



**El futuro
es de todos**

Agencia de
Renovación
del Territorio



PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

G.I.T TALENTO HUMANO

Bogotá

Diciembre 2021



**El futuro
es de todos**

Agencia de
Renovación
del Territorio



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 T1-09 G.I.T Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. JUSTIFICACIÓN.....	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. DEFINICIONES.....	14
4. OBJETIVOS.....	15
4.1 OBJETIVO GENERAL	15
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
5. BENEFICIARIOS.....	16
6. RESPONSABLE.....	16
7. RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2022.....	16
8. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022	26
.....	27
EJE TEMATICO 1.	28
EJE TEMATICO 2.	29
EJE TEMATICO 3.	29
EJE TEMATICO 4.	30
EJE TEMATICO 5.	30
9. RETOS DEL PLAN.....	31
10. CRONOGRAMA.....	32



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 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.

Po lo anterior 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 de la Agencia de Renovación del Territorio.

Es por ello que el Grupo de Talento Humano presenta a todos los servidores el programa de bienestar social e incentivos para el año 2022, el cual está soportado en la medición de clima laboral, riesgo psicosocial, la encuesta de necesidades diligenciada por los servidores, y los lineamientos dados por el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 del Departamento administrativo de la Función Pública, de este se desprenderán programas direccionados al mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección social y los servicios sociales, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 .

Es así como el 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.

Teniendo en cuenta el Decreto 1615 de 2021 a través del cual “*se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID – 19, y el mantenimiento del orden público*”, es necesario mantener algunas de las actividades del plan de bienestar para la vigencia 2022 a través de la virtualidad y la presencialidad con el cumplimiento de requisito del esquema completo de vacunación y la presentación de su respectivo carnet, garantizando la calidad y los espacios de cada una de ellas para todos los servidores de la Agencia, reforzando los aspectos de cultura organizacional asociados con la adaptación al cambio, la gestión de las emociones frente a un contexto de incertidumbre, y al reto de la transformación Digital.

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 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 de Office. 365.

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 por medio de la encuesta y los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022.

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”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

¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIANA. Artículo 48



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 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.

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 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»

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias y condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la entidad, contribuyendo al bienestar, desempeño laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional a través de actividades que permitan la integración de la vida laboral y familiar, junto con la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración y la identificación con los valores del código de integridad.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incentivar de forma dinámica la participación en las actividades de bienestar.
- Contribuir al desarrollo de los valores institucionales en búsqueda de generar compromiso y sentido de pertenencia con la entidad.
- Ejecutar actividades que desarrollen la parte física mental y psicológica en pro de la salud mental y física de los servidores de la entidad.
- Brindar espacios de Reconocimiento a los servidores por su tiempo, labor y desempeño en la entidad.
- Generar espacios de esparcimiento en los cuales se involucren las familias, con el fin de mejorar la calidad de vida tanto de los servidores como de sus familias.



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. RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2022

El Plan de Bienestar Social 2022, de la Agencia de Renovación del Territorio se elabora a partir de los lineamientos dados por el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública y del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta aplicada a través del formulario Forms de Office 365, de igual forma se tuvo 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.

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

El total de respuestas corresponde a la participación de ciento sesenta y siete (167) funcionarios los cuales se encuentran distribuidos de acuerdo a la siguiente información:

1. Información General:

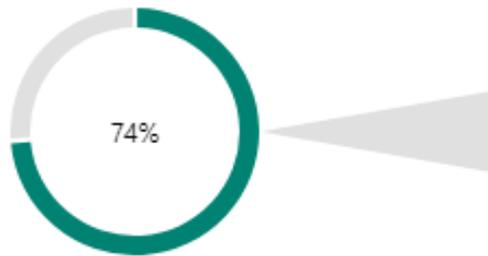


5. Por favor indique su nivel jerárquico

Más detalles

Insights

● Directivo	3
● Asesor	9
● Profesional	122
● Técnico asistencial	33



● Un 74% de las personas respondió "Profesional" a pregunta 5.

