

## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS**

### **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**

#### **G.I.T TALENTO HUMANO**

**Bogotá**  
**Enero 2024**



Agencia de Renovación  
del Territorio - **ART**

**Segundo Raul Delgado Guerrero**

Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

**Adriana del Carmen Oviedo Lozada**

Secretaria General

**Ofir Mercedes Duque Bravo**

Coordinadora G.I.T Talento Humano

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. JUSTIFICACIÓN .....	5
2. MARCO NORMATIVO .....	6
3. DEFINICIONES.....	13
4. OBJETIVOS.....	15
<b>4.1 OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>15</b>
<b>4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>15</b>
5. BENEFICIARIOS.....	16
6. RESPONSABLE.....	16
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2024 .....	17
8. ESTRATEGIAS .....	19
9. RETOS DEL PLAN .....	21
10. INDICADOR.....	22
11. CRONOGRAMA.....	22
12. PLAN DE INCENTIVOS .....	24
13. ANEXO ENCUESTA DE NECESIDADES Y ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	25

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos hace parte integral del Sistema de Desarrollo del Talento Humano, con miras a la mejora continua de las condiciones laborales sociales, educativas y de calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad, tiene como objetivo fundamental generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores

De la misma manera está encaminado a los requerimientos del bienestar y el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias, elevando los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, adquiriendo conocimientos, competencias, destrezas, aptitudes y valores éticos institucionales que generen espacios para un excelente clima organizacional y así afianzar el sentido de pertenencia con la entidad.

Igualmente se busca contextualizar la labor del talento humano, tanto a nivel organizacional como individual, donde los servidores públicos fortalezcan sus capacidades, desarrollen su creatividad y fomenten el trabajo en equipo.

Es así como el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General de la Agencia de Renovación del Territorio tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de Bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades que promuevan la calidad de vida de los Servidores Públicos.

El presente Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos se regirá por las normas que regulan el sistema social para los servidores del Estado y demás normas que los modifiquen, adicionen o complementen, con el fin de renovar las directrices de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible de la institución y su efecto en la competitividad como fuente de conocimiento en el ámbito de lo público.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Grupo de Talento Humano presenta el programa de bienestar social 2024, el cual está soportado en la medición de clima laboral, riesgo psicosocial, la encuesta de necesidades diligenciada por los servidores.

## **1. JUSTIFICACIÓN**

Para la Agencia de Renovación del Territorio sus servidores son el recurso más valioso de la entidad, pues son ellos quienes generan ideas, capacidades y cambios culturales, son un elemento vital para el desarrollo de los procesos de la entidad.

Esta condición del Recurso Humano genera un interés constante por establecer mecanismos para procurar un clima laboral satisfactorio, el cual se constituye entonces en un proceso permanente donde se evalúan las condiciones laborales y personales de los funcionarios, de tal manera que se cuente con los insumos pertinentes para formular un plan de intervención ajustado a las necesidades identificadas.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficie, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

En concordancia con el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015, será responsabilidad del Área de Talento Humano, la ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

La Medición del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos se desarrollará por medio del Grupo de Talento Humano al finalizar las actividades programadas para el Plan de Bienestar durante la vigencia, a través de una encuesta elaborada en la herramienta de Office. 365.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Agencia de Renovación del Territorio será formulado y ejecutado de acuerdo con las necesidades identificadas por medio de la encuesta enviada a los servidores de la entidad y a la continuidad de los ejes temáticos trabajados en la vigencia 2023.

## 2. MARCO NORMATIVO

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA:** Establece que “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”<sup>1</sup>

De igual forma, en su 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.

**LEY 909 DE 2004:** El Parágrafo del Artículo 36 establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de *bienestar e incentivos*, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.

**Ley 1952 de 2019:** Artículo 37 numeral 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

**LEY 489 DE 1998:** el artículo 26 de esta ley establece que: “el gobierno nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, 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.

---

<sup>1</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIANA. Artículo 48

## **Decreto 1083 de 2015**

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

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

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

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de

Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.



