



**El futuro  
es de todos**

**Agencia de  
Renovación  
del Territorio**

## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019 ART**

**AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**

**Enero de 2019  
Bogotá**



## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
JUSTIFICACIÓN .....	5
1. OBJETIVOS .....	6
OBJETIVO GENERAL.....	6
ALCANCE.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
2. MARCO NORMATIVO .....	7
2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA .....	7
2.2 LEY 909 DE 2004:.....	7
2.3 LEY 734 DE 2002 .....	7
2.4 LEY 489 DE 1998:.....	7
2.5 DECRETO 1227 DE 2005: .....	7
2.6 DECRETO LEY 1567 DE 1998.....	8
2.7 DECRETO 752 DE 1984 .....	9
2.8 RESOLUCION 2646 DE 2008. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL .....	10
2.9 GUÍA DE ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS. FUNCIÓN PÚBLICA .....	10
3. DEFINICIONES.....	11
3.1 Área de calidad de vida laboral:.....	11
3.2 Área de protección y servicios sociales:.....	11
3.3 Bienestar social laboral: .....	11
3.4 Factores de riesgo psicosociales: .....	11
3.5 Efectos en el trabajo: .....	11
3.6 Factor protector psicosocial:.....	11
3.7 Incentivo:.....	11
4. RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBS ART - 2019 .....	12
3.1 ÁREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: .....	15
3.1.1 Deportivos:.....	15
3.1.2 Recreativos:.....	15
3.1.3 Programas artísticos y culturales: .....	15
3.1.5 Sensibilización día del servidor público.....	15



3.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: .....	15
3.2.1. Promoción y Prevención de la Salud:.....	15
3.2.2. Calidad de Vida Laboral:.....	15
4. ESTRATEGIAS .....	16
4.1 ÁREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES .....	16
4.1.1 Actividades deportivas .....	17
4.1.2 Actividades recreativas .....	17
4.1.2.1 Fortalecimiento de los Eventos o Fechas Especiales .....	18
4.1.3 Programas Artísticos y Culturales .....	18
4.1.4 Sensibilización día del servidor público (Decreto 2865 del 10 de diciembre de 2013) .....	19
4.2 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	19
4.2.1 Promoción y Prevención de la Salud .....	19
4.2.2 Calidad de Vida Laboral.....	20
4.2.3 Jornadas Regionales .....	20
5 RETOS DEL PLAN.....	21
6. CRONOGRAMA.....	22



## **INTRODUCCIÓN**

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, con miras a la mejora continua de las condiciones laborales, sociales, educativas y de calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad.

El Plan está encaminado a los requerimientos de bienestar social laboral para el desarrollo integral entre los servidores públicos y sus familias, elevando los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, 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 Agencia de Renovación de Territorio.

Asimismo, el desarrollo del sistema de incentivos, componente fundamental del Plan de Bienestar de la entidad, está dirigido a los servidores públicos de carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, especialmente a los que se encuentran ubicados en los municipios priorizados por el postconflicto, teniendo en cuenta que son la representación estatal de la ejecución de los programas de desarrollo con enfoque territorial (PDET).

Para la entrega de los incentivos, será el Comité de Incentivos quien determine cuáles serán los mejores funcionarios del año 2019, conforme a los criterios establecidos en las Resoluciones No 000091 del 12 de marzo de 2018 y No 000699 de 20 de noviembre de 2018.

El presente Plan de Bienestar Social e incentivos se regirá por las normas que regulan el sistema social para los funcionarios 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 Agencia y su efecto en la competitividad como fuente de conocimiento en el ámbito de lo público.



## **JUSTIFICACIÓN**

La Agencia de Renovación del Territorio prioriza a los servidores públicos como el recurso más valioso de la entidad, razón por la cual se debe fortalecer las capacidades y habilidades para generar valor agregado en el clima organizacional y garantizar un ambiente laboral que propicie un entorno agradable de trabajo.

Lograr un buen clima organizacional, 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.

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 e Incentivos, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

La Medición del Plan de Bienestar Social e Incentivos y priorización de actividades se desarrolló a través de una encuesta/formulario de evaluación de Google Drive *“Construyamos Juntos el Plan de Bienestar 2019”*, herramienta que facilitó la interacción con los servidores públicos de las Sedes Regionales y del Nivel Central.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia de Renovación del Territorio será ejecutado de acuerdo con las necesidades identificadas, y evaluadas en la encuesta.



