



# **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL UACT 2013**

**BOGOTÁ, D.C.  
Mayo 21 de 2013**



**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA CONSOLIDACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN TERRITORIAL – UACT –**

**Germán Chamorro de la Rosa**  
Director General - UACT

**Carlos Hernán Bastidas Torres**  
Secretario General

**Documento elaborado por:**

**Diana Carolina Ocampo Guerrero**  
Profesional Especializada  
Grupo de Talento Humano

**Revisado por:**

**Edwin Darío Mora Gómez**  
Coordinador (e) Talento Humano

**Leonardo Gomez Gonzalez**  
Profesional Especializado  
Oficina de Planeación y Gestión de la Información

**Aprobado por:**

**Comité Directivo 21 de Mayo de 2013**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>6</b>
2.1 Objetivo general .....	6
2.2 Objetivos específicos.....	6
<b>3. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>6</b>
<b>4. DEFINICIONES .....</b>	<b>10</b>
4.1 Bienestar social laboral .....	10
4.2 Comportamiento organizacional .....	11
4.3 Conflicto.....	11
4.4 Debilidades.....	11
4.5 Desarrollo organizacional .....	11
4.6 Desarrollo profesional.....	11
4.7 Equipo de trabajo .....	11
4.8 Estrategias.....	12
4.9 Evaluación .....	12
4.10 Necesidades.....	12
4.11 Evaluación de necesidades.....	12
4.12 Satisfacción .....	12
4.13 Valores .....	12
<b>5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>5.1 Área de calidad de vida laboral .....</b>	<b>13</b>
5.1.1 Clima organizacional .....	13
5.1.2 Diseños de los puestos de trabajo.....	13
5.1.3 Estilos de dirección.....	13
5.1.4 Cultura organizacional.....	13

<b>5.1.5 Trabajo en equipo.....</b>	<b>14</b>
<b>5.1.6 Gerencia del cambio.....</b>	<b>14</b>
<b>5.1.7 Solución de conflictos.....</b>	<b>14</b>
<b>5.1.8 Estilos de liderazgo .....</b>	<b>14</b>
<b>5.2 Área de protección y servicios sociales .....</b>	<b>14</b>
<b>5.2.1 Seguridad social integral .....</b>	<b>15</b>
<b>5.2.2 Salud ocupacional .....</b>	<b>15</b>
<b>5.2.3 Programas de recreación .....</b>	<b>15</b>
<b>6. METODOLOGÍA .....</b>	<b>16</b>
<b>6.1 Diagnóstico de necesidades.....</b>	<b>16</b>
<b>6.2 Formulación del Plan de Bienestar Social Laboral .....</b>	<b>17</b>
<b>7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>20</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la reciente creación de la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial, y todos los cambios estructurales y de personal que esto ha conllevado, existe por parte de la Administración una preocupación importante por construir e implementar un plan de bienestar que promueva garantías de adaptación y satisfacción laboral de todos los funcionarios de la Entidad.

Además de las disposiciones legales que regulan la implementación del programa de bienestar laboral, la motivación principal de su desarrollo, es la necesidad percibida de crear un ambiente laboral con identidad propia, donde los funcionarios puedan desarrollar integralmente, aptitudes y actitudes coherentes con los objetivos organizacionales y que su satisfacción se traduzca en la eficiencia y eficacia de los procesos de la Unidad.

De acuerdo a lo anterior, la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial, acata lo dispuesto por la Ley 909 de 2004 y basa su Plan de Bienestar Laboral en las dos áreas fundamentales de atención, descritas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La primera correspondiente a la **calidad de vida laboral**, definida 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”<sup>1</sup>

De acuerdo a lo anterior, el objetivo principal de la implementación de acciones correspondientes al área de Calidad de Vida Laboral, es generar en los funcionarios una cultura organizacional propia que genere sentido de pertenencia y por consiguiente, la consecución de los objetivos de la Unidad.

