



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
MUNICIPIO DE SARAVENA
NIT: 800102799-6



1

TRD 102.12.08

SOLICITUD DE LA NECESIDAD



Calle 25 N° 15-40 Barrio Centro - Código Postal: 815010
f @ alcaldiasaravena - Teléfono: (+57) 8892055 - www.saravena-arauca.gov.co
gobierno@saravena-arauca.gov.co - alcaldia@saravena-arauca.gov.co



gobierno saravena-arauca.gov.co <gobierno@saravena-arauca.gov.co>

Propuesta - ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR -2026

sst sst <sst@saravena-arauca.gov.co>

24 de febrero de 2026 a las 15:36

Para: copasstalcaldiadesaravena@gmail.com, "gobierno saravena-arauca.gov.co" <gobierno@saravena-arauca.gov.co>

Cordial Saludo,

De acuerdo a la validación desde la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo nos permitimos allegar propuesta de análisis del Programa de Bienestar para la vigencia 2026.

--




SECRETARIA
GENERAL
Y DE GOBIERNO



Profesional Universitario - SST
Jhovana Esteban Solano

sst@saravena-arauca.gov.co
Calle 27 N 15 50 Barrio Centro
Teléfono: 3227458334 Ext.1109
saravena-arauca.gov.co

 **Formato Necesidades-SST-2026.xlsx**
4052K



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
MUNICIPIO DE SARAVENA
NIT: 800102799-6



3

TRD 102.12.08

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA ALCALDIA 2026



Calle 25 N° 15-40 Barrio Centro - Código Postal: 815010
f @ alcaldíadesaravena - Teléfono: (+57) 8892055 - www.saravena-arauca.gov.co
gobierno@saravena-arauca.gov.co - alcaldia@saravena-arauca.gov.co



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
MUNICIPIO DE SARAVERENA
NIT: 800102799-6



4

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS
FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SARAVERENA**

**SECRETARIA GENERAL Y DE GOBIERNO
ÁREA TALENTO HUMANO**

**JUAN IGNACIO CIFUENTES SANTOS
ALCALDE DEL MUNICIPIO DE SARAVERENA**

2026



Calle 25 N° 15-40 Barrio Centro - Código Postal: 815010
f @ alcaldiasaravena - Teléfono: (+57) 8892055 - www.saravena-arauca.gov.co
recursoshumanos@saravena-arauca.gov.co - alcaldia@saravena-arauca.gov.co



INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena, para la vigencia 2026, se formula con el propósito de fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos de la entidad, promoviendo un entorno laboral saludable, participativo y orientado al desarrollo personal, profesional y familiar. Este plan busca consolidar una cultura organizacional basada en la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia, como factores esenciales para el logro de los objetivos institucionales y el mejoramiento continuo de la prestación del servicio público.

En coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, las orientaciones del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos, y a partir del diagnóstico institucional de bienestar y clima organizacional realizado durante la vigencia 2024, el plan incorpora las principales necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos de la Alcaldía del Municipio de Saravena. Su formulación se fundamenta en un enfoque integral que promueve la salud mental, la convivencia laboral, la equidad, la inclusión y el fortalecimiento de entornos laborales armónicos y colaborativos.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 da continuidad a las acciones implementadas en vigencias anteriores y consolida un enfoque de bienestar integral, orientado al equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional. A través de sus líneas estratégicas, el plan busca contribuir al desarrollo humano de los servidores públicos, promover prácticas laborales saludables y fortalecer el compromiso institucional con una gestión pública eficiente, cercana y de calidad.

De esta manera, la Alcaldía del Municipio de Saravena reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral digno, inclusivo y participativo, reconociendo que el bienestar y la motivación de sus servidores públicos constituyen un pilar fundamental para el cumplimiento de la misión institucional y la atención efectiva de las necesidades de la comunidad.



1. OBJETIVOS

Diseñar e implementar estrategias de bienestar que promuevan la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía del Municipio de Saravena y sus familias, mediante programas integrales orientados al desarrollo personal, el equilibrio entre la vida laboral, familiar y social, así como al adecuado aprovechamiento del tiempo libre. Estas iniciativas estarán articuladas con los objetivos institucionales, con el fin de fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional, contribuyendo al mejoramiento del desempeño individual y colectivo y al cumplimiento de las metas estratégicas de la entidad.

1.1 Objetivo General

Desarrollar estrategias integrales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios del Municipio de Saravena y sus familias, así mismo, su desempeño laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional que apalanca la estrategia, generando espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar, que buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Ejecutar actividades e iniciativas que favorezcan un equilibrio de la vida laboral, personal y familiar, contribuyendo a la construcción de entornos de trabajo saludables.
- ✓ Generar espacios de reconocimiento y estímulo que destaquen la dedicación, el esfuerzo y el desempeño de los servidores públicos, como mecanismo para incrementar la motivación, el compromiso y la excelencia en la gestión institucional.
- ✓ Contribuir al fortalecimiento del clima organizacional, mediante estrategias orientadas a promover la comunicación efectiva, la cohesión de los equipos de trabajo y la alineación con los objetivos institucionales.