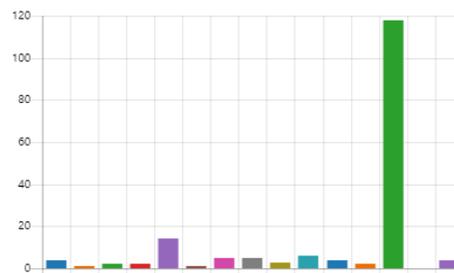
2. Ubicación:

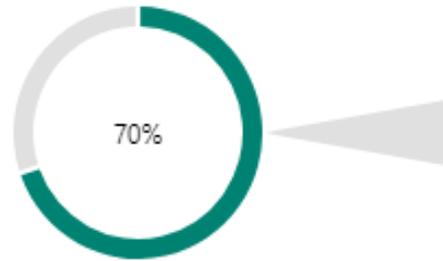
8. Ubicación

Más detalles

Insights

● Sur de Córdoba	4
● Sierra Nevada del Perijá	1
● Alto Patía- Norte del Cauca y ...	2
● Arauca	2
● Bajo Cauca Nordeste Antioqu...	14
● Catatumbo	1
● Macarena-Guaviare	5
● Putumayo	5
● Montes de María-Sur de Bolívar	3
● Tolima	6
● Pacífico y Frontera Nariñense	4
● Cuenca del Caguán y Piedemo...	2
● Nivel Central	118
● Sierra Nevada de Perijá	0
● Sur de Córdoba	4





● Un 70% de las personas respondió "Nivel Central" a pregunta 8.

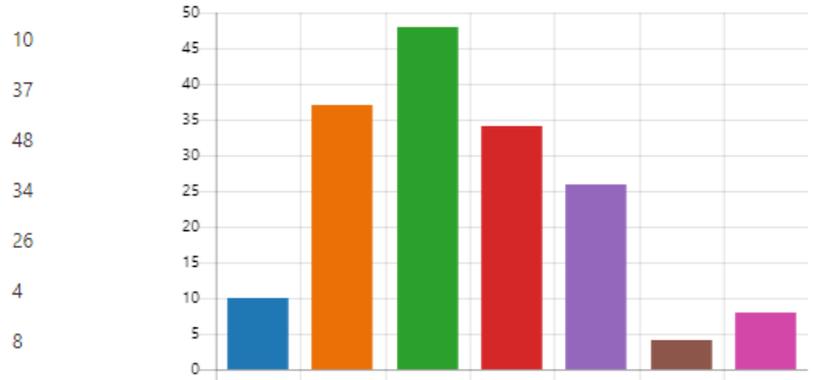
3. Nivel Personal:

6. Cuantas personas conforman su núcleo Familiar?

[Más detalles](#)

Insights

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- más de 5
- Vivo sol@

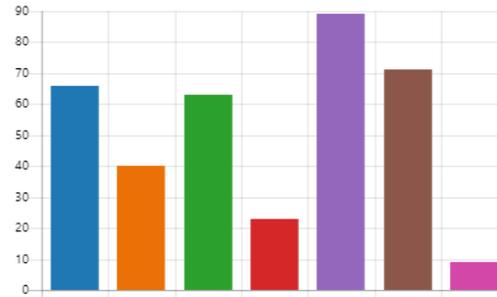




9. Que lo motiva a participar en las actividades de Bienestar?

[Más detalles](#)

● Felicidad en el Trabajo	66
● Practicas de Deporte	40
● Mejorar relaciones Interperso...	63
● Desafío y competencia	23
● Disminución de Stress	89
● Compartir con la Familia	71
● Otras	9



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

[Más detalles](#)

● Carga Laboral	69
● Tiempo	97
● Las actividades no son de su g...	27
● su jefe inmediato no lo autoriza	11
● Otra	21



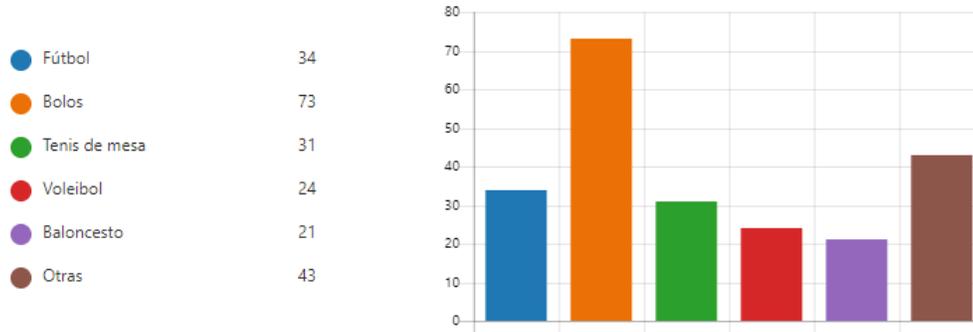
4. Actividades en las cuales les gustaría participar