La segunda área a la que hace referencia el DAFP es la de **protección y servicios sociales**. De acuerdo con 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”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. *Bienestar Social Laboral*. 2002. Pág. 27

<sup>2</sup> Decreto 1567 de 1998.

Las acciones desarrolladas en esta área están orientadas a la afiliación de todos los servidores públicos, así como a velar por la garantía de que sus servicios sean prestados con el más alto estándar de calidad y que satisfagan las necesidades y las expectativas de los funcionarios.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Promover el mejoramiento de la calidad de vida laboral y la protección, de los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Consolidación Territorial, por medio de la implementación de actividades de bienestar para la satisfacción de sus necesidades personales, laborales y familiares, generando un alto nivel de compromiso con los objetivos de la organización

### **2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Evaluar los intereses de los funcionarios garantizando su participación en el diseño, ejecución y evaluación del programa de Bienestar Social Laboral
- Propiciar la participación de los funcionarios en el efectivo desarrollo organizacional, a través de el afianzamiento de su autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción
- Promover el buen desempeño de los equipos de trabajo, por medio de la identificación de actitudes de liderazgo y la apropiación de valores institucionales.

## **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”<sup>3</sup>

De igual forma, en su artículo 52 expresa que: “el ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano”. En este artículo se reconoce también que el deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Así como reconoce el

---

<sup>3</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIANA. Artículo 48

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 ésta 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 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.

**Artículo 72:** 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.

### **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.

**Artículo 25:** *Procesos de Gestión de los Programas de Bienestar:* Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección la seguridad social y los servicios sociales, según se la necesidad o la problemática a resolver.
- d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

**Parágrafo:** En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

## **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 10:** 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.

## **4. DEFINICIONES**

**4.1 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”<sup>4</sup>

Es importante tener en cuenta, que son las personas quienes generan ideas, capacidades y cambios culturales, además, dinamizan y agregan valor a los recursos materiales de una organización, por tanto se constituyen en su recurso más valioso. De este modo, los funcionarios públicos se convierten en el principal mecanismo del Estado para acercarse a los usuarios, ya que son ellos quienes están permanentemente en contacto con la población y las problemáticas que como Estado se deben atender.

Es así como el Bienestar se concibe como una parte fundamental de la gerencia de la entidad pues debe garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y no limitarse a

---

<sup>4</sup> DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Bienestar Social Laboral. 2002. Pag:25

entregar servicios asistenciales, percibiendo al funcionario como un sujeto receptor de servicios.

De acuerdo a lo anterior se entiende el Bienestar Social como: “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”<sup>5</sup>.

Teniendo en cuenta que el Bienestar Laboral es un proceso de construcción, el área de bienestar debe investigar, planear y ejecutar programas donde se hagan retroalimentaciones constantes y se haga la reorientación de las actividades en caso de que haya lugar, se deben generar estrategias creativas y comunicar las mismas para la vinculación de todos los funcionarios.

**4.2 Comportamiento organizacional:** Estudio y aplicación del conocimiento acerca de cómo las personas actúan dentro de una organización.

**4.3 Conflicto:** Desacuerdo en torno a las metas por alcanzar o los métodos a emplearse

**4.4 Debilidades:** Ausencia de condiciones internas representadas en recursos humanos, físicos y axiológicos que limitan o dificultan el éxito de la organización. Son características internas importantes para la operación de poco desarrollo o inexistentes y que limitan o inhiben el éxito general de la organización.

**4.5 Desarrollo organizacional:** Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.

**4.6 Desarrollo profesional:** Suma de las experiencias, acciones propias y oportunidades del individuo para lograr sus objetivos profesionales.

**4.7 Equipo de trabajo:** Conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas, buscando excelencia en el desempeño y una meta con las que se sientan solidariamente responsables.

