicos escogieron como actividad en promoción y prevención la cardiovascular, el 18% visual, el 18% salud emocional y mental y el 18% salud oral.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



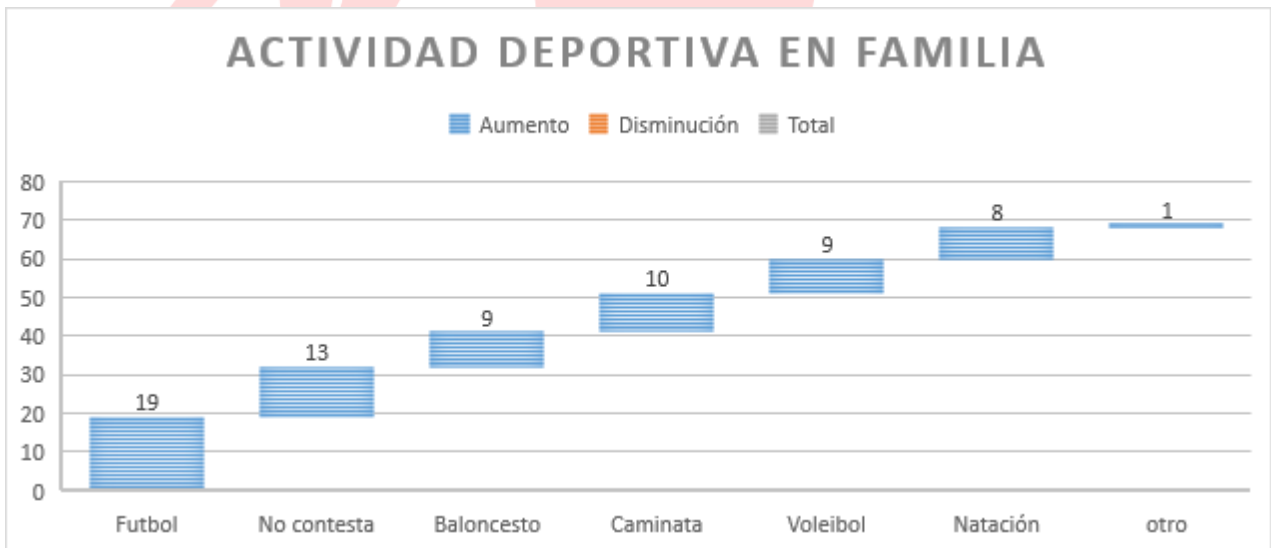
TRD -



Fuente propia: consolidación encuesta

3.4 Seleccione las actividades en las que le gustaría participar con su familia y sus hijos menores de 18 años (casados: esposos e hijos y los solteros: padres)

a. Gráfica 15: Actividad deportiva en familia



Fuente propia: consolidación encuesta



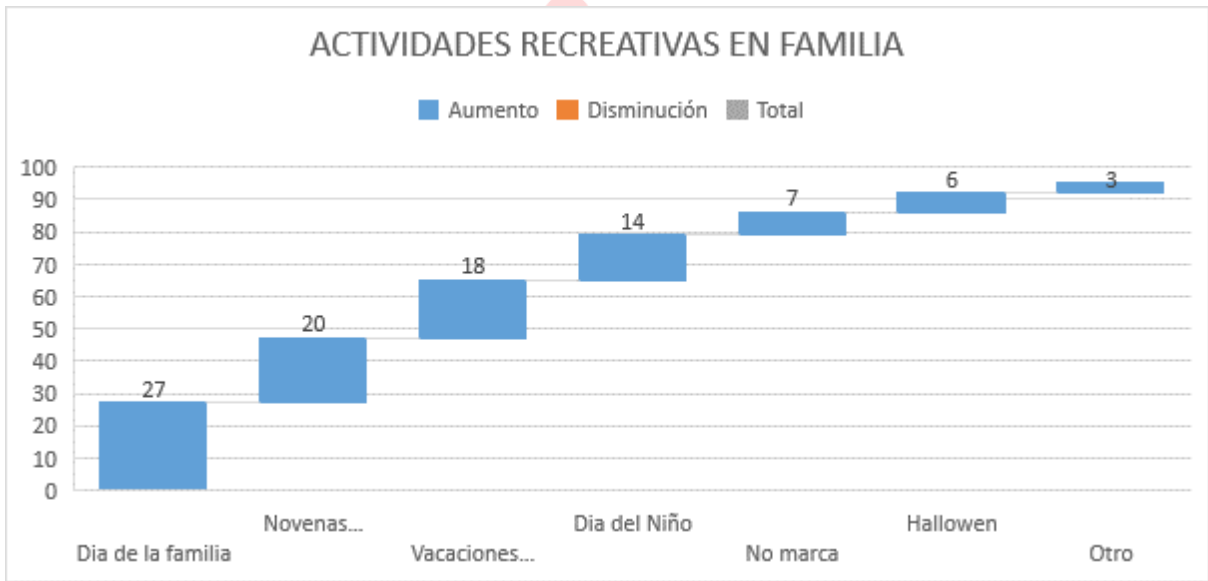
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

El 28% de los servidores públicos escogieron como actividad para compartir en familia el futbol, el 19% de los servidores no contestan la pregunta, el 14% escogieron camitas, el 13% baloncesto y voleibol.

b. Gráfica 16: Actividad recreativa



Fuente propia: consolidación encuesta

El 29% de los servidores públicos escogieron actividad recreativa en familia la celebración del día de la familia, el 21% la celebración de las novenas navideñas, el 19% vacaciones recreativas y el 15% el día del niño.

4 INCENTIVOS

a. Gráfica 17: ¿La Alcaldía cuenta con un sistema de estímulo establecido?



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
 contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”

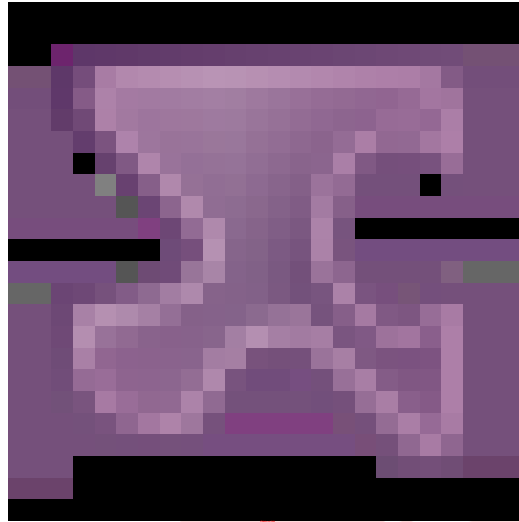


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

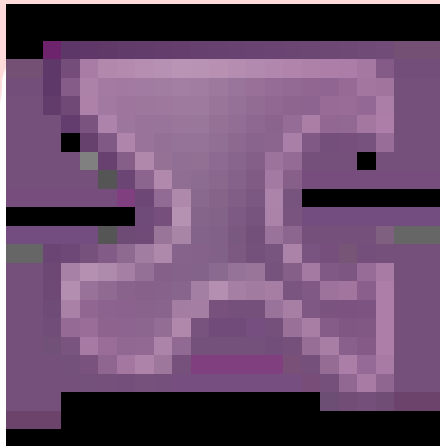
TRD -



Fuente propia: consolidación encuesta

El 62% de los servidores públicos establecen que la Alcaldía no cuenta con un sistema de estímulos.

