

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
VERSIÓN 06				

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

 <p>GOBERNACIÓN DE ARAUCA</p>	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
		VERSIÓN 06		

INTRODUCCIÓN

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

El pilar fundamental del Departamento Arauca es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social para el Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la Dirección General encargó al Grupo de Gestión Humana el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2025, para los servidores de la Gobernación de Arauca, vinculados en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y contratistas de prestación de servicios va encaminado al fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. En su desarrollo se articularán algunas actividades del programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; a fin de establecer los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2023 – 2026, de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
VERSIÓN 06				

- A. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:** Enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
- B. SALUD MENTAL:** Comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este se, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
- C. DIVERSIDAD E INCLUSION:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
- D. TRANSFORMACIÓN DIGITAL:** Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.
- E. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:** Promueve el establecimiento en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO PL-DI-GTH- 05		
		FECHA DE EMISIÓN		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	29	01	2025
		VERSIÓN 06		

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de espacios y actividades de integración y formación, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos a través de actividades de bienestar que propicien el desarrollo integral en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción, tanto virtuales como presenciales.
- Implementar cambios en el estilo y formas de trabajo de los servidores públicos, teniendo en cuenta las diferencias de edades y conocimientos para adoptarlos a la transformación digital, para mejorar la productividad, calidad y efectividad en la entrega de bienes y servicios a los ciudadanos, tanto presenciales como virtuales.
- Promover estrategias para prevenir riesgos a la salud física y mental de los servidores públicos que realizan trabajo en casa, para mantenerlo motivado, comprometido y productivo, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las condiciones socio afectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores públicos a través del desarrollo de actividades y programas de fortalecimiento al servidor y equipos de trabajo.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
VERSIÓN 06				

3. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR
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.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Título 10: Sistema de Estímulos
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas del bienestar social que establezca el Estado.
Decreto 1083 de 2015	Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6	“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO PL-DI-GTH- 05		
		FECHA DE EMISIÓN		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	29	01	2025
		VERSIÓN 06		

del Decreto-ley 1567 de 1998	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."
Ley 2088 de 2021	por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	ARTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5	Teletrabajo

4. ALCANCE

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

5. PRESUPUESTO

El programa se desarrollará con los recursos que se apropien en Presupuesto de Ingresos y Rentas de la vigencia 2025.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
		VERSIÓN 06		

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

El programa se enmarca en cinco (5) ejes:

EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

A. Factores psicosociales:

Actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo.

- Eventos deportivos y recreacionales.
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales.
- Concurso “Los servidores públicos tiene talento”.
- Cumplir con el plan de pre pensionados.

B. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:

Integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores públicos desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

- Horarios flexibles para los servidores públicos
- Institucionalizar el Día del Abuelo(a) a través de actividades que compartan esta fecha con sus nietos.
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias.
- Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO PL-DI-GTH- 05	
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN	
		29	01
	VERSIÓN 06		

- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.
- Acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

C. Calidad de vida laboral:

A través de programas que se ocupen de las condiciones de vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor públicos y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

- Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)
- Reconocimiento a la antigüedad laboral
- Elección mejor empleados de carrera administrativa teniendo en cuenta logros obtenidos y evaluación de desempeño
- Celebración de cumpleaños
- Entorno laboral saludable
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
- Reconocimiento puntualidad

EJE 2. SALUD MENTAL:

Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores públicos realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Incluye hábitos de vida saludables: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva entre otros.

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
VERSIÓN 06				

- salud mental como piezas gráficas conmemorando días nacionales de la salud.
- Estilos de vida saludables, en el que se fomenta la articulación del bienestar físico y mental dando cumplimiento a la higiene mental del funcionario con actividades como charlas y capacitaciones enfocados al crecimiento personal y emocional, al mismo tiempo creando consciencia acerca de la alimentación saludable con apoyo de entidades como el SENA.
 - Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.

EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

Hace referencia a las acciones que la entidad debe implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

A. Fomento de la Inclusión, Diversidad y La equidad

- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- Ofrecer un espacio apto para las mascotas y la adopción y esterilización responsable de animales.

B. Prevención, atención y medidas de protección:

- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y el abuso de poder contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL:

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
VERSIÓN 06				

Se busca que las organizaciones implementen la creación de la cultura digital (implementar nuevas herramientas tecnológicas), para que los servidores públicos conozcan, utilicen y se apropien de mecanismos digitales que faciliten la labor diaria; capacitaciones orientadas a la protección de la información.

A. Creación de Cultura Digital Para el Bienestar

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo.