4.1. Deportes



11. Seleccione la actividad deportiva en la cual le gustaría participar

[Más detalles](#)



12. Seleccione en que deporte autóctono le gustaría participar

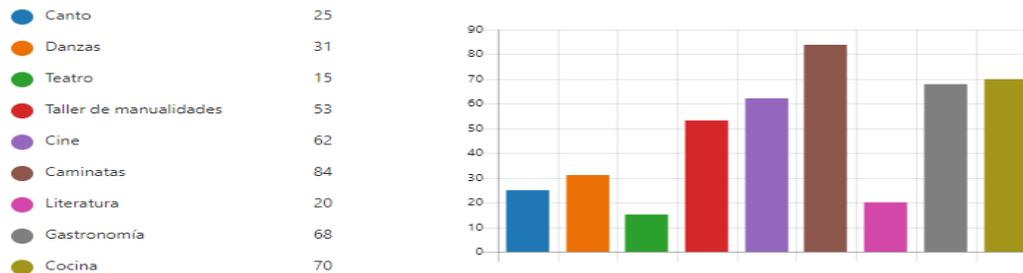
[Más detalles](#)



4.2. Culturales

13. Seleccione en que actividades Culturales le gustaría participar

[Más detalles](#)





4.3. Autocuidado

14. En que actividades de autocuidado le gustaría participar

[Más detalles](#)

● Aeróbicos	72
● Zumba	54
● Yoga	77
● Cuidados de belleza	50



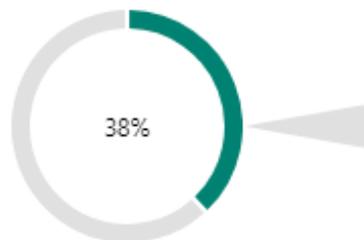
5. Clima laboral y Cultura organizacional

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

[Más detalles](#)

[Insights](#)

● Talleres de Fortalecimiento de ...	93
● Talleres de Felicidad en el Trab...	63
● Otras	11



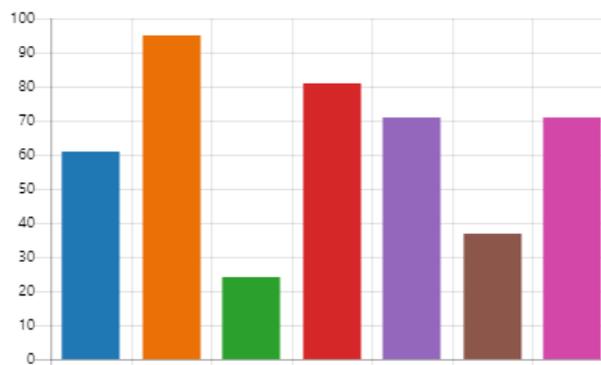
● Un 38% de las personas respondió "Talleres de Felicidad en el Trabajo" a pregunta 15.

6. Promoción y Prevención

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

[Más detalles](#)

● Salud oral	61
● Salud Visual y Auditiva	95
● Salud Sexual y Reproductiva	24
● Apoyo Psicológico, manejo de...	81
● Autocuidado	71
● Donación de Sangres	37
● Prevención de enfermedades ...	71



7. Nivel Familiar

17. En cual actividad recreativa le gustaría participar?

[Más detalles](#)

● Día del Niño	34
● Vacaciones Recreativas	70
● Halloween	49
● Novenas	98



8. Horario Laboral y Teletrabajo

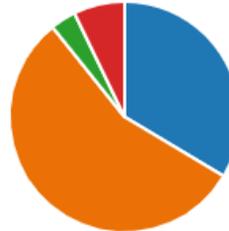


20. Que tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?

[Más detalles](#)

Insights

Muy satisfecho	56
Satisfecho	93
Nada satisfecho	6
Un poco satisfecho	12

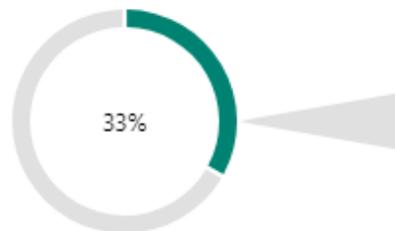


21. Considera el Teletrabajo como una opción posible para desempeñar sus funciones?

[Más detalles](#)

Insights

Si	150
No	17



Un 33% de las personas respondió "Muy satisfecho" a pregunta 20.



