



**El futuro
es de todos**

**Agencia de
Renovación
del Territorio**



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

Bogotá.DC, enero de 2020

Juan Carlos Zambrano Arciniegas

Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

Marcela Castro Macías

Secretaria General

Ofir Mercedes Duque Bravo

Coordinadora G.I.T Talento Humano

Carolina Avila León

Gestor T1 G.I.T Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. MARCO NORMATIVO	6
4. DEFINICIONES.....	14
5. OBJETIVOS.....	15
5.1 OBJETIVO GENERAL	15
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
6. BENEFICIARIOS	16
7. RESPONSABLE	16
8.RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2020	16
9. COMPONENTES.....	23
9.1. COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	23
9.2. COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL	23
10. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS POR COMPONENTES	23
10.1. COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	24
10.2. COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL	25
11. RETOS DEL PLAN.	26
12. CRONOGRAMA.....	27



1. 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 pertenecía con la Agencia de Renovación de Territorio.

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 2020, el cual está soportado en la medición de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de necesidades diligenciada por los servidores.



2. 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 Social Laboral e Incentivos se desarrollará por medio del Grupo de Talento Humano al finalizar las actividades programadas para el Plan de Bienestar, a través de una encuesta elaborada en la herramienta Google drive.

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



3. 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”¹

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 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.

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.

¹ 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 del mismo 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 al 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 1º. 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 2º. 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.



4. 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 incrementa 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, aumentado su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la entidad a través de actividades que promuevan el desempeño laboral y la integración entre compañeros, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

5.2 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 esparcimiento 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.

6. 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.

7. RESPONSABLE

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

8.RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2020

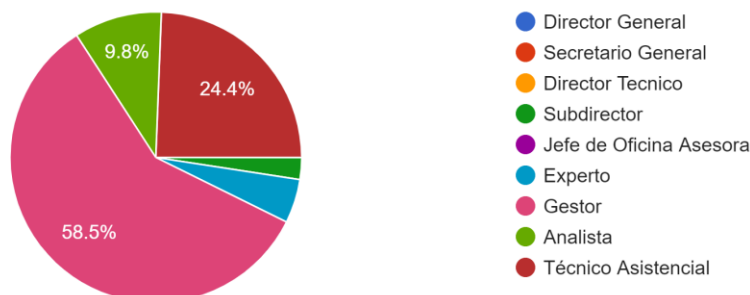
El Plan de Bienestar Social 2020, de la Agencia de Renovación del Territorio se elabora a partir del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta aplicada a través de la herramienta Google drive y la medición de clima laboral a los servidores de la Agencia de Renovación del Territorio, estos como insumos principales para la construcción del plan y del Cronograma de actividades.

De acuerdo con la encuesta aplicada a los servidores del nivel central y Regional los resultados fueron los siguientes:

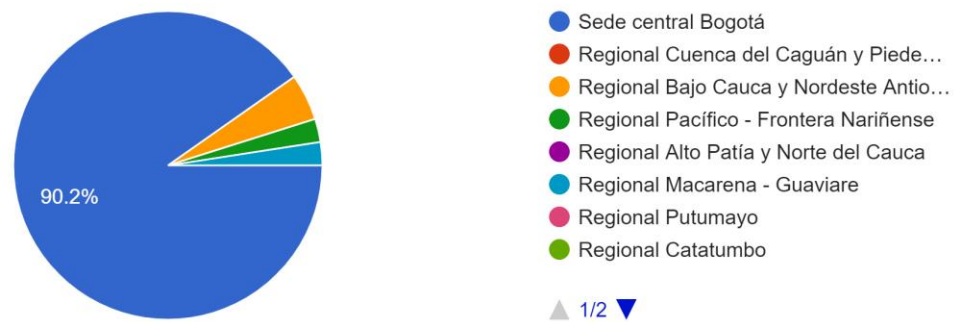
1. Información General:

Si usted es funcionario de la Agencia de Renovación del Territorio favor indicar la denominación de su cargo:

41 respuestas

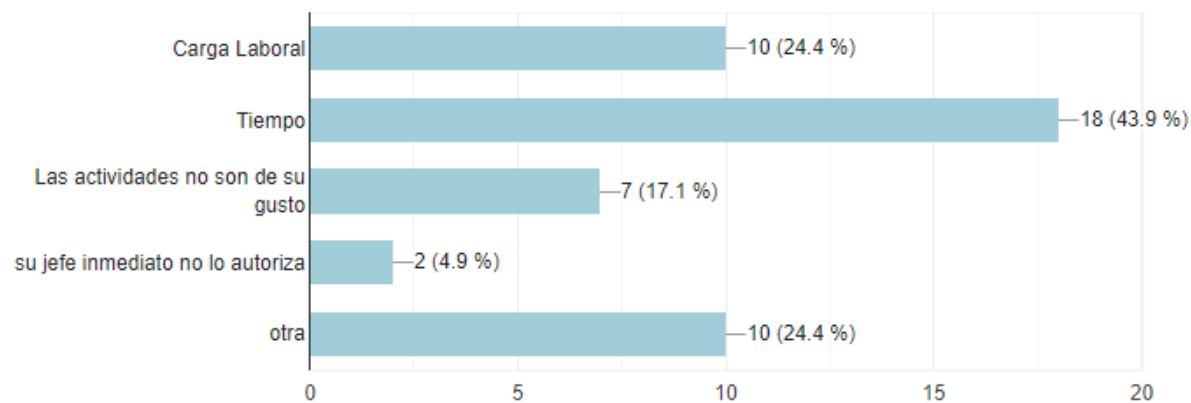


Ubicación:
41 respuestas



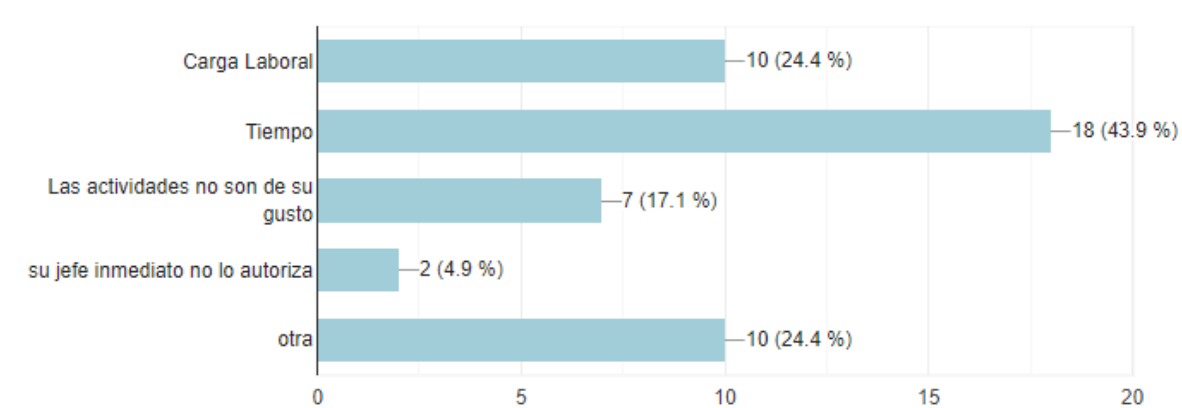
2. Nivel Personal:

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



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

41 respuestas

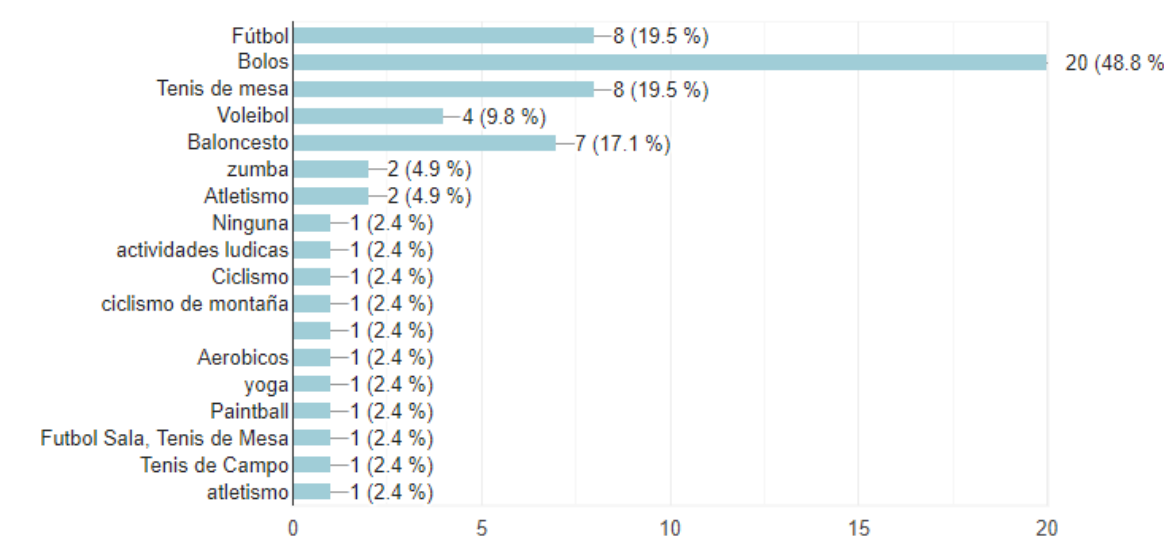


3. Actividades en las cuales les gustaría participar

3.1. Deportes

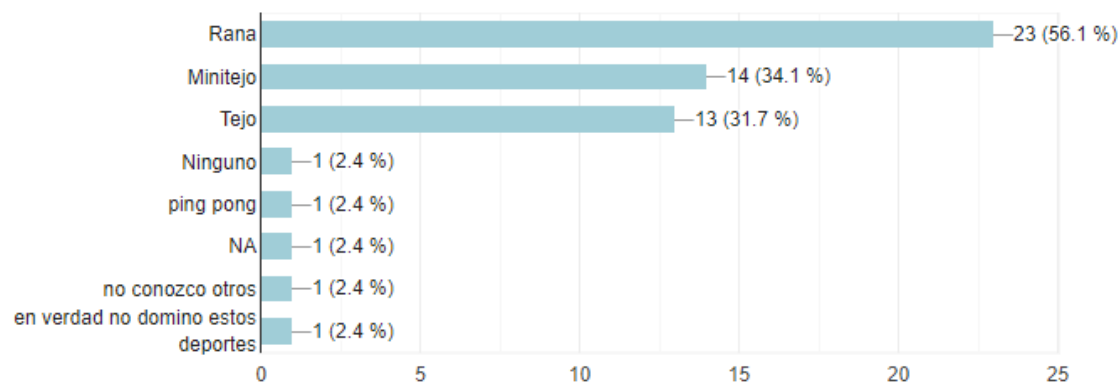
Seleccione la actividad deportiva en la cual le gustaría participar