## 1. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Lograr a través de las actividades de bienestar social, elevar la motivación hacia el trabajo, incrementar el sentido de pertenencia, generar la integración de los empleados, mejorar el clima organizacional y cumplir los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que busca reconocer la gestión, mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, entendiendo que esto redundará en mayores y mejores resultados para la Entidad.

### ALCANCE

Inicia con la identificación de necesidades en Bienestar (encuesta aplicada a los servidores públicos) de quienes se beneficiarán de los planes y programas de Bienestar e incentivos, y finaliza con la ejecución y el análisis de resultados de las actividades planteadas. Este documento aplica a toda la Agencia, funcionarios de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionales.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover actividades recreativas y culturales para los servidores y sus familias.
- Desarrollar acciones orientadas a la construcción de un mejor nivel recreativo y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar.
- Desarrollar actividades de promoción en temas de salud y prevención de enfermedades, con el fin de mejorar la calidad de vida personal, colectiva e institucional.
- Desarrollar actividades en los campos del deporte, artísticos y culturales para que los funcionarios tengan alternativas que respondan a necesidades de integración y así lograr un espacamiento que lo integre con su grupo familiar, institucional y social.
- Generar sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.



## 2. MARCO NORMATIVO

### 2.1 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”.

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.

**2.2 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.

**2.3 LEY 734 DE 2002:** En los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

**2.4 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 merito 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.

### 2.5 DECRETO 1227 DE 2005:

Artículo 69: 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 70: 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:

70.1 Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3 Promoción y prevención de la salud.

70.4 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.

70.5 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.

## 2.6 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.

## 2.7 DECRETO 752 DE 1984

**Artículo 8:** Para los programas de bienestar social, se entiende por familia el cónyuge, compañero o compañera permanente y los hijos dependientes del trabajador, acreditados ante el organismo al cual preste sus servicios.

**Artículo 9:** Las actividades recreativas y deportivas comprenderán las facilidades que se ofrezcan para participar en actos recreativos dirigidos o certámenes deportivos programados en representación del organismo, que tiendan a mejorar las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

**Artículo 10º:** Las actividades culturales deberán promover principalmente las aptitudes artísticas, y alentar los anhelos de conocimiento de los funcionarios mediante programas de literatura, teatro, pintura, escultura, música, canto, folclor, entre otros, y en historia o variados campos científicos de interés formativo.



## **2.8 RESOLUCION 2646 DE 2008. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL**

Artículo1: Objeto: El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

## **2.9 GUÍA DE ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS. FUNCIÓN PÚBLICA**

Mediante la cual orienta y facilita a las entidades públicas en las nuevas tendencias en materia de bienestar e incentivos, para que estos sean congruentes con las necesidades, motivaciones e intereses de los servidores públicos.



### 3. DEFINICIONES

Conforme a la Cartilla de Bienestar Social Laboral de septiembre de 2018, Versión 1, del Departamento Administrativo de la Función Pública, se señalan las siguientes definiciones:

**3.1 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”.

**3.2 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”.

**3.3 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”.

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

**3.5 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.

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

**3.7 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.

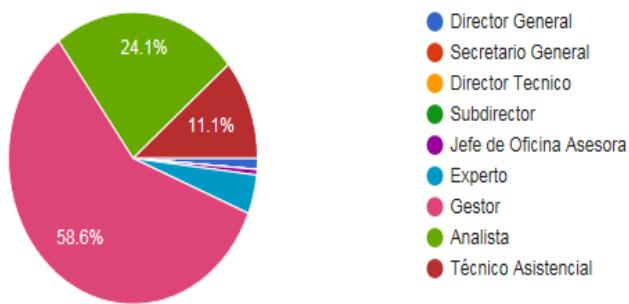


#### 4. RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBS ART - 2019

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 de la Agencia de Renovación del Territorio se construyó a partir del diagnóstico derivado de la encuesta aplicada a través de la herramienta que se obtiene desde Google Drive, del 20 de diciembre de 2018 al 14 de enero de 2019, y cuyos resultados fueron obtenidos el 15 de enero del año en curso.