- b. Gráfica 18: ¿Considera que un sistema de estímulos contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?



Fuente propia: consolidación encuesta

El 30% de los servidores públicos consideran que el sistema de estímulos contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la entidad, hay un 36% que tiene alguna duda si el sistema de estímulo contribuye a incrementar el compromiso.

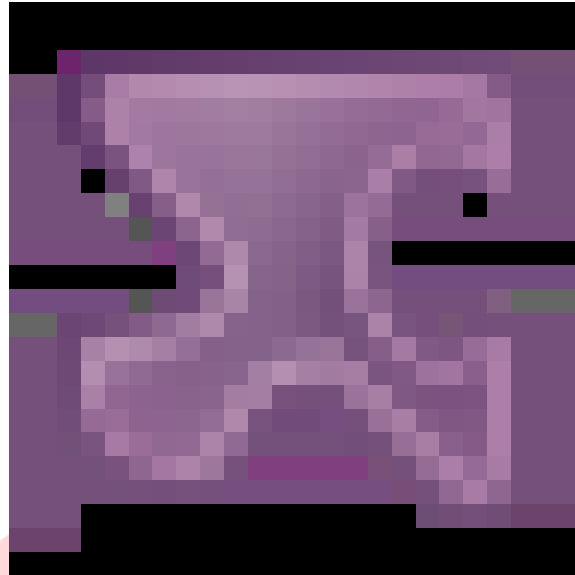


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

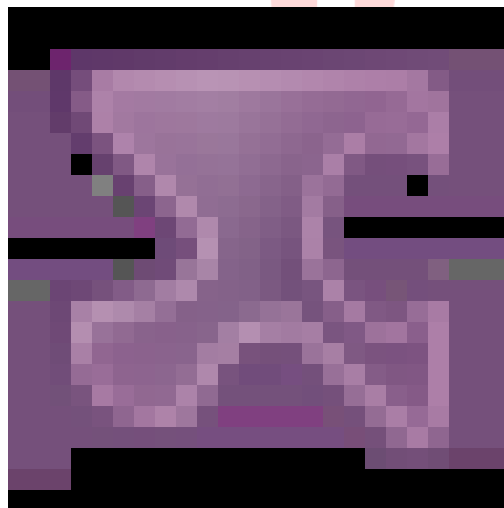
- c. Gráfica 19: ¿Considera que un sistema de estímulos favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?



Fuente propia: consolidación encuesta

El 27% de los servidores públicos están seguros que el sistema de estímulos favorece el mejoramiento del nivel familiar, el 43% de los servidores públicos tienen alguna duda si el sistema de estímulos mejora la vida familiar.

- d. Gráfica 20: ¿Considera que un Plan de Bienestar social y un plan de incentivos contribuyen a que su trabajo sea eficaz y productivo?



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO

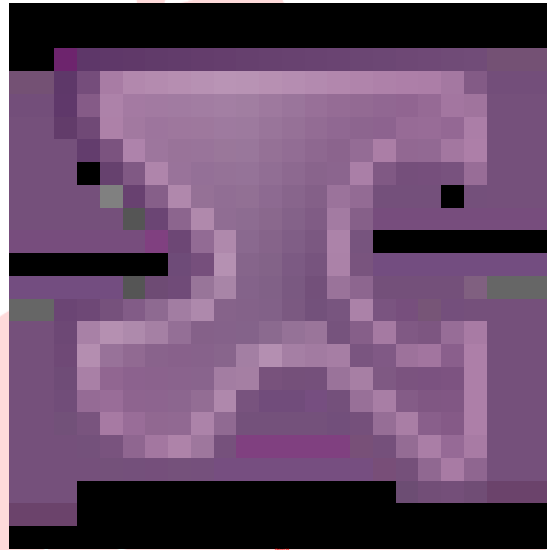


TRD -

Fuente propia: consolidación encuesta

El 34% de los servidores públicos de la Alcaldía de Tame, están seguros que el plan de bienestar social e incentivos contribuye a la productividad, el 43% tiene alguna duda si contribuye a la productividad.

- e. Gráfica 21: ¿Considera que la Alcaldía, al realizar diferentes actividades de bienestar busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?



Fuente propia: consolidación encuesta

El 43% de los servidores públicos de la Entidad consideran que las actividades de bienestar buscan satisfacción de todos los servidores.

- f. Gráfica 22: ¿Qué tanto influye su salario para motivarlo?

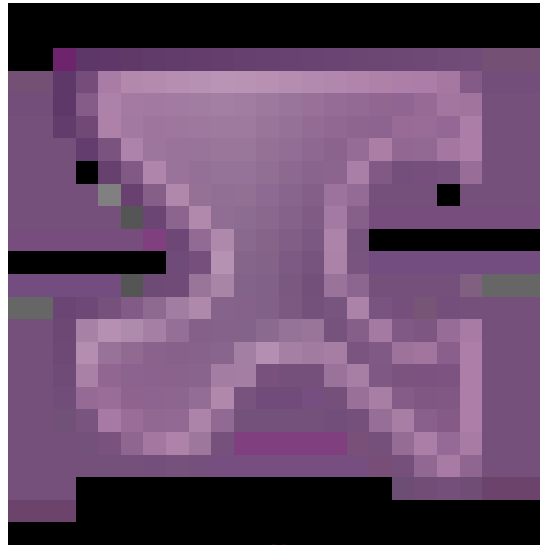


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

TRD -

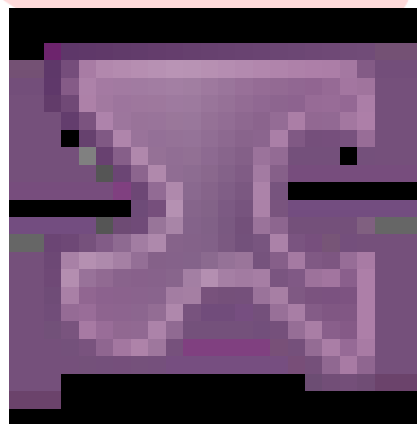


Fuente propia: consolidación encuesta

El 41% de los servidores públicos están seguros que el salario es un elemento motivador, el 46% tiene alguna duda si el salario puede motivarlos.

4.1 De hacerse merecedor de un estímulo por su buen desempeño, ¿Qué estímulo le gustaría recibir?

a. Gráfica 23: Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción



Fuente propia: consolidación encuesta

El 73% de los servidores públicos no están de acuerdo que un estímulo fuera una comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

b. Gráfica 24: Reconocimiento público y exaltación

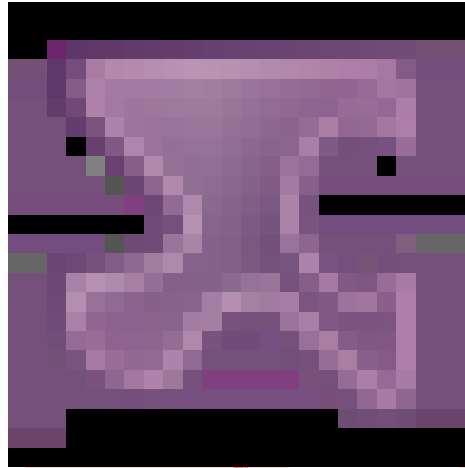


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

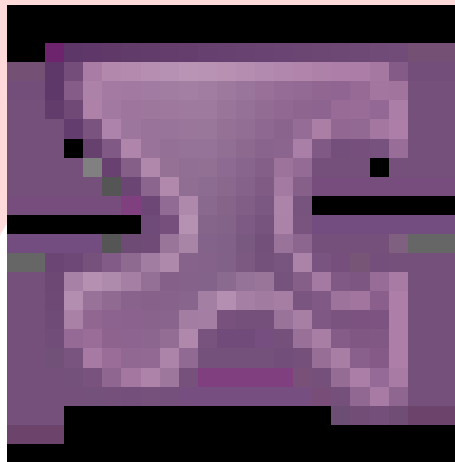
TRD -



Fuente propia: consolidación encuesta

El 59% de los servidores públicos les gustaría hacerse merecedor de un estímulo por buen desempeño como un reconocimiento público y exaltación.