41 respuestas



Seleccione en que deporte autóctono le gustaría participar

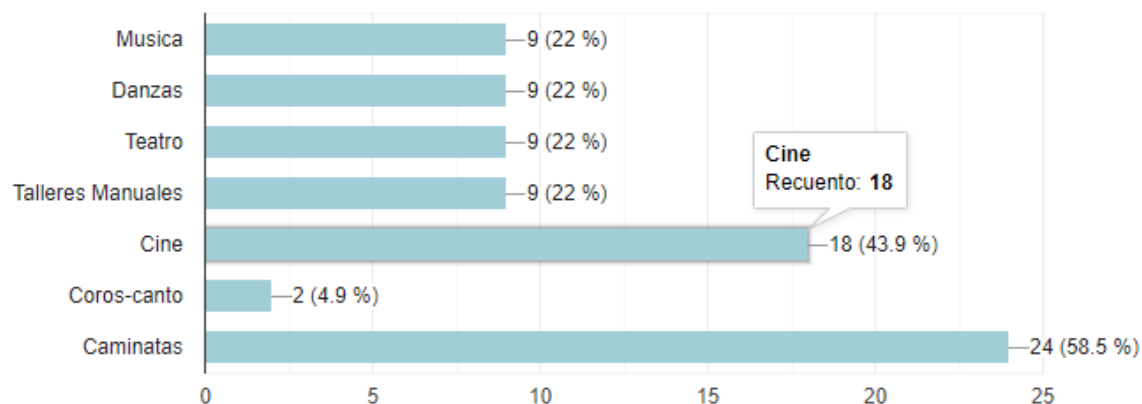
41 respuestas



3.2. Culturales

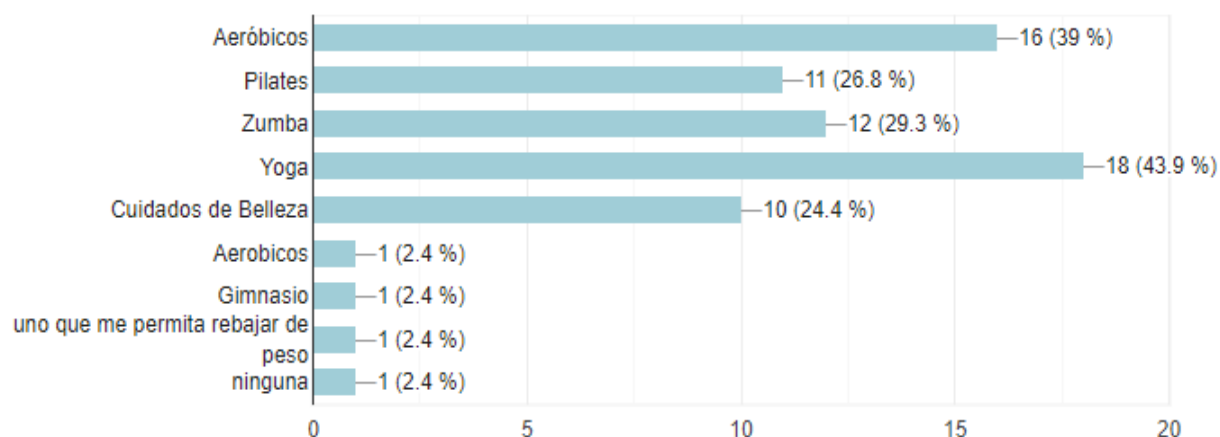
Seleccione en que actividades Culturales le gustaría participar