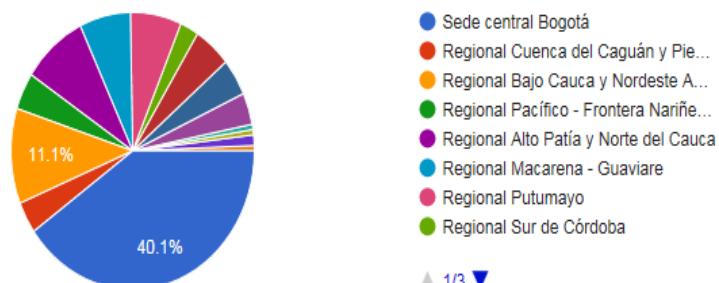
Esta encuesta se aplicó a los servidores públicos a Nivel Central y Regional, de los cuales contestaron 162, distribuidos como se relaciona a continuación:

162 respuestas



Ubicación:

162 respuestas

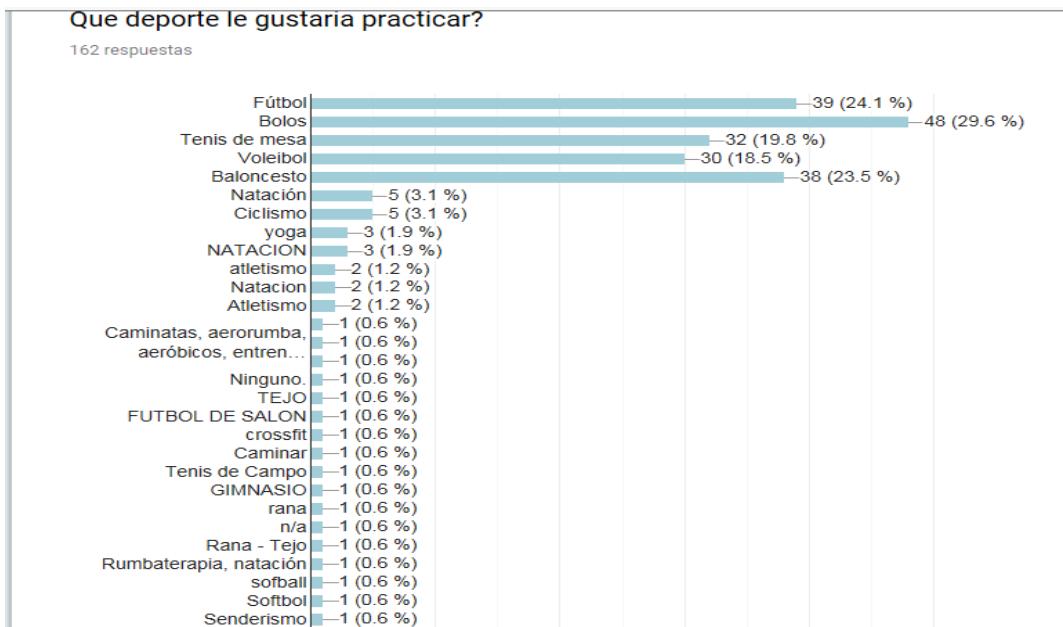


▲ 1/3 ▼



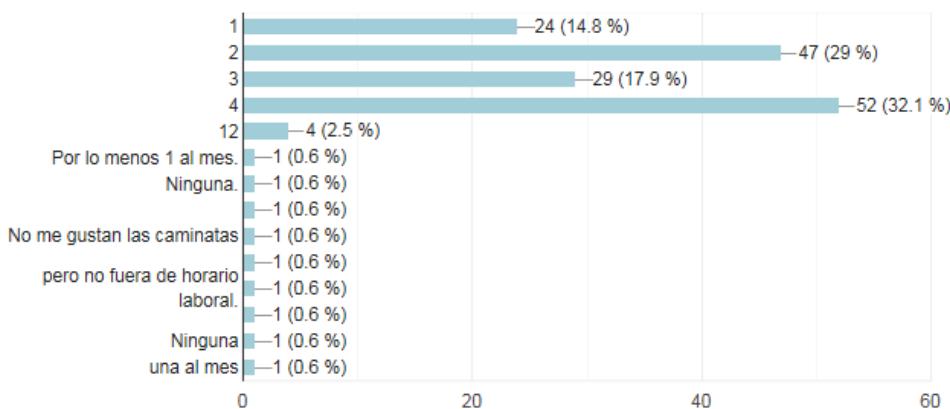
Asimismo, se realizaron las siguientes preguntas para que los funcionarios priorizaran según su interés:

Los siguientes cuadros se tomaron de la información que arroja la encuesta de Google Drive, corresponden a las respuestas de los funcionarios, razón por la cual no es posible ajustar errores de ortografía y/o redacción.



Cuántas caminatas en compañía de su familia le gustaría realizar durante el año?