c. Gráfica 25: Programa turístico social



Fuente propia: consolidación encuesta

El 57% de los servidores públicos están de acuerdo que un programa turístico puede ser un estímulo por el buen desempeño.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

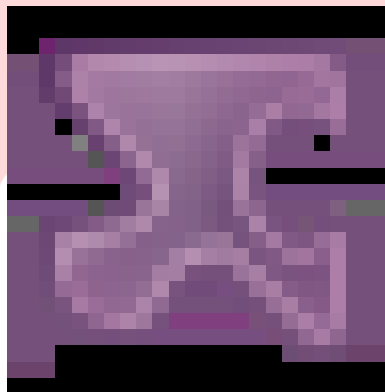
d. Gráfica 26: Capacitación.



Fuente propia: consolidación encuesta

El 70% de los servidores públicos de hacerse merecedor de un estímulo por su buen desempeño desean capacitarse.

e. Gráfica 27: Día compensatorio por cumpleaños.



Fuente propia: consolidación encuesta

El 61% de los servidores públicos de hacerse merecedor de un estímulo por su buen desempeño desean el día compensatorio por el cumpleaños.

f. Gráfica 28: Cena para dos en un restaurante

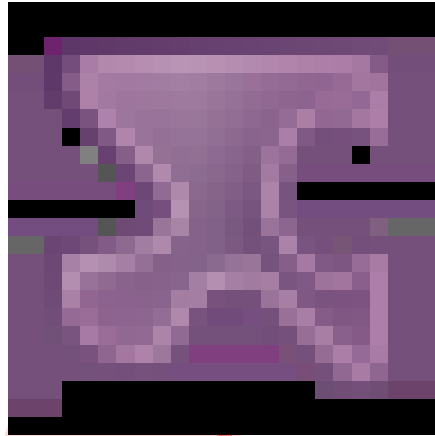


**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**

100-623

DESPACHO

TRD -

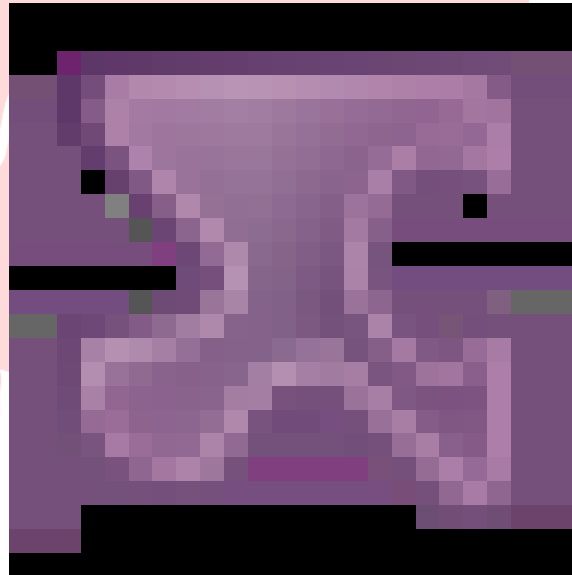


Fuente propia: consolidación encuesta

Los servidores públicos de la alcaldía de Tame no están de acuerdo con que, de hacerse mercedor a un estímulo sea una cena en un restaurante.

5 CLIMA ORGANIZACIONAL

a. Gráfica 29: En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc) usted considera que este es:



Fuente propia: consolidación encuesta



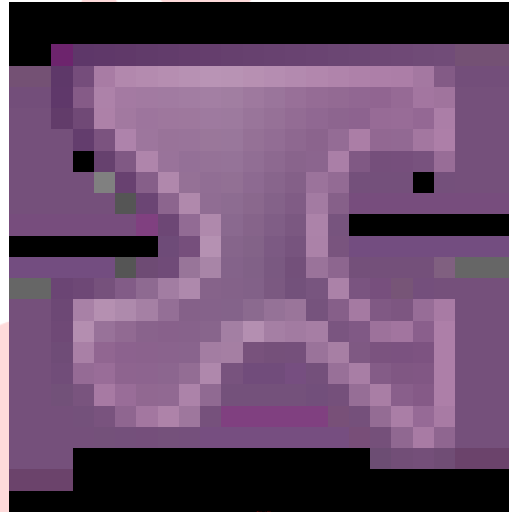
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

El 49% de los servidores públicos considera que las condiciones físicas del puesto de trabajo son muy confortables el 6% y el 43% que es confortable, el 49% de los servidores públicos considera que las condiciones físicas del puesto de trabajo son soportables un 20%, el 11% muy incómodo, incómodo el 18% y un 2% que no contesta a la pregunta.

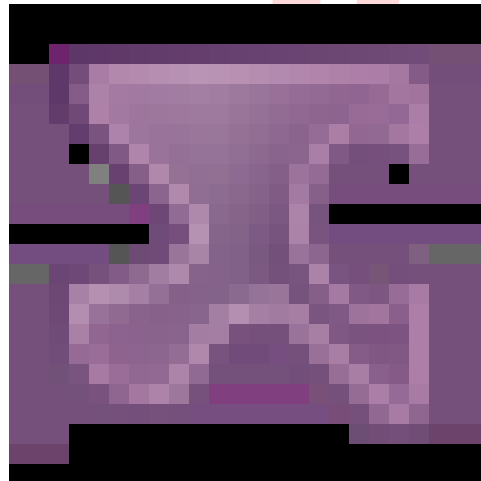
- b. Gráfica 30: ¿Siente apoyo en su jefe cuando se encuentra en dificultades laborales o personales?



Fuente propia: consolidación encuesta

El 54% de los servidores públicos de la Alcaldía contestaron que el jefe siempre los apoya en casos de dificultad.

- c. Gráfica No. 31 ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por trabajar en la Alcaldía?



Fuente propia: consolidación encuesta



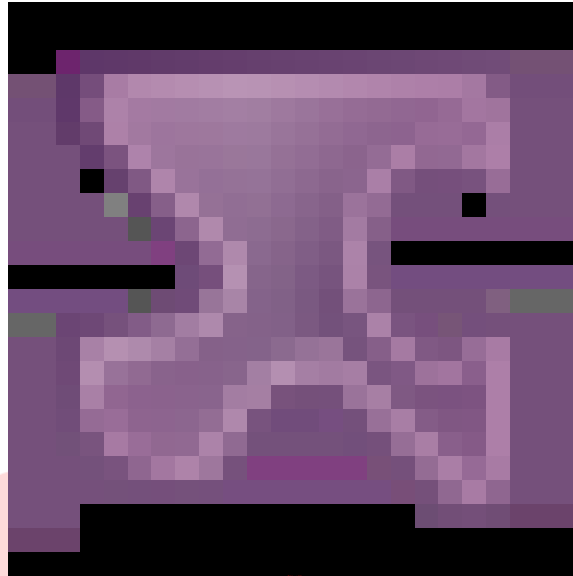
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

El 62% de los servidores públicos sienten satisfacción alta por trabajar en la alcaldía, el 25% de los servidores públicos sienten una satisfacción muy alta al trabajar en la alcaldía de Tame.