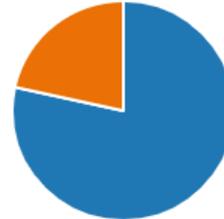
9. Grupos de Interes

26. Le gustaría pertenecer a un grupo de interés?

[Más detalles](#)

Insights

● SI	131
● NO	36



27. A que grupo de interés le gustaría pertenecer?

[Más detalles](#)

● Medio ambiente	30
● Talleres de manualidades	40
● Deportes	38
● Cultura	28
● Otras	31



28. Aspectos relevantes para conformar un Grupo de Interes:



10. Ambiente Laboral



El objetivo de las preguntas de este componente está relacionado con el sentir de los funcionarios en su entorno y sus relaciones interpersonales, para lo cual calificaron de 1 a 5 donde 1 es muy malo y 5 es excelente:

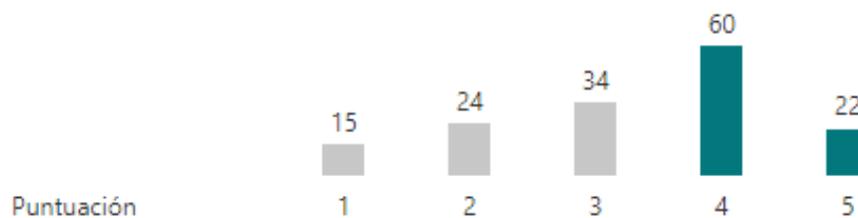
22. Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, Tolerancia)

Distribución de la puntuación



23. Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)

Distribución de la puntuación



24. Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas



Distribución de la puntuación



25. Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo

Distribución de la puntuación



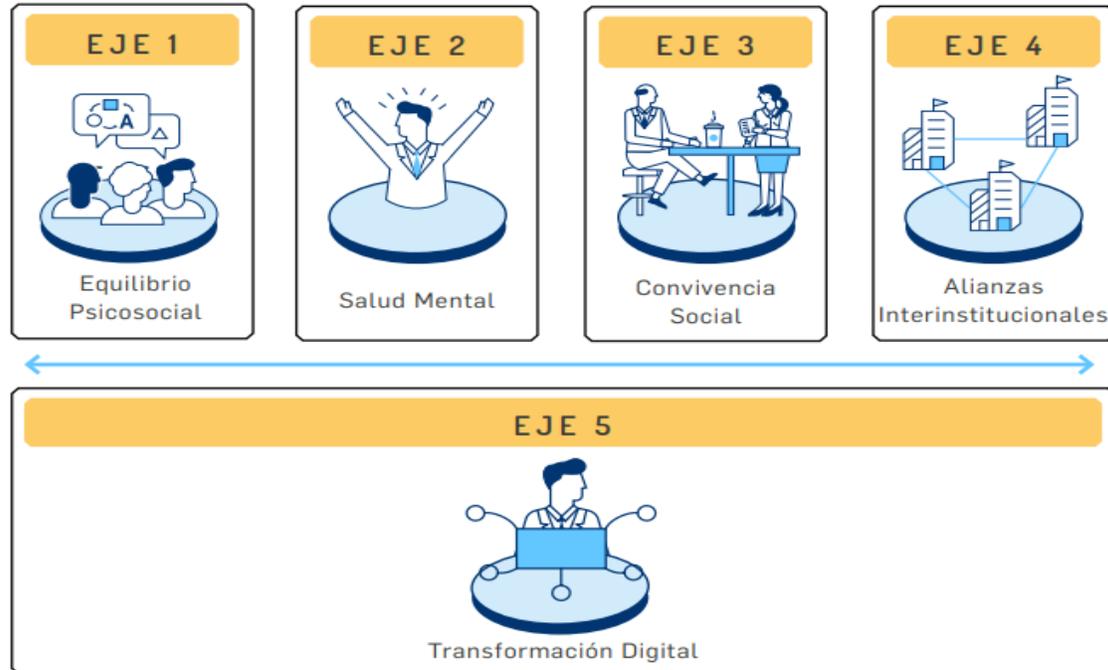
Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los servidores de la Agencia de Renovación del Territorio y a los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2020-22, por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se definen las actividades a realizar durante la vigencia 2022:

8. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022

El programa de Bienestar laboral e incentivos 2022 de la Agencia de Renovación del Territorio, establecerá actividades alineadas con los ejes temáticos relacionados en el Programa Nacional de Bienestar:



Diseño de los Ejes temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

A continuación, se relacionan las actividades a realizar acorde a cada uno de los ejes temáticos y a los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación conforme la normatividad lo establece:

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.
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.