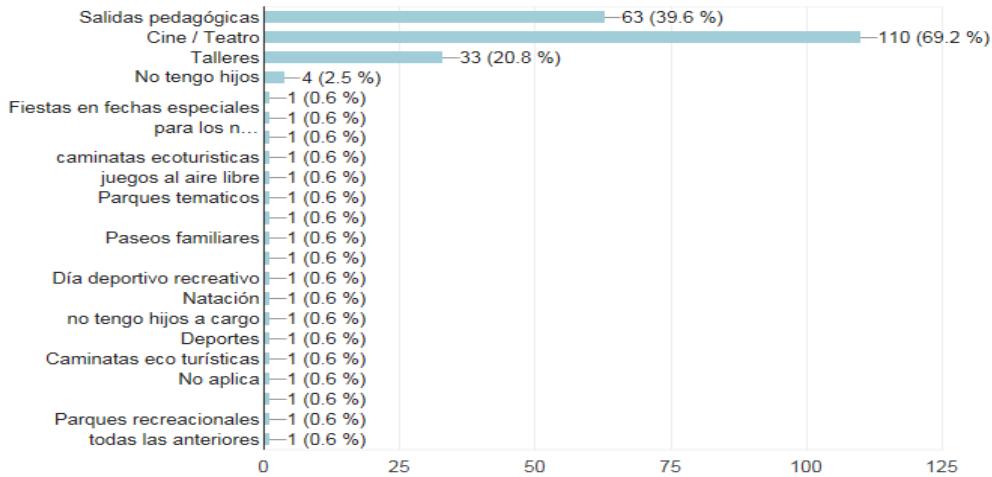
162 respuestas





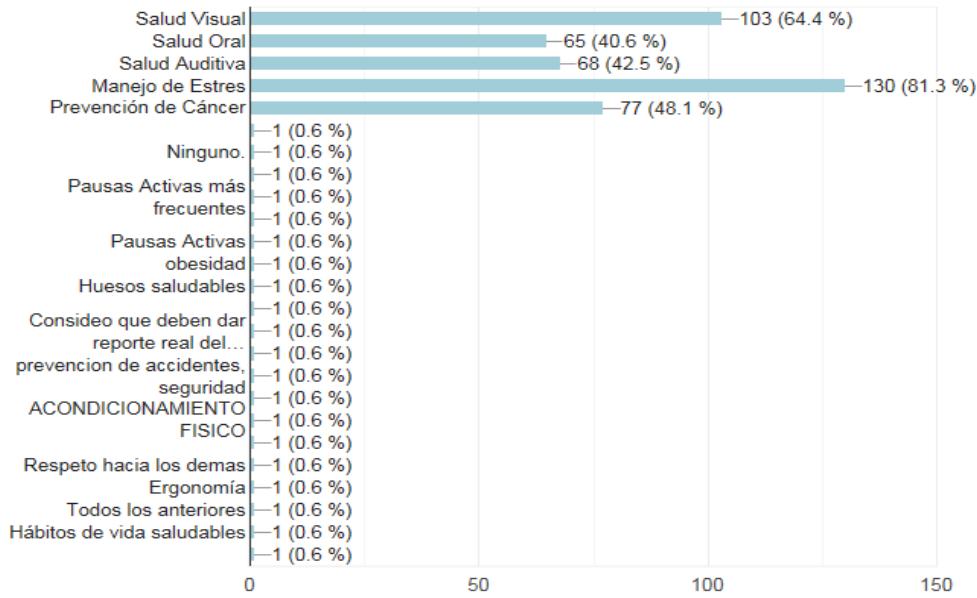
### Cuáles actividades considera son del agrado de sus hijos?

159 respuestas



### ¿Qué programas de prevención desearía que realizara la entidad?

160 respuestas



Los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta en cuanto a las dos áreas (Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales), fueron:



### 3.1 ÁREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

**3.1.1 Deportivos:** Las opciones de práctica de deportes de preferencia fueron los siguientes: bolos, fútbol 5, baloncesto, tenis de mesa.

**3.1.2 Recreativos:** Las actividades más solicitadas fueron: celebración día de la secretaria, día de la mujer, día del hombre, día de la madre, cumpleaños, día del padre, día de los niños (Halloween), vacaciones recreativas, caminata ecológica, día de la familia, día del servidor público, día del conductor, día del amor y la amistad, celebración novenas aguinaldos, cierre de gestión.

**3.1.3 Programas artísticos y culturales:** En cuanto a actividades culturales los funcionarios prefieren realizar actividades donde se incluya el núcleo familiar, optan por salidas a cine, teatro, salidas pedagógicas.

**3.1.5 Sensibilización día del servidor público** (Decreto 2865 del 10 de diciembre de 2013).

### 3.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

**3.2.1. Promoción y Prevención de la Salud:** Los programas de salud que consideran más importantes en este momento los servidores son: Salud oral, visual, auditiva, prevención del cáncer, manejo del estrés.