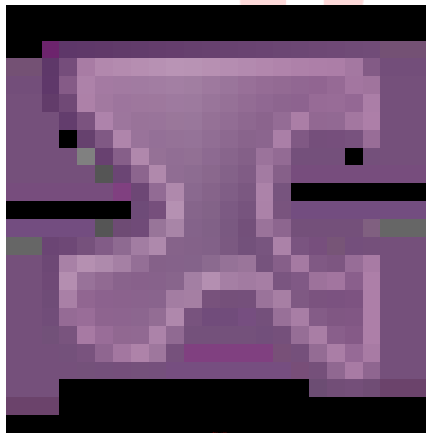
d. Gráfica 32: El nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la Alcaldía es:



Fuente propia: consolidación encuesta

El 23% de los servidores públicos contestan que tienen un compromiso muy alto por apoyar el trabajo de los demás, el 48% contesta que tienen un nivel alto de compromiso por apoyar el trabajo de los demás.

e. Gráfica 33: ¿Siente que no le alcanza el tiempo para complementar todas las actividades a su cargo?



Fuente propia: consolidación encuesta



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

El 46% de los servidores públicos de la Alcaldía contestan que a veces sienten que no les alcanza el tiempo para terminar actividades a su cargo.

f. Gráfica 34: La relación entre compañeros de trabajo en la Alcaldía es:



Fuente propia: consolidación encuesta

El 57% de los servidores públicos de la Alcaldía contestan que la relación con los compañeros es buena y el 29% contestan que es muy buena.

g. Gráfica 35: La Alcaldía cuenta con planes de acción por área o por proceso destinados a mejorar su trabajo

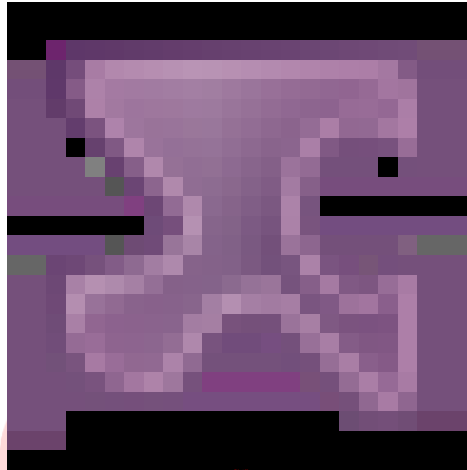


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

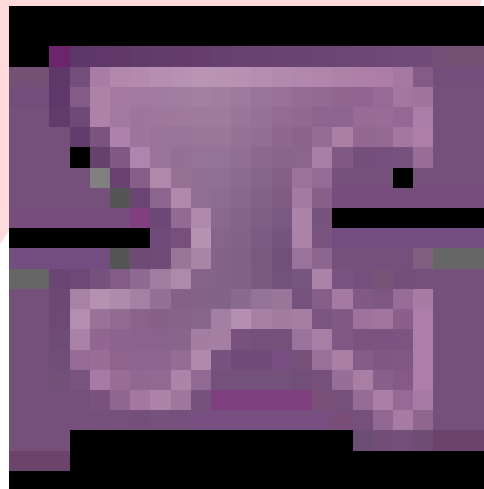
TRD -



Fuente propia: consolidación encuesta

El 50% de los servidores públicos contestan que a veces se realizan planes de acción por área o por proceso, el 18% contestan que siempre realizan planes de acción, el 16% que lo hacen con cierta frecuencia.

h. Gráfica 36: ¿En la Alcaldía las funciones están claramente definidas?



Fuente propia: consolidación encuesta

i. Gráfica 37: ¿En la Alcaldía las funciones están definidas claramente?

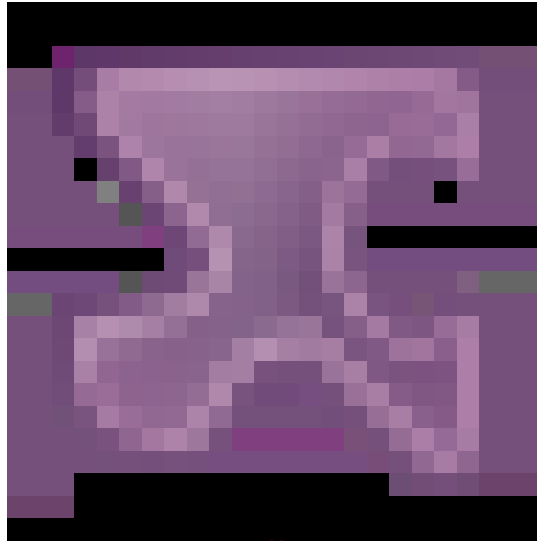


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

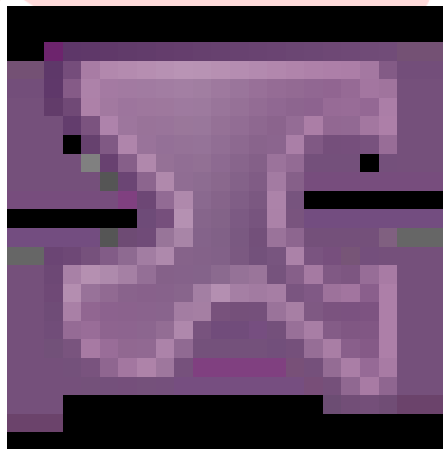
TRD -



Fuente propia: consolidación encuesta

El 30% de los servidores públicos contestan que a veces están claramente definidas las funciones, el 29% de los servidores públicos contestan que las funciones están claramente definidas siempre, el 27% contestan que las funciones están casi siempre definidas.

- j. Gráfica 38: Siente que su remuneración, comparada con la responsabilidad de sus funciones esta:



Fuente propia: consolidación encuesta

El 52% de los servidores públicos de la Alcaldía contestan que la relación entre la remuneración y la responsabilidad es buena, el 31% contestan que la relación remuneración/responsabilidad es regular y el 12% contestan que es muy buena la remuneración y está acorde a la responsabilidad.

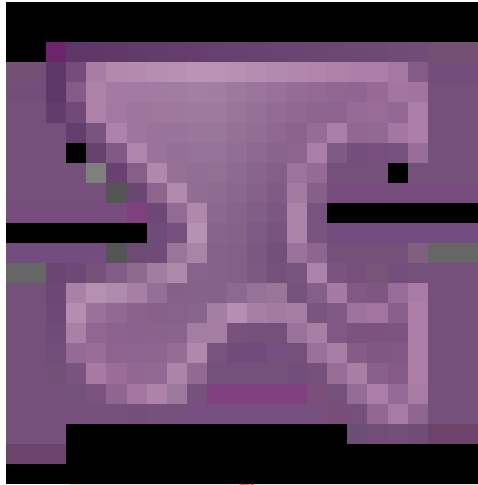


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

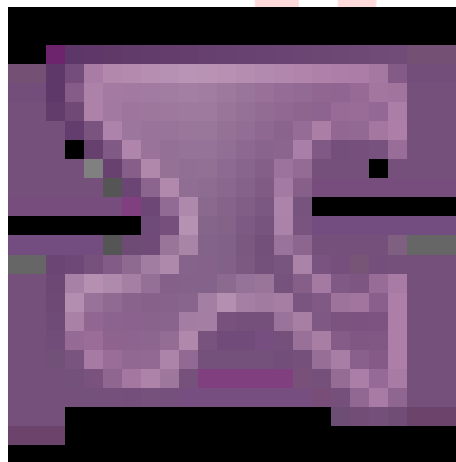
- k. Gráfica 39: ¿Participa de las actividades deportivas, culturales y recreativas que la Alcaldía organiza?