2. MARCO NORMATIVO

NORMAS	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 de 1998	Por medio del cual se crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
Ley 734 de 2002	Se contemplan los derechos que tienen los servidores públicos.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública



Decreto 648 de 2017	<i>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.</i>
Decreto 612 de 2018	<i>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.</i>
Ley 1960 del 2019	<i>Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones</i>
Guía Departamento Administrativo de la Función Pública	<i>Guía de Estímulos para los Servidores Públicos, como referencia para la articulación de acciones de reconocimiento y motivación</i>
Programa Nacional de Bienestar 2023–2026	<i>Orienta las prioridades estratégicas en materia de bienestar integral.</i>

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Saravena para la vigencia 2026 comprende la ejecución de actividades orientadas a promover el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar de los servidores públicos, contribuyendo a su bienestar integral y al fortalecimiento de un entorno organizacional saludable, participativo y armónico.

El plan está dirigido a todos los servidores públicos de la Alcaldía del Municipio de Saravena. Así mismo, y de conformidad con la naturaleza de las actividades, podrá extenderse a los miembros del núcleo familiar de los servidores públicos, con el propósito de fortalecer los vínculos familiares y el bienestar integral, en el marco de la normatividad vigente.

4. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

A partir de la recolección de información relacionada con los datos de encuesta realizada a manera de diagnóstico a la planta de funcionarios en la vigencia 2024 las observaciones, quejas y felicitaciones que se recibieron hacen parte de los resultados y comentarios plasmados por los participantes en las actividades en el formato de evaluación que diligencian posterior a la ejecución de cada actividad, así como la aplicación de la encuesta de clima laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior se definieron los ejes de intervención para dar cumplimiento a las necesidades de los funcionarios y así orientar las actividades a su desarrollo integral, personal y familiar para lograr fortalecer la estructura organizacional y optimizar los resultados institucionales. Según resultados de la encuesta, los funcionarios indican que es pertinente enfocarse en actividades que promuevan la integración familiar.

Igualmente, la implementación del programa como lo señala la guía del Función Pública, se realiza teniendo en cuenta los datos cuantitativos y cualitativos que reflejen la realidad de las servidoras y los servidores públicos que permitan identificar información detallada de variables tales como edad; nivel educativo; número de hijos, estado civil; si cuenta o no con vivienda propia; si domina o no una segunda lengua; cuáles son sus hobbies y gustos, entre otras; y, con ello poder adelantar estrategias e iniciativas encaminadas a satisfacer las necesidades actuales de sus servidoras y servidores públicos, lo cual se verá reflejado en la mejora de su calidad de vida, su productividad y la prestación del servicio a los grupos de valor de acuerdo con la misionalidad de cada entidad.



A su vez, es de precisar que el cronograma planteado puede tener modificaciones, por factores externos, y está sujeto a la oferta de los aliados estratégicos como la Caja de Compensación Familiar y otras entidades públicas como la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, entre otras.

5. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se desarrollarán con base en los 5 ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:

- **Eje Equilibrio psicosocial**

Este eje busca favorecer la adaptación a los nuevos desafíos laborales, el manejo de la carga de trabajo y la promoción del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Se orienta a fortalecer el sentido de pertenencia, la vinculación emocional con la entidad y la humanización del entorno laboral, reconociendo la importancia de las actividades recreativas y de ocio para mejorar la productividad y la calidad de vida.

- **Eje Salud mental**

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

- **Eje Diversidad e inclusión**

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención 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.

- **Eje Transformación digital**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo

- **Eje Identidad y vocación por el servicio público**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a 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



EJE	ACTIVIDAD
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Actividades Culturales
	Celebración Cumpleaños
	Torneos de juegos tradicionales y/o deportivos
	Conmemoración de: día de la mujer y día del hombre
	Día del niño
	Día de la secretaria
	Día de la familia
	Día de la madre
	Día del padre
	Día del Servidor Público
	Amor y Amistad
	Navidad
	Intervención de Clima y Cultura organizacional
	Actividades en el marco del programa de desvinculación laboral asistida
	Feria de servicios
Madres lactantes / salas amiga	
SALUD MENTAL	Actividades de bienestar físico y autocuidado
	Talleres o jornadas de promoción y prevención en salud mental
	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
	Semana de la salud/ actividades de promoción y prevención
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Talleres o jornadas en pro de la diversidad e inclusión
	Talleres (acoso laboral, discriminación, violencia, derechos humanos)
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Transformación digital en la gestión de recursos humanos
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Interiorización de principios del Código de Integridad
	Charlas motivacionales de identidad, pertenencia y vocación del servicio público



6. INCENTIVOS

El estímulo tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, y tiene como propósito crear un ambiente laboral favorecedor al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