**3.2.2. Calidad de Vida Laboral:** Se obtuvieron los siguientes resultados: talleres de trabajo en equipo, comunicación asertiva, taller de pre-pensionados, clima laboral.



## 4. ESTRATEGIAS

El Plan de Bienestar e Incentivos, se realizó teniendo en cuenta la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, expuestas anteriormente en el diagnóstico y que sirven para determinar actividades y seleccionar las alternativas a trabajar de acuerdo con los lineamientos señalados por la ART.

En este Plan se expresarán necesidades detectadas que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles, orientado a mejorar el nivel de vida del servidor público y de sus familias.

Las estrategias para la intervención que se proponen a continuación tienen como finalidad desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de comunicación, el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la entidad.

En términos generales están dirigidas a responder, tanto a las necesidades de los funcionarios dentro del contexto laboral como a procesos de desarrollo organizacional, para el diseño de cada una de ellas se han definido objetivos y actividades. A continuación, se relacionan estas estrategias:

### 4.1 ÁREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo, con actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas y culturales.

Las acciones están enfocadas en actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad, cultural institucional y pertenencia a las que les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

#### Objetivos

- Promover la integración entre los miembros de la entidad.
- Facilitar la creación de una concepción y práctica integral de la recreación y la cultura en las entidades.



- Responder a necesidades de integración, pertenencia, afiliación, salud, creatividad e identidad cultural institucional.
- Crear sentido de pertenencia, ofrecer un entorno sano y agradable que le permita al trabajador crecer.

#### 4.1.1 Actividades deportivas

Objetivos:

- El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria, a la utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.
- De igual manera esta actividad ayuda 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.

Actividades

- ✓ Bolos: Organizar dos Torneos internos, según inscripción y nivel de aceptación por parte de los funcionarios.
- ✓ Encuentro deportivo por circuitos: Organizar un encuentro con el objetivo de facilitar la integración entre los funcionarios a través del deporte, propiciando los espacios para la sana diversión en un ambiente no laboral logrando identidad y sentido de pertenencia, donde se realicen torneos de fútbol, baloncesto, tenis de mesa, y voleibol, así como también juegos tradicionales como trompo, yoyo, rana, mini-tejo, tiro al blanco, entre otros.

#### 4.1.2 Actividades recreativas

Objetivos

- Estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar brindándoles la posibilidad de tener espacios de recreación, esparcimiento y de contacto con el medio ambiente sus beneficios y ventajas. La programación se coordinará con la caja de compensación familiar, que lleva a cabo estas actividades según programación anual.



## Actividades

- ✓ Caminatas ecológicas: Se realizarán 2 caminatas ecológicas con el fin de facilitar un espacio de esparcimiento sano para los funcionarios y sus familias.
- ✓ Vacaciones Recreativas para los Hijos de los Empleados: Suministrar boletas de ingreso a atracciones, actividades culturales, recreativas o deportivas para los hijos de los funcionarios y de esta manera resaltar valores sociales de respeto y tolerancia.

### 4.1.2.1 Fortalecimiento de los Eventos o Fechas Especiales

#### Objetivos.

- Facilitar el desarrollo del sentido de pertenencia, compromiso y los valores propios de la cultura institucional.
- Generar espacios donde se pueda celebrar y a la vez lograr la integración de los funcionarios, conmemorando algunas fechas especiales de reconocimiento, como el día internacional de la mujer, día de la secretaria, día de los niños, día del conductor, aniversario de la Entidad, novena de aguinaldos, entre otras.

#### Actividades.

- ✓ Halloween. Vincularse a esta celebración con disfraces y detalles (dulces) para este día de los niños.
- ✓ Cumpleaños de los funcionarios. Tarjeta con mensaje de felicitaciones a nivel nacional.
- ✓ Celebración fechas especiales. Día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, día del conductor, navidad, acompañamiento en calamidad, entre otros y envío de mensajes a nivel nacional.
- ✓ Celebración de Navidad. Del 16 al 20 de diciembre, se realizará concurso de pesebres y novenas navideñas.

### 4.1.3 Programas Artísticos y Culturales

#### Objetivos.



- Establecer vínculos de afecto y respeto entre los funcionarios, compartiendo diferentes actividades con cada una de sus familias.

Actividades.

- ✓ Día de la Familia. En el II semestre del año se realizará una actividad de integración fuera del lugar de trabajo por medio de actividades de esparcimiento, donde se pretende reforzar la unión y el vínculo familiar.

#### **4.1.4 Sensibilización día del servidor público (Decreto 2865 del 10 de diciembre de 2013)**

Objetivos.

- Fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio.

Actividades.

- ✓ Mensaje alusivo a nivel nacional, charlas.

## **4.2 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Mantener y fortalecer un ambiente de trabajo sano y conocer las experiencias y condiciones de los funcionarios, hace mejorar la motivación y la productividad.

Objetivos

- Dar asistencia oportuna a los servidores, de manera que se sientan como parte importante en la entidad y permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.
- Mejorar la satisfacción laboral de los funcionarios.
- Fortalecer el sentido de pertenencia.

### **4.2.1 Promoción y Prevención de la Salud**

Objetivo

- Contribuir al bienestar integral de los servidores, mediante hábitos saludables, y acciones de prevención.



## Actividades

- ✓ Pausas Activas. El último viernes de cada mes se realizarán actividades como rumba terapia por parte de la Caja de Compensación, a su vez se intercalará con las pausas activas que se realicen por áreas motivando el trabajo en equipo y liderazgo de los funcionarios.
- ✓ Semana de la Salud. Se programará del 1 al 5 de abril la semana de la salud, donde se incluirán diferentes talleres y actividades que aporten en la salud y cuidado personal de los funcionarios.

### 4.2.2 Calidad de Vida Laboral

#### Objetivo

- Desarrollar una cultura en la organización donde prevalezca la participación, el sentido de equipo, la delegación, el control equilibrado, para el trabajo en equipo se propiciarán el desarrollo de sus propias normas, sus creencias y valores.

#### Actividades

- ✓ Medición de clima laboral.
- ✓ Talleres. como manejo de estrés, comunicación asertiva, trabajo en equipo, taller de manualidades.
- ✓ Taller Pre-pensionados.

### 4.2.3 Jornadas Regionales

#### Objetivo

- Realizar múltiples actividades durante dos días en un ambiente tranquilo, que permita lograr una integración lúdica y recreativa entre las áreas de cada regional, que redunde en un mejor desempeño laboral.

#### Actividades.

- ✓ Talleres. Donde se trabajen diferentes aspectos psicológicos, físicos y sociales que motiven al servidor público al trabajo en equipo.
- ✓ Actividades recreativas.



## **5        RETOS DEL PLAN**

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

- Comunicar conceptos y métodos de trabajo que permitan desarrollar una gestión de bienestar orientada a elevar el nivel de satisfacción de los servidores públicos.
- Aprovechar el interés de los directivos en hacer del plan de bienestar social e incentivos en un verdadero desarrollo integral de las personas en la entidad.
- Catalogar los programas de bienestar como una inversión más que como un gasto.
- Mejorar la información sobre los servicios que se prestan y la forma para acceder a ellos.
- Integrar los procesos de bienestar con procesos de recursos humanos como son la capacitación, la selección y la evaluación de desempeño.
- Atención a variables organizacionales que provocan insatisfacción en los servidores, tales como; valoración del trabajo, participación en las decisiones que se tomen, apoyo a su creatividad, ambientes físicos adecuados.
- Partir de las iniciativas de los funcionarios, siguiendo el proceso de gestión que promueva la participación de los empleados en la identificación de necesidades, planeación, ejecución y evaluación.



## 6. CRONOGRAMA

Se establece el cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos conforme la encuesta realizada entre Diciembre de 2018 y Enero de 2019 (Priorización de las actividades según el interés de los funcionarios de la entidad).

No	ACTIVIDAD	COMPONENTE	EJECUCIÓN	DIRIGIDO	FEBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUB	NOVIE	DICIEMB
1	Taller de Coaching - Encuentro coordinadores Regionales	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPENSAR	Nivel Central y Regional	4-6										
2	Feria de servicios (1 de 4)	GESTIÓN	ART	Nivel Central y Regional	22										
3	Pausas activas, rumba terapia, pausas de integración por pisos (1 de 5)	PAUSAS ACTIVAS	COMPENSAR	Nivel Central	22										
4	Día de la mujer	FECHAS ESPECIALES	COMPENSAR	Nivel Central		8									
5	Día del hombre	FECHAS ESPECIALES	COMPENSAR	Nivel Central		15									
6	Caminata I	CAMINATAS	COMPENSAR	Nivel Central		18									
7	Código de Integridad-Caja de Herramientas I	GESTIÓN	ART - DAFF	Nivel Regional		20									
8	Jornada de Bienestar PDET-Regional Catatumbo Cúcuta	JORNADA REGIONALES	COMPENSAR	Nivel Regional		28-29									
9	Pausas activas por dependencia	PAUSAS ACTIVAS	ART	Nivel Central y Regional		29									