4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

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

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el

mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de

proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo con el presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal

## **DECRETO LEY 1567 DE 1998**

**Artículo 20:** *Bienestar Social:* Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

**Parágrafo:** Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

**Artículo 21:** *Finalidad de los Programas de Bienestar Social:* Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

**Artículo 23:** *Área de Protección y Servicios Sociales:* En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

**Artículo 24:** *Área de Calidad de Vida Laboral:* El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

### 3. DEFINICIONES

Conforme a la Cartilla de Bienestar Social Laboral, del Departamento Administrativo de la Función Pública, se señalan las siguientes:

**Área de calidad de vida laboral:** Definido como: “un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo

desarrollar sus niveles de Participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales”.

**Área de protección y servicios sociales:** Según el Decreto 1567 de 1998: “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”

**Bienestar social laboral:** Se define como “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece”

Es “un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales”.

**Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

**Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

**Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

**Incentivo:** Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por la entidad consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al satisfacer una necesidad del servidor, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

**Salud Mental:** un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades»

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

**Necesidades:** Se orienta a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar acciones que contribuyan al desarrollo integral de los servidores, a mejorar su autoestima, su calidad de vida laboral y la integración de sus familias, generando la satisfacción personal donde se fortalezcan los sentimientos de gratitud hacia sus propios logros; a través de las diferentes actividades lo que se evidenciará en la prestación del servicio público con amor, calidad y oportunidad.

### 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; logrando un clima laboral satisfactorio en la ART.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se generen mayor compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Ejecutar actividades en materia de Bienestar laboral e incentivos, relacionadas con las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores públicos, con el fin de mejorar la calidad de vida tanto de los servidores como de sus familias.
- Brindar a los líderes organizacionales herramientas para trabajar por la felicidad y el bienestar de sus equipos. Buscar la felicidad laboral encaminada a reconocer, recopilar y facilitar el compartir del saber.
- Poder llegar de manera efectiva a los territorios, con el programa de bienestar.
- Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Intervenir la medición.
- Preparar a los funcionarios para el retiro laboral de tal manera que constituya a partir de esta preparación su nuevo proyecto de vida acorde a su condición individual.

## **5. BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios del Plan de Bienestar serán los servidores públicos de la Agencia de Renovación del Territorio incluyendo sus familias, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## **6. RESPONSABLE**

Será responsabilidad de la secretaria general a través del Grupo de Talento Humano, coordinar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar laboral e Incentivos.



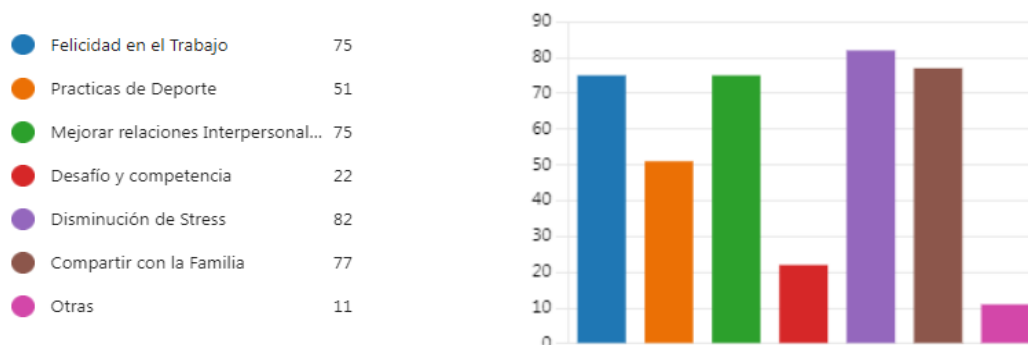
## 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2024

El Plan de Bienestar Social 2024, de la Agencia de Renovación del Territorio se elabora a partir del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta aplicada a través del formulario Forms de Office 365, de igual forma se tendrá en cuenta la última medición de clima laboral a los servidores de la Agencia de Renovación del Territorio, estos como insumos principales para la construcción del plan y del Cronograma de actividades.