---

<sup>5</sup> Ibid. 26

**4.8 Estrategias:** Se refiere a tácticas sobre cómo lograr los objetivos propuestos; por consiguiente se refleja en planes, programas y proyectos. Opciones o maneras elegidas por la entidad para utilizar sus recursos y dirigir los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, considerando sus propias fortalezas y debilidades y las oportunidades y amenazas que caracterizan su entorno.

**4.9 Evaluación:** Proceso propio y espontáneo de la estructura del pensamiento, mediante el cual se emiten juicios sobre acontecimientos y fenómenos, con base en la comparación con normas o estándares explícitos o implícitos.

**4.10 Necesidades:** Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No sólo carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, normas de organización, modelos políticos y valores.

Las necesidades se dividen en: primarias, correspondientes a las necesidades físicas básicas; y secundarias, que corresponden a las necesidades sociales psicológicas.

**4.11 Evaluación de necesidades:** Diagnostico de los problemas presentes y de los desafíos futuros que pueden enfrentarse mediante capacitación y desarrollo.

**4.12 Satisfacción:** Hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales

**4.13 Valores:** Son los cimientos de la organización que tienden a tener carácter de permanencia. Es la búsqueda de un bien absoluto que le da significado y sentido a las cosas, así mismo se busca que el sistema de valores soporte la razón de ser la misión y le brinde dinámica a los comportamientos institucionales.

## 5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Las áreas de intervención determinadas por la política de Bienestar Social buscan “obtener una visión completa del servidor público, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad”<sup>6</sup>, así como identificar los factores que afectan el bienestar de los funcionarios y por consiguiente influyen en su desempeño laboral.

---

<sup>6</sup> DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Bienestar Social Laboral. 2002

**5.1 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”<sup>7</sup>

De acuerdo a las directrices del DAFP, la intervención en el área de Calidad de Vida Laboral de la UACT está diseñado con base en las siguientes acciones:

- 5.1.1 Clima organizacional:** Se pretende identificar la percepción de los funcionarios acerca de los procesos organizacionales. Esto permite determinar las necesidades particulares, las motivaciones, los deseos y expectativas, con el fin de tomar acciones que permitan su cohesión con los objetivos organizacionales de tal manera que se logre un mejor desempeño y por tanto el logro de los objetivos de la Unidad
- 5.1.2 Diseño de puestos de trabajo:** Con esta acción se busca identificar si se tienen en cuenta las habilidades, destrezas y competencias de los funcionarios para desarrollar sus funciones, así como mejorar el impacto positivo del trabajo, la importancia que se atribuye y el reconocimiento a la eficacia, eficiencia y oportunidad en la realización de las labores.
- 5.1.3 Estilos de dirección:** Siendo la supervisión y el control del desempeño elementos importantes en la consecución de los objetivos organizacionales, el interés de ésta acción radica en la necesidad de identificar si dicha supervisión se ejerce con la participación de los funcionarios en el análisis de las situaciones. El tener en cuenta los puntos de vista de los servidores permite una construcción conjunta de alternativas de solución, que genera nuevos aprendizajes en la forma como se ejecutan las labores.
- 5.1.4 Cultura Organizacional:** Permite entender el funcionamiento de la Organización, mostrando todos sus aspectos. En una adecuada cultura organizacional prevalece la participación, el sentido de equipo, la

---

<sup>7</sup> Ibíd.

delegación amplia, el control equilibrado, generando en los equipos de trabajo normas, creencias y valores.

**5.1.5 Trabajo en equipo:** Aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores. Es importante propiciar el trabajo en equipo y evaluar la responsabilidad colectiva, los procesos y los resultados.

**5.1.6 Gerencia del Cambio:** Permite el mejoramiento continuo de las entidades y sus funcionarios. Para que éste cambio sea generador de crecimiento y calidad de vida debe reunir las siguientes condiciones:

- a) Ser resultado de un proceso de reflexión, de decisiones personales y acciones concertadas. No puede ser impuesto.
- b) Se debe tomar conciencia de los recursos preexistentes en las personas y las entidades para movilizarlos hacia el cambio.
- c) Los cambios deben afectar no solo a las personas sino al contexto en el que se desenvuelven.
- d) El cambio debe abarcar varias dimensiones de la persona o la entidad.