Fuente propia: consolidación encuesta

El 27% de los servidores públicos contesta que a veces participa de las actividades que organiza la Alcaldía, el 25% contesta que siempre participa de las actividades, el 21% que casi siempre participa en las actividades que organiza la Alcaldía.

- l. Gráfica 40: ¿En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo?



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

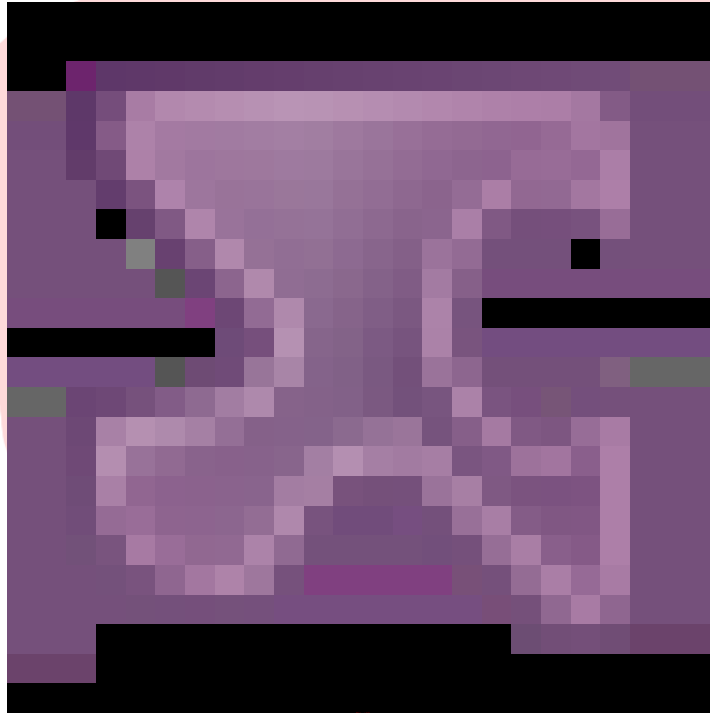
TRD -

Fuente propia: consolidación encuesta

El 39% de los servidores públicos contestan que a veces se organizan espacios para compartir temas de interés con los grupos de trabajo, el 20% establece que nunca se organizan estos espacios, el 14% contesta que siempre se organizan espacios para compartir temas de interés.

m. Gráfica 41: ¿Trato de la alta dirección es igual hacia todos los servidores, independiente de su forma de vinculación o nivel jerárquico?

El 27% de los servidores públicos de la Alcaldía contestan que a veces la alta dirección tiene un trato igualitario, el 21% contesta que siempre hay un trato igualitario, el 20% contestan que casi siempre hay un trato igualitario, un 16% de servidores públicos no contestan a esta esta pregunta.



Fuente propia: consolidación encuesta

n. Gráfica 42: Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones condecoraciones).



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

TRD -

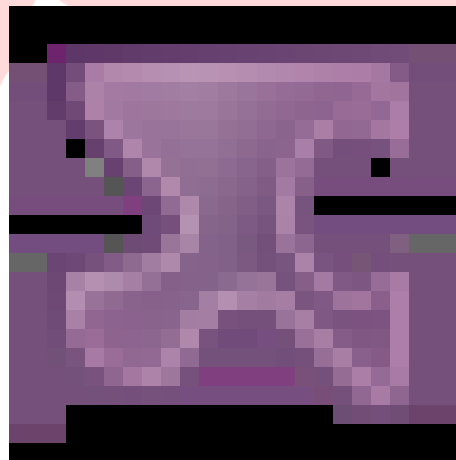


Fuente propia: consolidación encuesta

El 65% de los servidores públicos contestaron que nunca han tenido reconocimiento en función de sus capacidades.

6 FLEXIBILIDAD LABORAL

a. Gráfica 43: ¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?



Fuente propia: consolidación encuesta

El 33% de los servidores públicos están satisfechos con el horario de trabajo, el 27% tiene alguna duda sobre el horario de trabajo, el 20% de los servidores no está satisfecho por el horario.

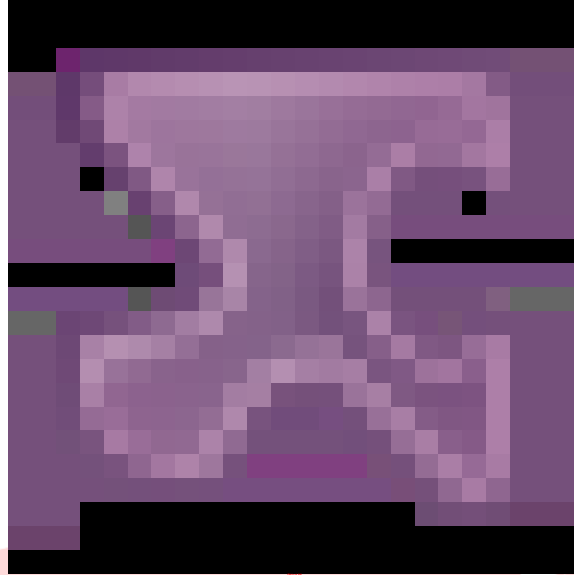


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

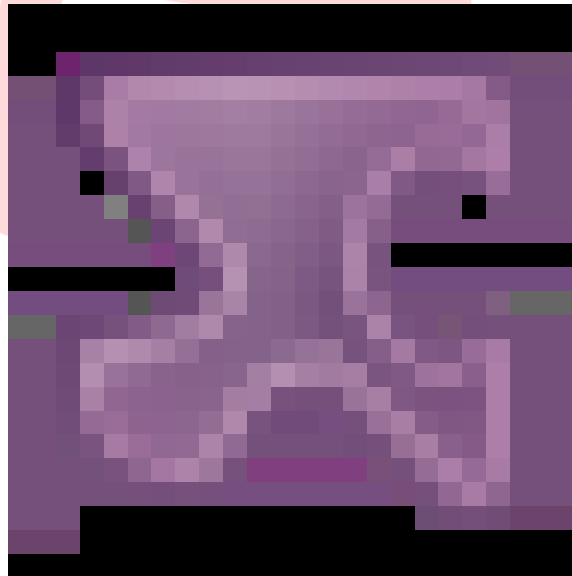
- b. Gráfica 44: ¿Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?



Fuente propia: consolidación encuesta

El 33% de los servidores públicos están de acuerdo en que el teletrabajo es una opción para el desempeño de sus funciones.

- c. Gráfica 45: ¿Cómo califica la consideración de su jefe directo ante posibles eventualidades?