Con base en los resultados que se obtengan de la encuesta aplicada a los servidores de la Agencia de Renovación del Territorio, se definiran las actividades a realizar durante la vigencia 2024. Que arrojó entre otros los siguientes resultados :

### 9. Que lo motiva a participar en las actividades de Bienestar?

[Más detalles](#)



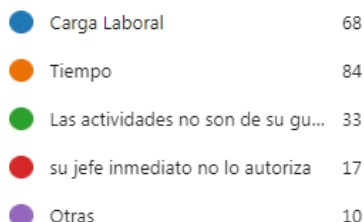
De la informacion agregada correspondiente al diagnostico se evidencia que los servidores participan en las actividades para disminuir el stress, por lo que seguiremos durante el año 2024, adelantado las acciones necesarias para el bienestar psicosocial del talento humano al interior de la ART.

De igual manera se debe trabajar en la participación activa de de los servidores en la diferentes actividades de acuerdo a la encuesta de necesidades la cual evidenció que no se cuenta con el tiempo necesario para participar en las diferentes actividades planeadas en el plan de Bienestar.

10.

Por cual de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar?

[Más detalles](#)



Gracias a los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción general y la medición de clima y cultura, es importante seguir adoptando sus ejes centrales, pero es de aclarar que según la detección de necesidades que surgió de la aplicación de la encuesta general. Se dará continuidad a los Ejes temáticos informados por el DAFP:

EJE TEMATICO	COMPONENTE
<b>Diversidad e Inclusion</b>	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
	Fomento de la inclusión, Diversidad y representatividad
<b>Equilibrio Psicosocial</b>	Calidad de Vida Laboral
	Equilibrio entre la vida Familiar y Laboral
	Factores Psicosociales
<b>Alianzas Interinstitucionales</b>	Establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad de vida.
<b>Salud Mental</b>	Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud física y mental
	Higiene Mental
<b>Transformación Digital</b>	Creación de Cultura Digital Para el Bienestar, Analítica de Datos, Ecosistemas Digitales
<b>Identidad Vocación al servicio</b>	Encaminadas a promover el sentido de pertenecía

## 8. ESTRATEGIAS

Eje	Estrategia ART	Actividades
<b>Diversidad e Inclusion</b>	Promover la inclusión, diversidad y equidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción.</li> <li>-Establecer espacios de escucha activa de los servidores ART</li> <li>-Capacitar en liderazgos a Directivos.</li> <li>-Reconocimiento para los colaboradores en el marco del Código de Integridad</li> <li>Promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos.</li> </ul>
	Fortalecimiento de la Territorialización del Bienestar	Se adelantarán actividades presenciales con los Grupos internos de trabajo del territorio, con el propósito de la participación efectiva de los servidores regionales en las actividades de bienestar.
<b>Equilibrio Psicosocial</b>	Salario Emocional	<p>Proporcionar estímulos, beneficios, o retribuciones no económicas, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y felicidad en el trabajo.</p> <p>Se dará continuidad a las actividades que se puedan realizar en las diferentes modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y presencialidad, horario flexible</p>
	Fomentar espacios con la familia	<p>Talleres para toda la familia</p> <p>Fomentar el día de la familia – permiso</p> <p>Caminatas en familia</p>

Salud Mental	Mantener la estrategia SANART	Talleres mensuales sobre temas relacionado con salud mental Semana de salud Mental Primeros auxilios Psicológicos Se aplicará la <u>medición de los riesgos psicosociales</u>
	ART Vital	Todas las actividades Deportivas, recreativas y vacacionales Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación
Transformación digital	ART Digital	Promover la comunicación Digital Propiciar el conocimiento de las herramientas digitales para facilitar el trabajo entre los equipos.
	Territorios Digitales	Promover la comunicación Digital Propiciar el conocimiento de las herramientas digitales, en los Grupos internos de trabajo Regionales.
Alianzas Interinstitucionales	Promoción de programas	Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, se considerará el apoyo de instituciones como: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entidad Administradora de Riesgos Laborales</li> <li>▪ Fondos de Pensiones y Cesantías</li> <li>▪ Caja de Compensación Familiar</li> <li>▪ Entidades Promotoras de Salud</li> <li>▪ Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como la generación de nuevas alianzas con empresas públicas y privada</li> </ul>