41 respuestas



3.3. Autocuidado

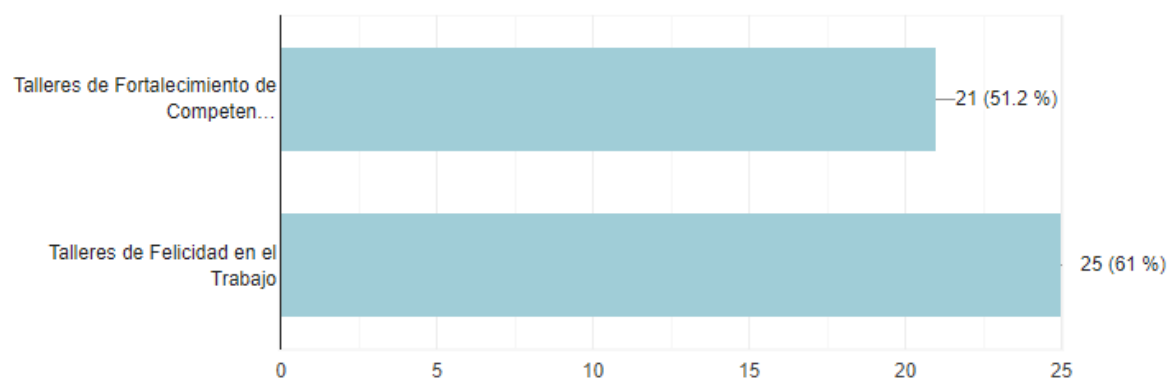
41 respuestas



4. Clima laboral y Cultura organizacional

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

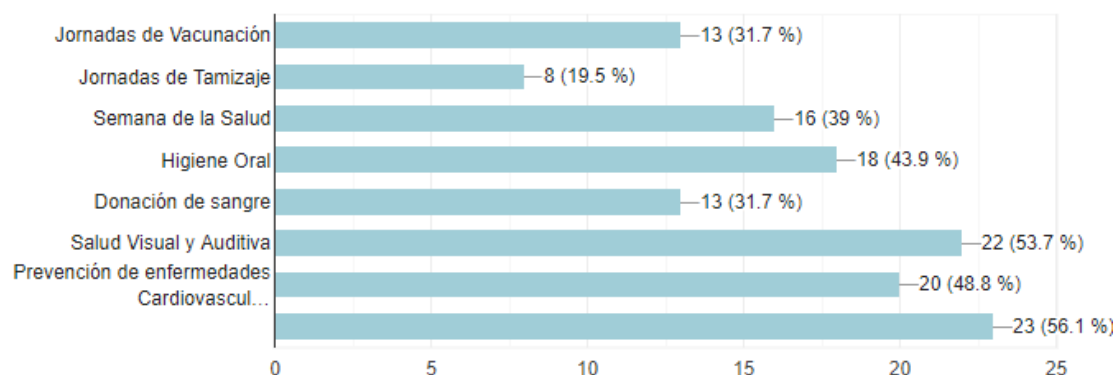
41 respuestas



5. Promoción y Prevención

Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?

41 respuestas

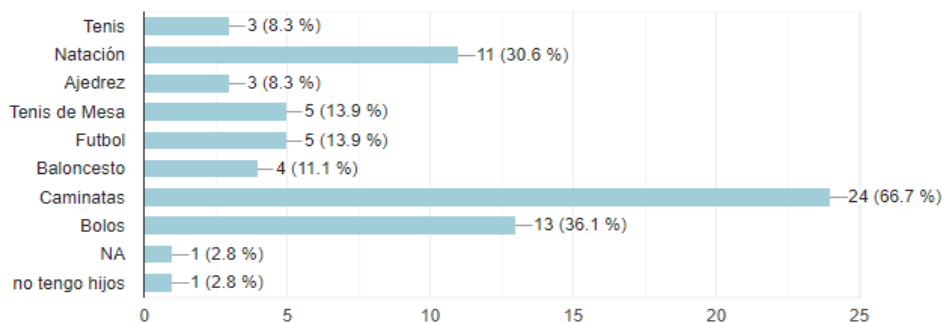


6. Nivel Familiar

Cuáles de las siguientes actividades le gustaría para participar con su familia y sus hijos menores de 14 años?

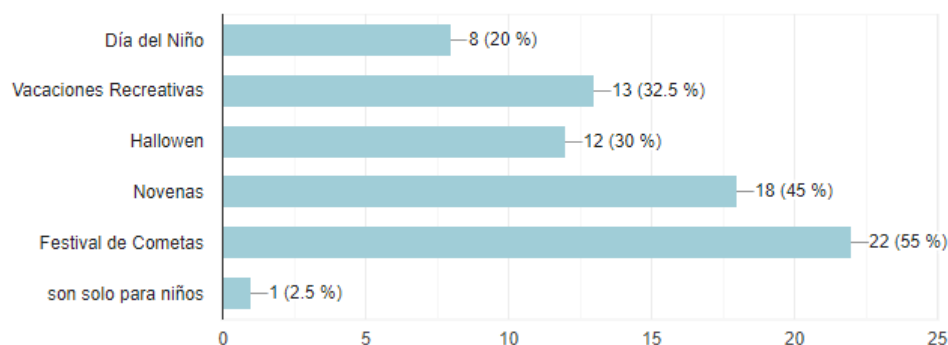
Deportes

36 respuestas



En cual actividad recreativa le gustaría participar?

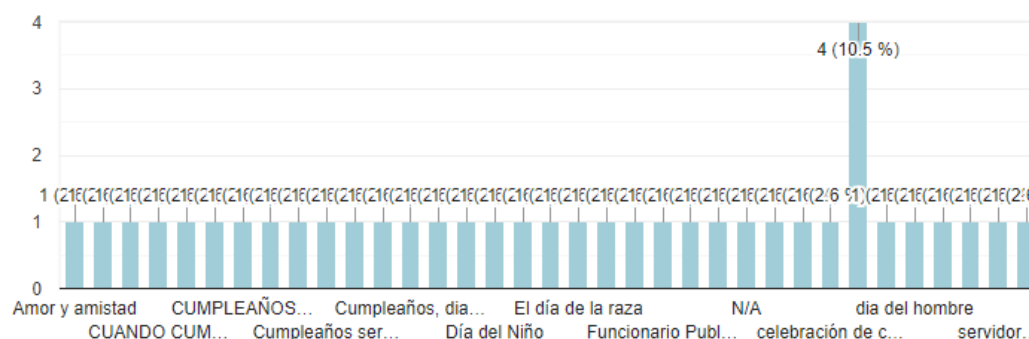
40 respuestas



7. Fechas Especiales

Cuáles fechas cree ud que se deben conmemorar en la entidad?