Fuente propia: consolidación encuesta



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

El 29% de los servidores públicos contestan no estar satisfechos con la consideración del jefe inmediato ante posibles eventualidades, el 23% contesta que veces el jefe tiene consideración, el 20% está seguro que el jefe tiene consideración ante posibles eventualidades.

7 OBJETIVOS

7.1 Objetivo General:

Implementar actividades que propicien un ambiente de desarrollo integral de los servidores públicos de la Alcaldía de Tame, que conduzca a una mejor calidad de vida y clima organizacional que se traduzcan en motivación, actitud de servicio y calidez humana para el cumplimiento efectivo de sus funciones.

7.2 Objetivos Específicos:

- ✓ Generar un esquema de incentivos que fomente la orientación al logro y la actitud de servicio.
- ✓ 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 recreativo, deportivo y cultural de los servidores públicos de la Alcaldía y su grupo familiar.
- ✓ Promover espacios de encuentro e integración para el fortalecimiento de equipos de trabajo.
- ✓ Fortalecer el vínculo de pertenencia y sentimiento de orgullo al trabajar en la Alcaldía Municipal de Tame.
- ✓ Contribuir con la preparación física y emocional para el retiro de la entidad, de los servidores públicos cercanos al cumplimiento de requisitos para la pensión.

8 BENEFICIARIOS



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, todos los servidores públicos de la Alcaldía de Tame Arauca y sus familias, en cumplimiento del Decreto 1567 de 1998.

9 RESPONSABLE

La Secretaria Administrativa es la garante de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

10 PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS:

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2021, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales que puede hacer el próximo pensionado.

La Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado por las personas que próximamente se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar, ARL, SENA, Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

11 OFERTA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

- ✓ Caja de Compensación familiar
- ✓ Empresas promotoras de salud



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



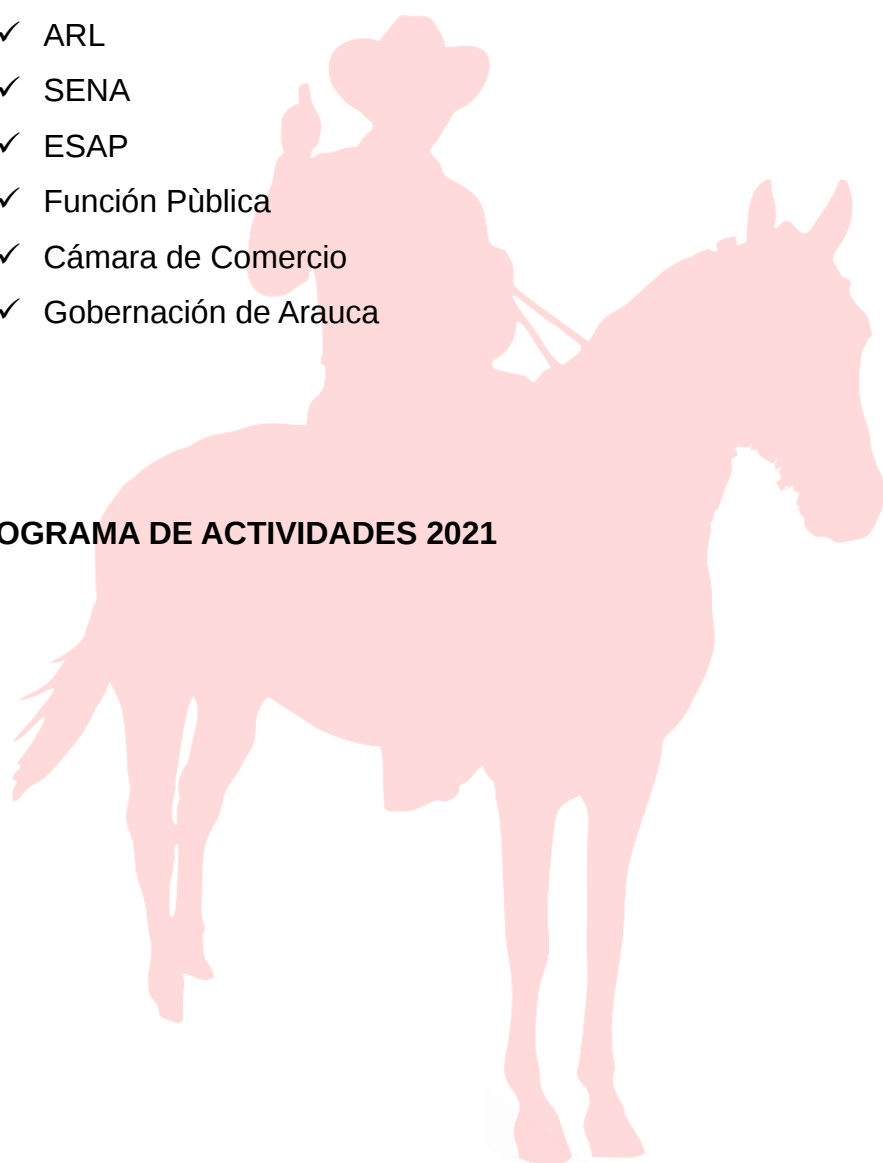
100-623

DESPACHO

TRD -

- ✓ Oficina de deporte
- ✓ Oficina de cultura
- ✓ Fondos de vivienda
- ✓ Fondo de pensiones
- ✓ ARL
- ✓ SENA
- ✓ ESAP
- ✓ Función Pública
- ✓ Cámara de Comercio
- ✓ Gobernación de Arauca

12 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME 102001-3
DESPACHO



100-623

TRD -

Actividad / Mes	Diciembre e /2020	Enero	Febrero	Marzo	abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre e	Octubre	Noviembre	Diciembr e
ELABORACIÓN, PROGRAMACIÓN, SOCIALIZACIÓN Y APROBACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS													
Consolidar el Diagnóstico de Necesidades													
Sensibilización de alta gerencia para la implementación del programa de bienestar													
Socialización del programa de bienestar e incentivos para el 2021													
Aprobación del programa de bienestar social e incentivos 2021													
BIENESTAR SOCIAL													
Olimpiadas Fútbol, voleibol y baloncesto													
Ciclo montañismo													
Deporte autóctono: mini tejo													
Autocuidado: aeróbicos													
Actividad cultural: Baile													
Taller de manualidades													
Gastronomía													
Promoción en Salud: Feria de la Salud: cardiovascular, emocional y mental, salud oral, visual y prevención del cáncer.													
Actividades familiares: fútbol													
Caminata													
Actividades recreativas: Día de la familia													
Día del servidor Público							27						



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**

TRD -



13. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Es indispensable que cada uno de los servidores públicos de la Alcaldía de Tame, asista cumplidamente a la hora y sitio acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento de la logística y en desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad. Se esperará 15 minutos sobre la hora programadas, se dará inicio a la agenda prevista. Si el servidor público llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada.

Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.

Las siguientes son conductas inapropiadas y en las cuales no puede incurrir, bajo ninguna circunstancia, los servidores públicos participantes, así:

- ✓ Consumo de bebidas alcohólicas y alucinantes
- ✓ Actuaciones indebidas como conflictos, escándalos, discusiones, peleas, malas palabras.
- ✓ Generación de un mal ambiente.
- ✓ Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos.

Cuando el servidor público participante en las diferentes actividades incurra en alguna de las conductas del numeral será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a ninguna actividad de bienestar programada por la Secretaria Administrativa durante tres (3) meses siguientes de la fecha en que ocurrió la conducta sancionada.