Se incluirán en el plan de Bienestar los programas de protección y servicios sociales

## 9. RETOS DEL PLAN

El desarrollo del Plan de Bienestar de la ART tiene los siguientes retos:

- Contribuir con la promoción y la prevención en materia de salud, de los empleados y de su grupo familiar, a través de acciones participativas en los programas diseñados para tal fin.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y al Sistema Integrado de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos en todo lo relacionado con los aspectos laborales y familiares, con el fin de lograr el equilibrio.
- Comunicar conceptos y métodos de trabajo que permitan desarrollar una gestión de bienestar orientada a elevar el nivel de satisfacción de los servidores públicos, acorde a las necesidades y a la situación actual.
- Poder afrontar entornos laborales y lograr la adaptación de manera eficiente y eficaz, con cada una de las actividades con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.
- Poder brindar acompañamiento psicológico a los servidores que se encuentren en diferentes situaciones que puedan afectar su salud mental y la de su familia.
- Propiciar espacios de comunicación y esparcimiento sano que generen condiciones de salud física y mental favorables.

## 10. INDICADOR

Para la vigencia 2024 es importante medir la eficacia de las actividades en relación a la necesidad para la que ha sido creado. Cuando esta relación es positiva, la eficacia del producto es alta. Pero si la necesidad de los servidores sigue sin ser atendida tras las actividades, el indicador es negativo.

## 11. CRONOGRAMA

Sujeto a la contratación que se realice para la ejecución de estas actividades.

### Cronograma de actividades para el año 2024:

NUMERO	MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024												
2	celebración día de la Mujer												
3	celebración día del Hombre												
4	Difusión Salario emocional												
5	Celebración Día de la secretaria												
6	Celebrar Día de la Madre												
7	Celebrar Día del Padre												
8	Caminatas Ecológicas y en familia												
9	Talleres manejo del tiempo libre,												
10	Día del servidor Público												
11	Bienestar al Territorio (actividades)												

12	Celebración Día del conductor												
13	Feria de servicios												
14	Vacaciones recreativas												
15	Talleres con el apoyo de administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías												
16	Celebración Día del amor y la amistad												
17	Celebración Halloween												
18	Talleres para Pre pensionados												
19	Talleres líderes												
20	Taller Trabajo en equipo												
21	Talleres de Gastronomía y otros												
22	Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general												
23	Torneos territorios, nivel central, bolos fútbol y otros deportes												
24	Reconocimiento para los colaboradores en el marco del Código de Integridad												
25	Promover programa servimos												
26	Jornadas de pausas activas												
27	Semana de la salud mental												

28	Día del genero												
29	Promover encuentros cafés virtuales y presenciales que incentiven las buenas prácticas, fortaleciendo las relaciones interpersonales, trabajo colaborativo, comunicación efectiva al interior de la ART												
30	Cumpleaños servidores												
31	Reconocimiento de incentivos												
32	Cierre de gestión												
33	Novenas Navideñas												

\*El día de la familia se realizará de acuerdo a los lineamientos de la normatividad vigente

## 12. PLAN DE INCENTIVOS

La Agencia de Renovación del Territorio (ART) en lo que respecta al plan de incentivos, se estableció mediante resolución No. 000091 de 12 de marzo de 2018 se reglamentó el Sistema de estímulos, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia de Renovación del Territorio, jerárquicos y de libre nombramiento y remoción, será formalizada mediante acto administrativo, el cual será ampliamente divulgado en la entidad".