**5.1.7 Solución de problemas:** El conflicto se puede motivar por diferentes desacuerdos respecto a metas o métodos de alcanzarlas, por diferencias en percepciones, valores y puntos de vista. Por ello se deben tomar medidas que permitan la administración del conflicto para que los funcionarios puedan buscar métodos para solucionarlos.

**5.1.8 Estilos de liderazgo:** Implica la priorización y conciliación en la ejecución de tareas con el fortalecimiento de relaciones con base en la confianza. Los funcionarios deben centrarse en los usuarios de los servicios. De esa manera los jefes deben contribuir al perfeccionamiento de los empleados, para que estos a su vez presten servicios de calidad.

**5.2 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”<sup>8</sup>

De acuerdo a lo anterior los programas de protección y servicios sociales deben incluir:

**5.2.1 Seguridad social integral:** la Ley 100 de 1993 establece que: “La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”<sup>9</sup>

Para ello, el área de Bienestar Social Laboral debe gestionar la adecuada coordinación con las entidades encargadas de la prestación de estos servicios para desarrollar dentro de la Entidad programas de promoción y prevención.

**5.2.2 Salud ocupacional:** Se encarga de generar condiciones seguras dentro de la entidad para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Su fin último es proteger y mantener la salud, física, mental y social de los funcionarios.

**5.2.3 Programas de recreación:** Es deber del área de Bienestar Social Laboral gestionar la participación de los funcionarios en actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, de tal manera que se generen momentos de esparcimiento que integren a los empleados con sus familias y sus compañeros.

---

<sup>8</sup> Decreto 1567 de 1998

<sup>9</sup> Ley 100 de 1993

## 6. METODOLOGÍA

**6.1 Diagnóstico de necesidades:** El diagnóstico de necesidades se llevó a cabo a través de una encuesta de bienestar social laboral, que fue enviada a todos los funcionarios de la Unidad. La encuesta cuenta con 26 afirmaciones que se refieren a las acciones correspondientes a las áreas de intervención propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y que son aplicables a los funcionarios nombrados en provisionalidad.

Una vez aplicada la encuesta fue tabulada y los resultados obtenidos se agruparon por Direcciones, Áreas, Oficinas o Grupos, en el caso de la Sede Bogotá y por Gerencia o Coordinación, en el caso de las Regionales. Esta tabulación permite conocer las necesidades específicas de los funcionarios de acuerdo, con la función que cumplen dentro de la Unidad.

Adicionalmente, se solicitó a los funcionarios diligenciar un formato de Consolidación de Necesidades de Bienestar, donde se recogían sus sugerencias en cuanto a las actividades que se debían desarrollar en el marco del Bienestar Social Laboral. De éste formato se sintetizaron las propuestas que al igual que los resultados de la encuesta se convirtieron en el insumo para la formulación del Plan de Bienestar Social de la Unidad.

## 6.2 Formulación del Plan de Bienestar Social Laboral

ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD	TAREAS ESPECÍFICAS	RESPONSABLE	FECHAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Contribuir al mejoramiento de la percepción del clima organizacional a través de talleres informativos	Socialización de objetivos organizacionales, estructura funcional y planeación estratégica	Elaborar y distribuir cartillas informativas virtuales.	Grupo de Talento Humano y Grupo de Comunicaciones	Mayo a noviembre de 2013	Correo electrónico de distribución de las cartillas informativas
		Taller sobre optimización del tiempo	Gestionar la contratación del Taller. Desarrollar estrategia motivacional para la participación de los funcionarios	Grupo de Talento Humano	Mayo a noviembre de 2013	Lista de asistencia
		Taller sobre orientación a resultados	Gestionar la contratación del taller. Desarrollar estrategia motivacional para la participación de los funcionarios.	Grupo de Talento Humano	Mayo a noviembre de 2013	Lista de asistencia
		Medición del clima organizacional	Gestionar la contratación una firma especializada Desarrollar estrategia motivacional para la participación de los funcionarios	Grupo de Talento Humano	Mayo a noviembre de 2013	Listado de asistencia
		Conferencia sobre acoso laboral	Gestionar la contratación de la conferencia	Grupo de Talento Humano	Mayo a noviembre de 2013	Listado de asistencia

ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD	TAREAS ESPECÍFICAS	RESPONSABLE	FECHAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
<b>DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	Generar un espacio para reconocer las habilidades y destrezas de los funcionarios que inciden positivamente en el desarrollo de sus funciones	Taller sobre autonomía y toma de decisiones	<p>Gestionar la contratación del taller.</p> <p>Desarrollar estrategia motivacional para la participación de los funcionarios</p>	Grupo de Talento Humano	Mayo a noviembre de 2013	Listado de asistencia
<b>ESTILOS DE DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN</b>	Sensibilizar a los grupos de trabajo sobre la necesidad de la participación del grupo en el análisis y las decisiones de cada dependencia y la articulación institucional.	Taller sobre estilos de dirección y supervisión	<p>Gestionar la contratación del taller.</p> <p>Desarrollar estrategia motivacional para la participación de los funcionarios</p>	Grupo de Talento Humano	Mayo a noviembre de 2013	Listado de asistencia
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Sensibilizar sobre la importancia de desarrollar el trabajo en equipo para la consecución de mejores resultados	Taller vivencial de trabajo en equipo	<p>Gestionar la realización del taller.</p> <p>Desarrollar estrategia motivacional para la participación de los funcionarios</p>	Grupo de Talento Humano	Mayo a noviembre de 2013	Listado de asistencia

ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD	TAREAS ESPECÍFICAS	RESPONSABLE	FECHAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
<b>SOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	Actualizar a los funcionarios sobre los mecanismos para la mediación y concertación de los conflictos	Taller vivencial sobre mecanismos de concertación y mediación.  Conferencia sobre manejo de estrés y trabajo bajo presión	Gestionar la realización del taller y la conferencia.  Desarrollar estrategia motivacional para la participación de los funcionarios	Grupo de Talento Humano	Mayo a noviembre de 2013	Listado de asistencia
<b>PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</b>	Gestionar con las diferentes entidades encargadas de prestar los servicios de seguridad social la promoción de portafolios de servicios	Difundir entre los funcionarios la información sobre los beneficios de estas entidades.  Atender las solicitudes, trámites y requerimientos de los funcionarios con respecto a las entidades que prestan los servicios de seguridad social	Contactar a las cajas de compensación Regionales para solicitar la información de beneficios y difundirla a los funcionarios.  Recibir las solicitudes y gestionar su trámite oportuno	Grupo de Talento Humano	Mayo a noviembre de 2013	Oficio de contacto y correos de difusión

ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD	TAREAS ESPECÍFICAS	RESPONSABLE	FECHAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
<b>PROGRAMA DE RECREACIÓN</b>	Propiciar el reconocimiento de las capacidades de expresión, imaginación y creación, que generen espacios de integración, identidad, cultura organizacional y pertenencia	Actividades deportivas y culturales de integración intrainstitucional e interinstitucionales	<p>Olimpiadas deportivas UACT 2013.</p> <p>Vacaciones Recreativas hijos de los funcionarios (Bogotá)</p> <p>Pasadías recreativos (Regionales).</p> <p>Actividad de Socialización de los resultados de Gestión (Regionales)</p>	Grupo de Talento Humano	Mayo a diciembre de 2013	Listas de asistencia, Listas de inscripción, Correos de conmemoración

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Programa de Bienestar Social Laboral se llevará a cabo a través de encuestas de satisfacción a realizarse después de cada actividad.

En el mes de diciembre se realizará la evaluación final del plan realizando un informe con base en las encuestas de seguimiento.