Los servidores públicos que no asistan a las actividades organizadas para el cumplimiento del Plan de Bienestar social deberán asistir a la oficina a desarrollar sus funciones.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**

100-623

DESPACHO

TRD -



La Secretaria Administrativa se compromete a:

- ✓ divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el presente Plan.
- ✓ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- ✓ Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la Alcaldía de Tame.

14. EJES DE INTERVENCIÓN:

El presente Plan está dirigido a todos los servidores públicos de la Alcaldía, y en algunos casos se hará extensivo a sus familias, elaborado a partir de los resultados de la encuesta de percepción realizada a todos los servidores públicos, en esta encuesta participaron 58 servidores públicos, de igual manera teniendo en cuenta las necesidades de los funcionarios y el presupuesto asignado para dicho efecto, con el fin de fomentar el desempeño laboral.

14.1 Actividades Recreativas y Deportivas:

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas 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 servidores públicos de la entidad, así como en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. De igual manera, estas actividades ayudan 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.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

Deporte autóctono: estos juegos se han transmitido de Generación en Generación durante siglos, estos han sido parte de la historia de la humanidad. A través de estos juegos nuestros bisabuelos, abuelos y padres, aprendieron el valor de la diversion, la humildad y la Amistad. En el contexto actual en el que se vive por el uso de las tecnologías, la supervivencia de estos juegos se ve cada día más amanezada.

Estos juegos tradicionales desarrollan una serie de experiencias que fomentan relaciones interpersonales, creatividad, confianza, aceptación del otro, diversidad cultural, igualdad, porque en la práctica de estos juego se pierde las diferencias sociales y esto hace que se generen valores como el respeto, la tolerancia, fraternidad, buenos modales, disminución de actitudes agresivas.

14.2 Autocuidado:

Para cuidar la vida se requiere de desarrollar actividades personales para optar por decisiones saludables. En la primera conferencia sobre cuidados de la salud en Ottawa Canadá en 1986, en donde se planteó que: “La promoción favorece el desarrollo personal y social en la medida que aporte información sobre el cuidado, educación sanitaria para tomar decisiones informadas y se perfeccionen las aptitudes indispensables para la vida; de esta manera se aumentan las opciones disponibles para que la gente pueda ejercer un mayor control sobre su salud y el medio social y natural, y así opte por todo aquello que propicie la salud.”

Las habilidades personales para vivir determinan el estilo de vida de las personas y la manera como ellas se cuidan. El término “estilo de vida” se refiere a la manera de vivir y a las pautas personales de conducta, que están determinadas por factores sociales, culturales y personales; equivale a las actitudes, hábitos y prácticas individuales o familiares, que pueden influir positiva o negativamente sobre nuestra salud.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

14.3 Cuerpo Sano:

Sensibilización en el tema de la nutrición desde el consenso existente sobre comer verduras, frutas y otras comidas no procesadas, así como limitar el consumo de sal, evitar las grasas trans y los azúcares. Nutrición equilibrada en términos del aporte adecuado en cuanto a nutrientes y energía, para cada persona.

14.4 Sana-mente:

Sensibilización frente a los hábitos que deben ser fortalecidos, modificados o eliminados en la cotidianidad de cada participante, en aras de contribuir a su salud mental, propendiendo por su empoderamiento y autocuidado.

14.5 Actividades Culturales:

según investigación publicada en Journal of Epidemiology and Community Health (Revista de Epidemiología y Salud Comunitaria), estudió la asociación entre una buena salud y la satisfacción con la vida y la participación en actividades culturales.

Los resultados mostraron que todas estas actividades tienen un impacto positivo en la satisfacción con la vida, los niveles de depresión y ansiedad y la buena salud. En estas actividades culturales se ejercitan empatía, Resiliencia, colaboración, disciplina, constancia, espíritu de superación.

15. RELACIONES INTERPERSONALES

Hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. Son esenciales para el logro de los objetivos de la entidad, combinando capacidades y recursos individuales; por ello es indispensable conservarlas y promoverlas, de manera que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la productividad. Se fortalecerá el bienestar laboral, con estrategias encaminadas a un ambiente saludable, para que



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

de esta manera se puedan tener relaciones más productivas, duraderas y exitosas a la hora de relacionarse, no solo en el trabajo sino en cualquier ambiente en donde se encuentre, desarrollando amistades que fortalezcan el estado emocional y logrando las metas específicas de cada persona. Las relaciones interpersonales se relacionan estrechamente con el propio sentimiento de felicidad y satisfacción personal con la propia realidad de cada cual. El propósito es propiciar espacio de servidores felices, en donde confluye la autoestima favorable, un sentimiento de que controla razonablemente su vida, un talante optimista y comunicativo, y una buena capacidad para adaptarse a los cambios y superar los retos que impone diariamente la existencia.

16. PROPÓSITO DE VIDA

Todo lo que es un ser humano lo refleja en todas y cada una de las actividades que realiza, en lo personal y profesional. Por eso cada día es una nueva oportunidad para hacer cambios necesarios que nos permitan mejorar la calidad de vida y trabajar para hacer realidad los sueños.

La propuesta de vencer los hábitos negativos y cambiarlos por positivos, con la posibilidad de renovar el cuerpo, mente y espíritu, cambiando o mejorando así el estilo de vida. Es importante generar actividades que den tiempo necesario para reflexionar al respecto y se piense en los propósitos de vida. La felicidad de nuestros servidores es posible y depende de la capacidad de percibir y valorar todo lo positivo que hay en la vida de cada uno. La Alcaldía de Tame busca la felicidad de los funcionarios a partir de la realización de las diferentes actividades establecidas el Plan de Bienestar e Incentivos, para que ellos se sientan a gusto, con la entidad, con quien son ellos, con las personas que comparten su vida, con las cosas que tienen y con la tarea que realizan cada día. El plan de acción individual es el mapa que conducirá al logro de las metas, sueños y aspiraciones, queremos servidores que vivan plenamente.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**

100-623

DESPACHO

TRD -



17. ESTADOS MENTALES POSITIVOS

La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad individual y colectiva de pensar y manifestar sentimiento, como base del funcionamiento eficaz de la comunidad. El estado mental positivo de nuestros servidores fortalece la confianza y cooperación con los demás, así como la generosidad. Lo que conlleva a una comunicación más eficaz y a generar y sentir más empatía con la misión de la entidad. Es de esta manera que se crean lazos y relaciones más profundas y estables entre el quehacer diario y las metas institucionales. Los servidores estarán más alineados con los propósitos de la entidad y serán más productivos y proactivos porque contarán con apoyo para tomar mejores decisiones, además de que tendrán confianza para tener acceso a la información o proyectos ampliando la zona de influencia.

18. SALARIO EMOCIONAL

Es una herramienta que pueden utilizar las entidades para mejorar motivación, grado de compromiso de sus funcionarios; además de ser un elemento de gran ayuda para reducir el absentismo laboral.

El inciso 2° del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, establece que, dentro del límite máximo fijado en ese artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio.

Título 10 del Decreto 1083 de 2015 estableció en su artículo [2.2.10.1](#) que las entidades deberán implementar programas de estímulos a través de programas de bienestar social.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**

100-623

DESPACHO

TRD -



19. PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS:

Entre tanto se hace el ofrecimiento de un día de permiso remunerado en la fecha del cumpleaños. El cual se deberá disfrutar el mismo día o dentro de los 2 días hábiles siguientes. Este permiso no será acumulable con otros días de permiso o de descanso remunerado. Este permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse a la Secretaria Administrativa con el formato establecido en el procedimiento, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad.