Dicha resolución establece en los artículo 13 y 15 que el Programa de Incentivos, como un componente del Sistema de Estímulos, estará orientado a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer el cabal cumplimiento de las funciones de los empleados y el valor agregado que generen para hacer más eficiente la prestación de los servicios a cargo de la Agencia de Renovación del Territorio Y que la Agencia de Renovación del Territorio se orientará a



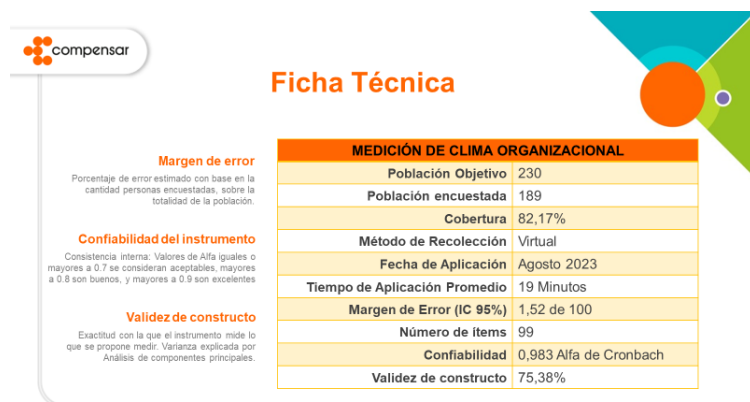
reconocer el desempeño individual de los mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como al mejor empleado inscrito en carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, de acuerdo con los resultados de la calificación anual de servicios y/o de los acuerdos de gestión, respectivamente.

Los beneficiarios del Plan Institucional de Incentivos serán los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y/o inscritos en carrera administrativa que cumplan con los requisitos dispuesto en dicha resolución.

El Comité de Incentivos, seleccionar los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Entidad, así como los mejores empleados de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos.

### 13. ANEXO ENCUESTA DE NECESIDADES Y ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional:





## Muestra

DEPENDENCIA	Población	Participantes que ya respondieron	Participantes que faltan por responder	Porcentaje de participación
DIRECCION DE ESTRUCTURACION Y EJECUCION DE PROYECTOS	18	13	5	72,22
DIRECCION DE INFORMACION Y PROSPECTIVA	8	7	1	87,50
DIRECCION DE PROGRAMACION Y GESTION PARA LA IMPLEMENTACION	19	13	6	68,42
DIRECCION DE SUSTITUCION Y GESTION PARA LA IMPLEMENTACION	8	7	1	87,50
DIRECCION GENERAL REGIONALES	28	22	6	78,57
REGIONALES	93	75	18	80,65
SECRETARIA GENERAL	56	52	4	92,86
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>189</b>	<b>41</b>	<b>82,17</b>



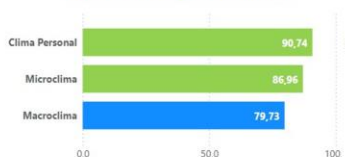
## Índices Globales

Clima general **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional.

### Clima General



### Puntuaciones por Nivel Clio



### Puntuaciones por Dimensión





## Índices Globales

Clima **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, y Clima **convinciente** para un funcionamiento armónico, pero con categorías por fortalecer.

### Puntuaciones por Dimensión y Nivel de Clima

Sub Dimensión	Clima Personal	Macroclima	Microclima
Comunicación	86,90	79,21	88,14
Condiciones de Trabajo	84,23	77,65	
Estímulo al desarrollo organizacional	89,46	79,89	82,01
Funcionamiento	89,11	80,61	84,99
Liderazgo Activo/Pasivo	90,41	82,14	85,78
Liderazgo Transaccional	95,04	78,90	85,19
Liderazgo Transformacional		80,07	85,95
Motivación	85,19	75,50	89,68
Participación	96,36	80,69	87,79
Relaciones Interpersonales	84,59	76,94	88,10
Solución de Problemas	96,03	75,66	85,01
Trabajo en Equipo	93,98	81,66	90,28
Valores	97,62	87,63	90,67

En el nivel Clima Personal, la variable con menor puntuación es: Condiciones de Trabajo; **84,23**

En el nivel Macroclima, la variable con menor puntuación es: Motivación; **75,50**

En el nivel Microclima, la variable con menor puntuación es: Estímulo al desarrollo organizacional; **82,01**