El futuro  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio

No	ACTIVIDAD	COMPONENTE	EJECUCIÓN	DIRIGIDO	FEBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUB	NOVIE	DICIEMB
10	Sensibilización Comité de Convivencia (1 de 2)	GESTIÓN	POSTIVA - ART	Nivel Central y Regional		29									
11	Semana de la Salud	GESTIÓN	ARL	Nivel Central			1-5								
12	Talleres artesanías Manualidades (1 de 2)	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPENSAR	Nivel Central			5								
13	Jornada de Bienestar PDET-Regional Bajo Cauca y Nordeste Antioqueño – Medellín	JORNADA REGIONALES	COMPENSAR	Nivel Regional			25-26								
14	Pausas activas, rumba terapia, pausas de integración por pisos (2 de 5)	PAUSAS ACTIVAS	COMPENSAR	Nivel Central			26								
15	Día de la secretaria	FECHAS ESPECIALES	ART	Nivel Central			26								
16	Día de los niños	FECHAS ESPECIALES	ART	Nivel Central y Regional			26								
17	Clima Laboral	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPENSAR	Nivel Central y Regional				2				6			
18	Bolos Horario de 6-9 (1 de 2)	DEPORTES	COMPENSAR	Nivel Central				3							
19	Encuentro Deportivo por circuitos (Torneo de Futbol, Baloncesto, Tenis de Mesa y Voleibol) Juegos tradicionales (Trompo, yoyo, golosa, rana y minitejo y tiro al blanco)	DEPORTES	COMPENSAR	Nivel Central					11						



El futuro  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio

No	ACTIVIDAD	COMPONENTE	EJECUCIÓN	DIRIGIDO	FEBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUB	NOVIE	DICIEMB
20	Día de la familia-Ley 1857 de 26 de julio de 2017 (1 de 2)	FECHAS ESPECIALES	COMPENSAR	Nivel Central y Regional				15							
21	Taller Manejo del Estrés	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPENSAR	Nivel Central				17							
22	Jornada de Bienestar PDET- Regional Alto Patía y Norte del Cauca - Popayán	JORNADA REGIONALES	COMPENSAR	Nivel Regional				30-31							
23	Feria de servicios (2 de 4)	GESTIÓN	ART	Nivel Central y Regional				31							
24	Pausas activas por dependencia	PAUSAS ACTIVAS	ART	Nivel Central y Regional				31							
25	Vacaciones Recreativas I	VACACIONES RECREATIVAS	COMPENSAR	Nivel Central y Regional					4						
26	Feria de Emprendedores (10am a 3pm) Taller de Emprendimiento 8am a 10am (1 de 2)	GESTIÓN	ART	Nivel Central y Regional					14						
27	Pausas activas, rumba terapia, pausas de integración por pisos (3 de 5)	PAUSAS ACTIVAS	COMPENSAR	Nivel Central					28						
28	Jornada de Bienestar PDET-Regional Macarena Guaviare - Villavicencio	JORNADA REGIONALES	COMPENSAR	Nivel Regional					27-28						
29	Día del servidor público - Código de Integridad	FECHAS ESPECIALES	COMPENSAR	Nivel Central y Regional					27						
30	Día del conductor	FECHAS ESPECIALES	ART	Nivel Central						16					



**El futuro  
es de todos**

**Agencia de  
Renovación  
del Territorio**

No	ACTIVIDAD	COMPONENTE	EJECUCIÓN	DIRIGIDO	FEBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUB	NOVIE	DICIEMB
31	Taller Comunicación asertiva	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPENSAR	Nivel Central						26					
32	Pausas activas por dependencia	PAUSAS ACTIVAS	ART	Nivel Central y Regional						26					
33	Jornada de Bienestar PDET-Regional Putumayo - Mocoa	JORNADA REGIONALES	COMPENSAR	Nivel Regional						25-26					
34	Jornada de Bienestar PDET de Cinco Regionales en Bogotá (Sur de Córdoba, Montes de María, Pacífico y Frontera Nariñense, Arauca, Cuenca del Caguán, incluidas las zonas Sierra Nevada, Zona Bananera, Urabá Antioqueño, Pacífico Medio y Sur de Bolívar).	JORNADA REGIONALES	COMPENSAR	Nivel Regional						25-26					
35	Sensibilización Comité de Convivencia (2 de 2)	GESTIÓN	POSTIVA - ART	Nivel Central y Regional							23				
36	Jornada de Bienestar - Regional Tolima - Ibagué	JORNADA REGIONALES	COMPENSAR	Nivel Regional							29-30				
37	Feria de servicios (3 de 4)	GESTIÓN	ART	Nivel Central y Regional							30				
38	Pausas activas, rumba terapia, pausas de integración por pisos (4 de 5)	PAUSAS ACTIVAS	COMPENSAR	Nivel Central							30				