20. TARJETAS VIRTUALES POR CUMPLEAÑOS:

Se enviará una tarjeta virtual a los servidores en el día de su cumpleaños, con el objetivo de involucramos emocionalmente en este momento importante y personal, generando un efecto positivo en su entorno, con un mensaje único.

21. USO DE LA BICICLETA: incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en el municipio, mitigando el impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

22. AVISOS DE FALLECIMIENTO:

Sobre llevar la pérdida de un ser querido es un reto para cada individuo. Teniendo en cuenta que el servidor público pasa la mayor parte del tiempo en la entidad en donde se establecen lazos de amistad se hace necesario dar el tiempo pertinente para el acompañamiento por los compañeros de trabajo.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**

100-623

DESPACHO

TRD -



23. DESCANSO COMPENSADO:

El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores públicos, consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del servidor y de la Alcaldía, para lo cual la entidad expedirá una circular en donde se señalarán lineamientos para el reconocimiento de este descanso, esta se dará a conocer oportunamente a todos los servidores a través de los medios de comunicación internos. Semana Santa. Navidad y fin de año.

24. DÍA DE UN CAFÉ PARA ESCUCHAR Y CRECER JUNTOS.

Es un día de conversar y escuchar a diferentes servidores de la entidad con los directivos, resaltando así un liderazgo "de servicio" en la Alcaldía. Con esta actividad se logrará relaciones basadas en confianza, respeto y ayuda mutua de cada uno de los participantes, en función de las metas y compromisos establecidos. Conforme a la disponibilidad y agenda de la del Alcalde y los secretarios de despacho, se realizará la correspondiente estrategia y se comunicará a los servidores para su activa participación.

25. INCENTIVOS:

Como componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo. La Secretaría Administrativa desarrollará estrategias de reconocimiento, a los Servidores Públicos: por innovación, eficiencia, calidad y productividad, de tal forma que los motive e incremente su vocación de servicio, responsabilidad, disposición y nivel de compromiso con la misión, visión y valores institucionales. Para los efectos se establecen los siguientes tipos de reconocimientos:

25.1 No económicos (no pecuniarios):

Son reconocimientos no pecuniarios, conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer a los servidores por su desempeño o el aporte de iniciativas innovadoras, se pueden premiar con diplomados o cursos. Los demás que tenga a bien determinar la Secretaría Administrativa.

25.2 Simbólicos:

Son personales de motivación primaria y subjetiva, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las tareas que desempeña como con las personas con las que trabaja, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor. Se relacionan algunos de ellos: Premios y galardones, tales como placas, insignias, honores tal como nombrar a alguien servidor o voluntario del mes/año o nominándolo a recibir honores fuera de la organización. Reconocimiento público, a través de la página web, cartelera, boletines o los medios que para los efectos establezca la Secretaría Administrativa.

26. PREPARACIÓN A LOS PRE-PENSIONADOS: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993, en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3. Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud. De igual forma, y conforme al Decreto 36 de 1998, "Por el cual se reglamenta el literal C) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993", se debe realizar una preparación de jubilación con planes a largo, mediano y corto plazo, teniendo en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

27. DIVULGACIÓN DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, serán divulgadas por la Secretaria Administrativa quien hace las veces de oficina de Talento Humano mediante el procedimiento de Bienestar social e incentivos y se realizará mediante correo electrónico, página web, carteleras ubicadas en las diferentes dependencias de la Alcaldía de Tame.

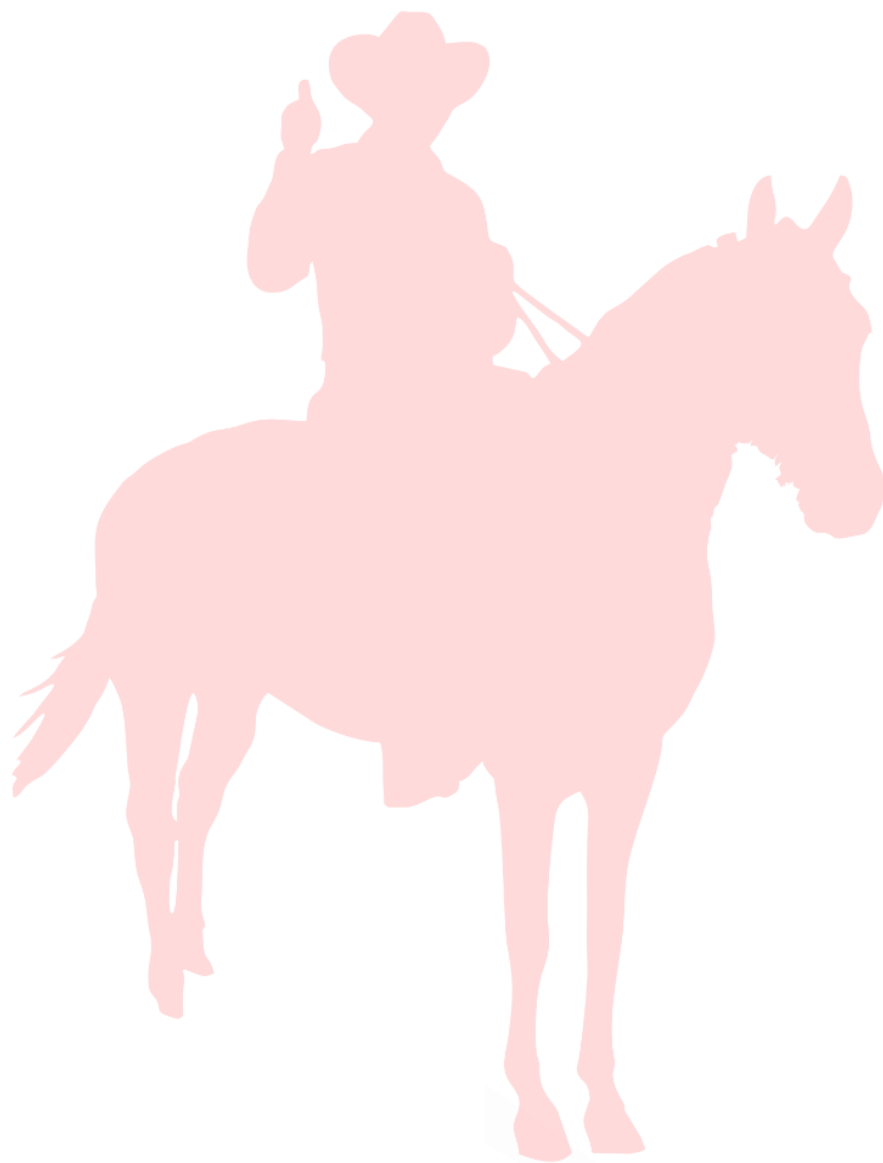
El proceso de tecnologías apoyará la divulgación del Plan de Bienestar social e incentivos, para la vigencia 2021 mediante la elaboración de piezas gráficas.

Nota: Estas actividades estarán sujetas a disponibilidad de escenarios, fechas y presupuesto para su realización. Podrán modificarse de acuerdo con la necesidad de los entes de control o cuando exista cambio normativo que así lo determine.



TRD -

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO**



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”