B. Analítica de datos para el bienestar

- Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación

C. Creación de Ecosistemas Digitales

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

EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:

promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
VERSIÓN 06				

A. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

7. ACTIVIDADES DE BIENESTAR

AREA	TEMAS PARA DESARROLLAR	ACTIVIDAD
ÁREA FAMILIAR CULTURAL	Comprenden las actividades que involucran a las familias, van dirigidas principalmente a la celebración del día de los niños y la realización de una jornada de bienestar por la temporada Decembrina y final de año, en la que se procura hacer muy ameno el evento para los hijos de los funcionarios, propiciándoles un ambiente de mucha diversión.	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración del día del Niño • Celebración de las Novenas navideñas, con funcionarios e hijos de funcionarios. • Día de la familia. • Actividades orientadas al personal Pre pensionado para fortalecer los lazos entre sí mismos y los sistemas de proximidad: Familia, amigos, vecinos, grupos culturales, sociales o de ocio.
ÁREA DEPORTE	El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente	<ul style="list-style-type: none"> • Rumba terapias o caminatas guiadas • Jornada Estilos de Vida saludable



GOBERNACIÓN DE
ARAUCA

**PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA
MEJORA CONTINUA
(Gestión Estratégica de Talento Humano)**

CÓDIGO

PL-DI-GTH- 05

FECHA DE EMISIÓN

29 01 2025

VERSIÓN 06

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
VIGENCIA 2025**

	<p>utilización del tiempo libre y a la formación integral de los funcionarios, lo cual mejorará varios sistemas cardiovascular, respiratorio, inmunológico.</p> <p>Estas actividades ayudarán a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de aprovechamiento de tiempo libre en coordinación con INDER Arauca • Gimnasio subsidiado con INDER • Día mundial de la Actividad Física • Olimpiadas internas
ÁREA RECREACIÓN	<p>El área de recreación tiene por objeto desarrollar actividades que estimulen la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración.</p> <p>La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio en la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creatividad conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres lúdicos dirigido a personal pre pensionado • Ocupación de tiempo libre con actividades virtuales de promoción y prevención de salud • Talleres virtuales de Comunicación asertiva • Taller Gestión para la Felicidad • Talleres de transformación digital. • Reconocimientos de puntualidad, trabajo en equipo, participación. • Concurso de talentos • Pausas activas • Salario emocional
ÁREA SOCIAL Y RECONOCIMIENTO	<p>Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las</p>	<p>En la Administración, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos,</p>

GOBERNACIÓN DE ARAUCA

Calle 20 Carrera 21 Esquina, Telefax 8851946; Código Postal 810001

Arauca-Arauca (Colombia). E-mail: archivogeneral@arauca.gov.co

NIT. 800102838 - 5 PAG. 12

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
VERSIÓN 06				

	relaciones interpersonales en los diferentes espacios.	promoviendo la integración y el sano esparcimiento.
--	--	---

Las actividades que se desarrollarán en la vigencia 2025 son:

- Pausas activas
- Talleres lúdicos dirigido a personal pre pensionado
- Ocupación de tiempo libre con actividades virtuales de promoción y prevención de salud
- Talleres virtuales de Comunicación asertiva
- Taller Gestión para la Felicidad
- Salario emocional
- Talleres de transformación digital.
- Reconocimientos de puntualidad, trabajo en equipo, participación.
- Concurso de talentos.

8. ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL:

Se desarrollarán las siguientes actividades:

- **Celebración Día Internacional de la Mujer: 8 de marzo**, fecha institucionalizada, que se realiza un homenaje a las mujeres de la Gobernación del Departamento de Arauca.
- **Día de la Secretaria: 26 de abril**. Se constituye en una ocasión propicia para dar testimonio de lealtad, abnegación y laboriosidad, virtudes que sin duda alguna caracterizan a las secretarias de la Gobernación del Departamento de Arauca.
- **Día de la mascota: 14 de abril**. Se lleva a cabo una tarde en la que los empleados comparten un espacio adecuado para asistir con sus mascotas y fomentar la adopción responsable de animales.
- **Día Internacional del Trabajo: 1° de mayo** En honor a todos los hombres y mujeres que con su labor diaria buscan un mejor futuro y hacer crecer a la sociedad.

 <p>GOBERNACIÓN DE ARAUCA</p>	<p>PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)</p>	<p>CÓDIGO</p>		
	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025</p>	<p>PL-DI-GTH- 05</p>		
		<p>FECHA DE EMISIÓN</p>		
		<p>29</p>	<p>01</p>	<p>2025</p>
				<p>VERSIÓN 06</p>

- **Día Nacional de la Familia:** En cumplimiento al Acuerdo Laboral vigente y la Ley 1361/2009, los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.
- **Día del abuelo: Viernes 25 de agosto.** Se ofrece un espacio en el que los funcionarios que ya son abuelos asistan y se les concede un reconocimiento por su papel en el núcleo familiar.
- **Día del Servidor Público: 27 de junio.** De acuerdo con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP se realizará jornada de reflexión institucional fortaleciendo el sentido de pertenencia, eficiencia adecuada para la prestación de un mejor servicio. El Día Nacional del Servidor Público, establecido 27 de junio de cada año, de acuerdo con el Decreto 2865 de diciembre 10 de 2013.
- **Día del Llanero: 25 de julio.** Institucionalizado por la Asamblea Departamental.
- **Semana de la Salud Ocupacional: 26 - 30 agosto.** El área de SST realiza durante una semana actividades que fomenten la higiene mental y prevención de riesgos en el ambiente laboral, esto complementado a diferentes jornadas de vacunación en la entidad.
- **Celebración del Amor y la Amistad: 20 septiembre** Se realizará una jornada de actividades lúdicas que fomenten el compañerismo y el trabajo en equipo, en la que los funcionarios puedan compartir con sus compañeros.
- **Olimpiadas:** Se desarrollarán de conformidad con lo acordado con SINTRARAUCA.
- **Celebración Novenas Navideñas: 16 -24 de diciembre.** Fomentando el espíritu

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
VERSIÓN 06				

navideño en la entidad se llevarán a cabo las novenas navideñas.