El futuro  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio

No	ACTIVIDAD	COMPONENTE	EJECUCIÓN	DIRIGIDO	FEBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUB	NOVIE	DICIEMB
39	Taller Trabajo en equipo	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPENSAR	Nivel Central								5			
40	Día del amor y la amistad	FECHAS ESPECIALES	COMPENSAR	Nivel Central y Regional								14			
41	Pausas activas por dependencia	PAUSAS ACTIVAS	ART	Nivel Central y Regional								27			
42	Día de la familia-Ley 1857 de 26 de julio de 2017 (2 de 2)	FECHAS ESPECIALES	COMPENSAR	Nivel Central y Regional								28			
43	Código de Integridad-Caja de Herramientas II	GESTIÓN	ART - COMPENSAR	Nivel Central y Regional									2		
44	Taller de Prepensionados	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPENSAR	Nivel Central y Regional									17 y 18		
45	Pausas activas, rumba terapia, pausas de integración por pisos (5 de 5)	PAUSAS ACTIVAS	COMPENSAR	Nivel Central									25		
46	Bolos Horario de 6-9 (1 de 2)	DEPORTES	COMPENSAR	Nivel Central									25		
47	Día Halloween-Funcionarios Concurso	FECHAS ESPECIALES	COMPENSAR	Nivel Central y Regional									30		
48	Día Halloween-Hijos de funcionarios	FECHAS ESPECIALES	COMPENSAR	Nivel Central y Regional									31		
49	Talleres artesanías - Manualidades (2 de 2)	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPENSAR	Nivel Central										8	
50	Caminata II	CAMINATAS	COMPENSAR	Nivel Central										9	



**El futuro  
es de todos**

**Agencia de  
Renovación  
del Territorio**

No	ACTIVIDAD	COMPONENTE	EJECUCIÓN	DIRIGIDO	FEBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUB	NOVIE	DICIEMB
51	Feria de Emprendedores (10am a 3pm) Taller de Emprendimiento 8am a 10am (1 de 2)	GESTIÓN	ART	Nivel Central y Regional										22	
52	Vacaciones Recreativas II	VACACIONES RECREATIVAS	COMPENSAR	Nivel Central y Regional										25	
53	Feria de servicios (4 de 4)	GESTIÓN	ART	Nivel Central y Regional										29	
54	Cierre de Gestión Entrega de Incentivos	CIERRE DE GESTIÓN	COMPENSAR	Nivel Central y Regional											6
55	Concurso novenas navideñas	FECHAS ESPECIALES	ART	Nivel Central y Regional											16 al 20
56	Novenas navideñas	FECHAS ESPECIALES	ART	Nivel Central y Regional											20
57	Celebración mensual Cumpleaños	FECHAS ESPECIALES	COMPENSAR		1	1	1	2	4	2	1	2	1	1	2
58	Juegos del DAFP	GESTIÓN	DAFP	Nivel Central		1-30	1-30	1-30	1-30	1-30	1-30	1-30	1-30	1-30	1-30
59	Visita de asesora de Compensar de 2:00pm a 4:00pm Actualización de Tarjetas Compensar Primer miércoles de cada mes	GESTIÓN	COMPENSAR	Nivel Central	6 Y 20	6 Y 20	3 Y 24	8 Y 22	5 Y 19	3 Y 17	14 Y 28	11 Y 25	9 Y 23	6 Y 20	
60	Visita asesora de Bancolombia 12m a 2:00pm	GESTIÓN	BANCOLOMBIA	Nivel Central	6 Y 20	6 Y 20	3 Y 24	8 Y 22	5 Y 19	3 Y 17	14 Y 28	11 Y 25	9 Y 23	6 Y 20	



**El futuro  
es de todos**

**Agencia de  
Renovación  
del Territorio**

No	ACTIVIDAD	COMPONENTE	EJECUCIÓN	DIRIGIDO	FEBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUB	NOVIE	DICIEMB
61	Visita asesor de Scotiabank Colpatria miércoles cada 15 días 11am a 2:00pm	GESTIÓN	CITIBANK	Nivel Central	6 Y 20	6 Y 20	3 Y 24	8 Y 22	5 Y 19	3 Y 17	14 Y 28	11 Y 25	9 Y 23	6 Y 20	