## Recomendaciones

- Es necesario generar **planes de intervención integral** que se adecuen a la población foco del desarrollo, por lo cual es relevante generar diversas dinámicas o planes que puedan fomentar una mejor percepción en aspectos como:
  1. La ART **reconoce** a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.
  2. Los **planes de bienestar** de la ART ofrecen actividades que permiten nuestro **crecimiento** personal y familiar.
  3. La ART promueve actividades para mejorar las **relaciones interpersonales**.
  4. En la ART la **información** que se requiere para nuestras labores se brinda de **manera rápida y oportuna**.
  5. Hablo con los distintos **jefes de la entidad** sin ningún tipo de **restricción**.
  6. En la ART se asignan **tareas según el perfil**, las capacidades y experiencia de los servidores.
  7. Los servidores se **sienten libres y confiados** de dar opiniones sobre los problemas de la entidad.

## Puntuaciones Clima por Dependencias

Dependencia	Clima
DIRECCION DE ESTRUCTURACION Y EJECUCION DE PROYECTOS	79,62
DIRECCION DE INFORMACION Y PROSPECTIVA	77,35
DIRECCION DE PROGRAMACION Y GESTION PARA LA IMPLEMENTACION	80,79
DIRECCION DE SUSTITUCION DE CULTIVOS DE USO ILICITO	78,53
DIRECCION GENERAL	88,18
SECRETARIA GENERAL	83,61



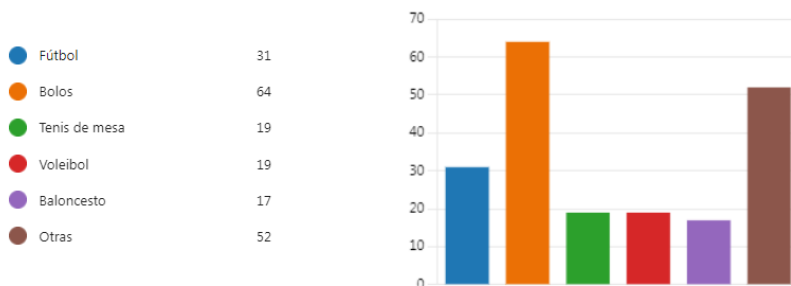
Dependencia	Clima
<b>DIRECCION GENERAL</b>	
Nivel Central	87,29
Nivel Regional	88,44

## Resultados encuesta de Necesidades

11.

Seleccione la actividad deportiva en la cual le gustaría participar

[Más detalles](#)

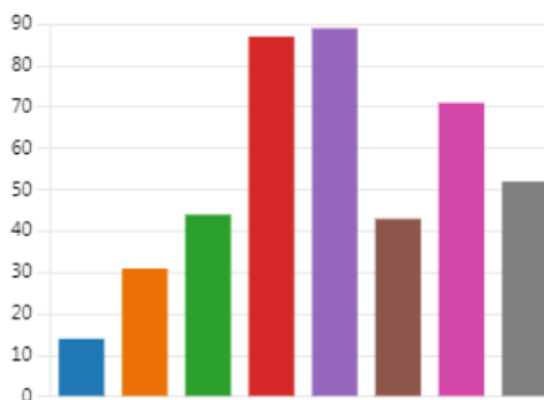


12.

Seleccione en que actividades Culturales le gustaría participar

[Más detalles](#)

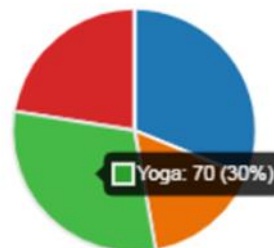
● Canto	14
● Danzas	31
● Taller de Manualidades	44
● Cine	87
● Caminatas	89
● Literatura	43
● Gastronomía	71
● Cocina	52



13. En que actividades de autocuidado le gustaría participar?


[Más detalles](#)

● Aeróbicos	72
● Zumba	37
● Yoga	70
● Cuidados de belleza	52



#### 14. Le gusta realizar actividades al aire libre?

[Más detalles](#)

 Información



#### 16. En que actividades relacionadas con fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional, le gustaría participar?

[Más detalles](#)