38 respuestas



Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada los resultados se dividen en los siguientes Componentes:

9. COMPONENTES

9.1. COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- 1.1. Deportivos: Los resultados obtenidos reflejan los siguientes porcentajes: 49% Bolos, 19.5% Futbol, Tenis de Mesa 19.5%, Baloncesto 17%, Voleibol 9.8%.
- 1.2. Recreativas: Celebración de fechas especiales: Amor y amistad, Cumpleaños, día del Servidor Público, día del Niño, día de la Raza, día del Hombre, día de la mujer, Aniversario de la entidad.
- 1.3. Artísticos y Culturales: Caminatas, Cine, Música, Danzas, Teatro, Talleres Manuales Cine, Coros-Canto.
- 1.4. Promoción y Prevención de la Salud: actividades propuestas, Jornadas de, tamizaje, semana de la salud, higiene oral, Donación de sangre, Salud visual y auditiva, Prevención de enfermedades cardiovasculares.
- 1.5. Autocuidado: las actividades propuestas Aeróbicos, Pilates, Zumba, Yoga, Cuidado de Belleza y Gimnasio.

9.2. COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- 1.6. Clima Laboral y Cultura Organizacional: Talleres de Fortalecimiento de competencias y Talleres de Felicidad en el Trabajo.

10. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS POR COMPONENTES

10.1. COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Por medio de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura. Para lograr el cumplimiento de estas actividades se realizará un trabajo coordinado con la caja de Compensación Familiar Compensar.

1. ÁREA DEPORTIVA

El área deportiva nos ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, propiciando comportamientos de integración, respeto y tolerancia hacia los demás, logrando sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades

- **Bolos.** Se realizarán dos Torneos internos en los cuales participarán los funcionarios de las diferentes áreas.
- **Encuentro deportivo a nivel Nacional.** Se realizará torneo relámpago en las categorías de Fútbol de salón y Tenis de mesa en la modalidad femenina y masculina en cada regional y en el nivel central.

2. ÁREA RECREATIVA

La recreación es un área fundamental en el crecimiento del ser humano, genera espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Actividades:

- Celebración de fechas especiales como: Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del conductor, día del Servidor Público, día de Amor y amistad, día

del niño, Halloween, Cumpleaños, Celebración de Navidad, Vacaciones Recreativas.

3. ÁREA ARTISTICA Y CULTURAL

Por medio de esta área se desarrollan actividades artísticas, culturales y lúdicas que contribuyen al desarrollo de la creatividad y sensibilidad del ser humano, se promueve la integración entre compañeros y equipos de trabajo.

Actividades:

- Talleres
- Caminatas
- Ferias de Servicios-SERVIMOS
- Ferias de Emprendimiento
- Día de la Familia
- Cierre de Gestión
- Visitas de Asesores entidades Bancarias y Caja de Compensación

4. ÁREA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Realizar acciones de salud dirigidas a proporcionar a los servidores los medios para ejercer mayor control sobre su salud de igual forma generar la conciencia de prevención en la aparición de enfermedades.

Actividades:

- Pausas Activas
- Semana de la Salud
- Taller de Danzas

10.2. COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL



10.2.1. Clima Laboral y Cultura Organizacional

Construir un ambiente y condiciones laborales satisfactorias al interior de la entidad, contribuye al bienestar y desarrollo de los servidores, obteniendo como resultado mayor productividad y mejores relaciones interpersonales entre los servidores.

Actividades.

- Taller de Liderazgo
- Programa de Prepensionados
- Taller de Felicidad en el trabajo
- Taller Manejo de estrés
- Código de Integridad
- Jornadas a nivel Regional

11. RETOS DEL PLAN.

El desarrollo del Plan de Bienestar 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.
- Involucrar activamente a los niveles directivos en cada una de las actividades programadas para el fortalecimiento de la calidad de vida laboral.
- 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.

- Partir de las iniciativas de los funcionarios, siguiendo el proceso de gestión que promueva la participación y la identificación de necesidades.

12. CRONOGRAMA

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