Adicional se tienen los siguientes incentivos:

- El día del Servidor Público se hace la elección del Mejor Empleado de Carrera Administrativa, provisional y de Libre Nombramiento y Remoción.
- Conceder un (1) día hábil de permiso remunerado en la fecha de cumpleaños de cada uno de los funcionarios de la Administración Municipal, con el propósito de que compartan con su familia, si el funcionario cumple años un día hábil lo podrá disfrutar mismo día de su cumpleaños o un día hábil de esa misma semana; si el funcionario cumple años un sábado o un domingo se le otorgará un día hábil de la semana posterior a su cumpleaños.
- Incentivar la puntualidad del funcionario (uno por dependencia) a través de un permiso, previa evidencia y selección por parte de la Secretaria General y de Gobierno.
- Gestionar bonos en servicios para incentivar el trabajo, el orden, el compromiso institucional, el compañerismo y la participación de los funcionarios.
- La administración otorgará permisos especiales para que los empleados puedan adelantar sus estudios, presentando solicitud a la Secretaria General y de Gobierno.
- La Alcaldía del Municipio de Saravena, con el propósito de favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, mejorar la gestión del tiempo, reducir los niveles de estrés, fortalecer la productividad y el sentido de pertenencia institucional, se encuentra evaluando la viabilidad de establecer lineamientos internos relacionados con la implementación de horarios laborales flexibles, garantizando en todo caso la adecuada y continua prestación del servicio a la ciudadanía.

La eventual adopción de estas medidas estará sujeta a la expedición de la reglamentación interna correspondiente, al análisis técnico y administrativo de la entidad y a las necesidades del servicio, y podrá aplicarse de manera gradual y focalizada en aquellas dependencias o áreas específicas —como Servicios Generales— donde la naturaleza de las funciones así lo permita, sin afectar el cumplimiento de las funciones misionales.



7. PRESUPUESTO

2.1.2.02.02.009.06	SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES - BIENESTAR SOCIAL		79,626,627.82
2.1.2.02.02.009.06.02	Servicios para la comunidad, sociales y personales - bienestar social (FF:impuesto de industria y comercio - sobre actividades Comerciales vig act)	1.1.01.02.200.01.01 - impuesto de industria y comercio - sobre actividades comerc	79,626,627.82

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La evaluación y seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, será realizado por:

- El Comité de Gestión y Desempeño Institucional a través de las reuniones realizadas durante la vigencia.
- El área de Talento Humano, a través del seguimiento al Plan de Acción Integral y los indicadores definidos para cada actividad para el monitoreo respectivo.
- Las auditorías de gestión y/ o calidades realizadas por la Oficina de Control Interno.
- Consolidado final realizado por el área de Talento Humano, del seguimiento realizado.

El plan se dará a conocer a todos los funcionarios de la administración municipal.

Se realiza el proceso de actualización de este a los treinta (30) días del mes de enero del año 2026.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Detalle del cambio	Fecha aprobación
1	Aprobación Plan de Bienestar y Estímulos	29/01/2026

ACTUALIZACIÓN: 04/11/2024

Comitecristine SST Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; F: Recursos Financieros; F: Recursos Humanos y Recursos Materiales.

CONTRIBUCIÓN	PROGAMADO	COMPROMISADO	ELABORADO	REVISADO	VALIDADO	APROBADO
Revisión y actualización de políticas y objetivos del SG-SST	X	X	X	X	X	X
Validación del estado de conformación del Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST y del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo al cambio de						
Apoyar las reuniones mensuales del Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST	X	X	X	X	X	X
Apoyo a reuniones del Comité de Convivencia Laboral	X	X	X	X	X	X
Revisión y actualización de la información documentada, incluyendo planes, programas, manuales y demás documentos necesarios para la implementación del SG-SST.	X	X	X	X	X	X
Establecimiento de Procedimientos de Trabajo seguro y tareas de alto riesgo	X	X	X	X	X	X
Validación y seguimiento a la Gestión del Cambio que se identifique al interior de la entidad	X	X	X	X	X	X
Actualización del Plan de atención y prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	X	X	X	X	X	X
Entrenamiento o reentrenamiento a la Brigada de Emergencia	X	X	X	X	X	X
Revisión y recarga de extintores y equipos de emergencia	X	X	X	X	X	X
Ejecución del simulacro	X	X	X	X	X	X
Entrega Informe de gestión de las actividades ejecutadas en el año - como rendición de	X	X	X	X	X	X

ACTUALIZACIÓN: 16/01/2024

Comentarios:

		PROCLAMADO	P	CANCELADO	C	ELIMINADO	E
cuentas	Universitario SST						
Realizar la evaluación de estándares mínimos del SG-SST (Res.0312 de 2019) vigencia 2024.	pendiente un representante Legal o del Responsable Universitario SST Representante Legal - Profesional Universitario SST Pendiente reporte ante el Ministerio del Trabajo y al final de vigencia, su aplicación ante la ARL						P