9. INCENTIVOS

9.1 INCENTIVOS PECUNIARIOS.

La Administración Departamental en Acuerdo Laboral suscrito con SINTRARAUCA, reconoce por una vez al año a sus servidores públicos e hijos un bono Educativo, por formación Técnica, Profesional y Especialización y reconoce SINTRENAL la suma de cincuenta y tres (53) salarios mínimos mensuales legales vigentes por concepto de “Incentivos para hijos y empleados públicos de la Gobernación de Arauca”.

9.2. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

La Administración Departamental incluirá dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes:

- El día del Servidor Público se exalta la labor de los servidores públicos, que se destacan por su sentido de pertenencia, eficiencia adecuada para la prestación de un mejor servicio
- Conceder un (1) día hábil de permiso remunerado en la fecha de cumpleaños de cada uno de los funcionarios de la Administración Departamental, con el propósito de que compartan con su familia el día de su cumpleaños.
- Conceder un (1) día hábil de permiso remunerado por semestre para que los servidores públicos disfruten de la familia, de conformidad a la petición de cada uno.
- Traslados
- Encargos
- Comisiones

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

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025		FECHA DE EMISIÓN		
			29	01	2025
				VERSIÓN 06	

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DÍA DE LA MUJER												
SALUD MENTAL												
ALIANZAS INTERADMINISTRATIVAS												
DÍA DE LA SECRETARIA												
HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES												
DÍA DE LA MASCOTA												
DÍA DEL TRABAJO												
TRANSFORMACIÓN DIGITAL												
DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO												
CONCURSO SERVIDORES PÚBLICOS TIENEN TALENTO												
DÍA DEL LLANERO												
DÍA DE LA FAMILIA												
DÍA DEL ABUELO												
SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL												
CELEBRACIÓN DÍA DEL AMOR Y LA AMISTAD												
CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS												
OLIMPIADAS												
CELEBRACIÓN NOVENAS NAVIDEÑAS												
CELEBRACION CENA FIN DE AÑO												

FECHAS PARA RESALTAR	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DÍA DEL CAMAROGRÁFO		20										
DÍA DEL PERIODISTA		09										
DÍA DEL CONTADOR			1									
DÍA DE LA MUJER			8									



**PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA
MEJORA CONTINUA
(Gestión Estratégica de Talento Humano)**

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
VIGENCIA 2025**

CÓDIGO

PL-DI-GTH- 05

FECHA DE EMISIÓN

29 01 2025

VERSIÓN 06

ANEXO.

Se utilizó como referencia la Guía de gestión estratégica del talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública.




Nº	NOMBRE	CODIGO
1	PLAN ANUAL ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024	PL-DI-GTH-01
2	PLAN ANUAL DE VACANTES 2024	PL-DI-GTH-02
3	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024	PL-DI-GTH-04
4	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024	PL-DI-GTH-05
5	PLAN ANUAL DE SGSST 2024	PL-GC-SST-01
6	PLAN DE PREPENSIÓN 2024	PL-DI-GTH-06

14. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN Y FECHA	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO
Versión 1 31-01-2019	Se crea el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC VIGENCIA 2020.
Versión 2 08-02-2021	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC VIGENCIA 2021.
Versión 3 31-01-2022	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2022.
Versión 4 31-01-2023	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2023, en el numeral 11 con la actualización del

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 05		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025	FECHA DE EMISIÓN		
		29	01	2025
VERSIÓN 06				

	presupuesto asignado para la vigencia para el desarrollo de las actividades.
Versión 5 31-01-2024	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2024, en el numeral 6 con la actualización de intervención, los ejes temáticos.
Versión 6 29-01-2025	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2025, 7. ACTIVIDADES DE BIENESTAR

REVISÓ	REVISÓ	APROBÓ
		
Nombre completo: Mauricio Alberto Reyes Castillo	Nombre completo: Ruth Fabiola Murillo Parra	Nombre completo: Neida Rocío Parada Cáceres
Cargo: Líder Proceso Gestión del Riesgo y Mejora Continua - Coordinador Área de Calidad	Cargo: Profesional Especializado Talento Humano	Cargo: Representante de la Alta Dirección.
Fecha: 29 de Enero de 2025	Fecha: 29 de Enero de 2025	Fecha: 29 de Enero de 2025