EJE TEMATICO 1.

EJE TEMATICO	COMPONENTE	ACTIVIDAD
Equilibrio Psicosocial	Calidad de Vida Laboral	Día de la Mujer
		Día del Hombre
		Día de la Secretaria
		Celebración Cumpleaños
		Aniversario Entidad
		Talleres relacionados con la salud mental y emocional
		Artesanías-Manualidades
		Programa Desvinculacion Asistida
		Día del servidor público - Código de Integridad
		Día de la Mascota
		Día del Conductor
		Día de amor y amistad
		Día del Trabajo Decente
		Festividades halloween
		Bolos
		Taller de Pre pensionados
		Cierre de Gestión
	Novenas navideñas	
	Equilibrio entre la vida Familiar y Laboral	Día de la familia-Ley 1857 de 26 de julio de 2017
		Día del Abuelo Decreto 1740 de 1990
		Caminatas
	Factores Psicosociales	Vacaciones Recreativas I
		Actividades Deportivas
		Taller de cocina-
		Juegos en Linea-Evento Deportivo Presencial
	Promoción de Practicas y Habitos Saludables	Feria de Emprendimiento
		Promocion Uso de la Bicicleta

Se dará continuidad al fortalecimiento y promoción del proceso de Teletrabajo implementado mediante Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018.

De igual forma se continuará con la implementación del **trabajo remoto** cuando se requiera en caso de alguna excepcionalidad de acuerdo con el procedimiento establecido al interior de la entidad, esto con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores.

Se dará cumplimiento a las actividades relacionadas con:

- Programa de Incentivos



Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 26 al 38; Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17.

El programa de incentivos tiene el objetivo de otorgar reconocimiento por el buen desempeño tanto de los servidores como de los equipos de trabajo, esto con el propósito de motivarlos a ser más productivos.

- Promoción del Uso de la Bicicleta: Se otorgará como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre, remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.

Lo anterior de conformidad con la Circular 000019 de 8 de octubre de 2021 de la Agencia de Renovación del Territorio.

EJE TEMATICO 2.

Salud Mental	Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Pospandemia	Programa de Pausas Activas
		Talleres relacionados con salud mental
	Higiene Mental	Trabajo bajo presión
	Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud Y Efectos Pospandemia	Talleres Neurofelicidad
	Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud Y Efectos Pospandemia	Taller Relacionado con las emociones

Estas actividades se complementarán con capsulas informativas y demás actividades que sensibilicen el cuidado e importancia de la salud mental en el entorno del regreso total o parcial a las actividades laborales de forma presencial.

EJE TEMATICO 3.

Este eje esta relacionado con la Inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

EJE TEMATICO	COMPONENTE	ACTIVIDAD
Convivencia Social	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual , ciberacoso y abuso de poder	Taller relacionado con el componente
	Fomento de la Inclusion,Diversidad y representatividad	Campañas de promoción de la inclusión laboral, diversidad y equidad



EJE TEMATICO 4.

Por medio de este eje se busca crear alianzas y/o convenios con entidades públicas y/o del sector privado como:

- Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general.

EJE TEMATICO 5.

El eje de Transformación Digital, genera nuevos retos institucionales en materia de tecnología, usos y mejoras de herramientas digitales que optimicen la labor y promuevan el bienestar y beneficios para los servidores.

Es por ello que con el acompañamiento del programa de capacitación y la Oficina de Tecnologías de la Información se dará continuidad a las capacitaciones relacionadas con las necesidades de los servidores y la implementación de herramientas que faciliten el fácil acceso a los requerimientos relacionados con situaciones administrativas de forma digital.

Es de mencionar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, se llevaran a cabo acorde con los lineamientos que se impartan por el parte del Gobierno Nacional.



9. 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, 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.
- Adaptación de las actividades acorde con las condiciones en las que se encuentre el país.
- Crear una cultura relacionada con la transformación digital, uso de herramientas tecnológicas.
- Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, logrando el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores.
- Lograr llegar a todos los servidores de la Agencia, por medio de las diferentes actividades planteadas.
- Partir de las iniciativas de los funcionarios, siguiendo el proceso de gestión que promueva la participación y la identificación de necesidades.



10. CRONOGRAMA

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