



**RENOVACIÓN
DEL TERRITORIO**



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

Marzo/06/2017
Bogotá



CONTENIDO	
INTRODUCCIÓN.....	3
JUSTIFICACIÓN	4
1. OBJETIVOS.....	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. DEFINICIONES	8
4. RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2017.....	10
5. ACTIVIDADES A EJECUTARSE PARA EL PBSL 2017 – ART.	21
6. ESTILOS DE VIDA SALUDABLE.....	21
7. CAPACITACIONES EN CALIDAD DE VIDA LABORAL	21
8. MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL	22
9. CRONOGRAMA	23
10. FORMULACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS -2017	24

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social Laboral, e Incentivos de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia y con el 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, ***(sujeto ajustes conforme al operador que resulte contratado para la ejecución de las actividades de Bienestar).***

El plan está encaminado a los requerimientos del bienestar social laboral para el desarrollo integral entre los servidores públicos y sus familias, elevando los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad, adquiriendo conocimientos, competencias, destrezas, aptitudes y valores éticos institucionales que generen espacios para un excelente clima organizacional y así afianzar el sentido de pertenencia con la Agencia de Renovación de Territorio.

Igualmente 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.

En cumplimiento de lo anterior, la Secretaría General a través del área de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio desarrollará actividades que promuevan la calidad de vida de los Servidores Públicos, fortaleciendo tanto al individuo como la productividad de la entidad.

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

JUSTIFICACIÓN

La Agencia de Renovación del Territorio es consciente que sus servidores son el recurso más valioso de la entidad, pues son ellos quien generan ideas, capacidades y cambios culturales, además de agregar valor a los recursos materiales. Esta condición del Recurso Humano genera un interés constante por establecer mecanismos para procurar un clima organizacional satisfactorio.

Lograr un buen clima organizacional, se constituye entonces en un proceso permanente donde se evalúan las condiciones laborales y personales de los funcionarios, de tal manera que se cuente con los insumos pertinentes para formular un plan de intervención ajustado a las necesidades identificadas.

En concordancia con el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015, será responsabilidad del Área de Talento Humano, la ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social 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, durante la realización de las actividades y al finalizarlas se realizará en el formato FM-TH-20 - EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS, mediante la herramienta de google drive.

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

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Mitigar los factores de riesgo psicosocial y de clima laboral que tienen efectos negativos en los servidores de la Agencia de Renovación del Territorio promoviendo factores protectores a través de actividades que intervengan las áreas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a los servidores de la Agencia de Renovación de Territorio sobre la importancia de participar en las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos.
- Promover actividades recreativas y culturales para los servidores y sus familias.
- Evaluar la participación de los funcionarios en las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos y su impacto.

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 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 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.

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

¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIANA. Artículo 48

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.

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.

DECRETO 752 DE 1984

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

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

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

RESOLUCION 2646 DE 2008. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL

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

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 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.

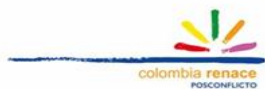
Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

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, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

4. RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2017

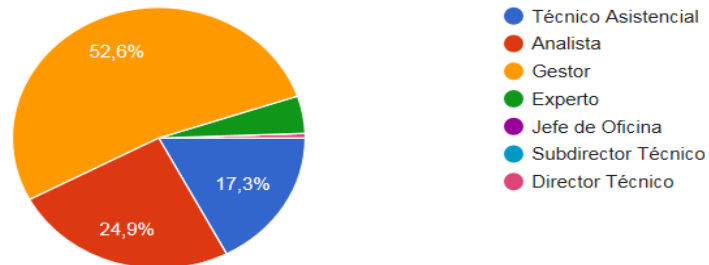
El Plan de Bienestar Social Laboral 2017, de la Agencia de Renovación del Territorio se levanta a partir del diagnóstico derivado de la encuesta aplicada a través de la herramienta que se obtiene desde google drive, el 24 de febrero de 2017 y cuyos resultados fueron obtenidos el 3 de marzo del año en curso.

Esta encuesta se aplicó a 260 servidores públicos a nivel central y Regional de los cuales contestaron 173.



PARTICIPACIÓN: 173 Personas

Resultados x pregunta Cargo (173 respuestas)

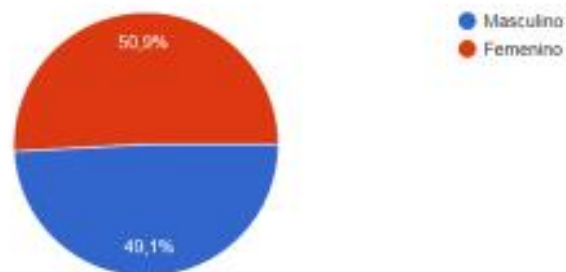


- Técnico Asistencial
- Analista
- Gestor
- Experto
- Jefe de Oficina
- Subdirector Técnico
- Director Técnico

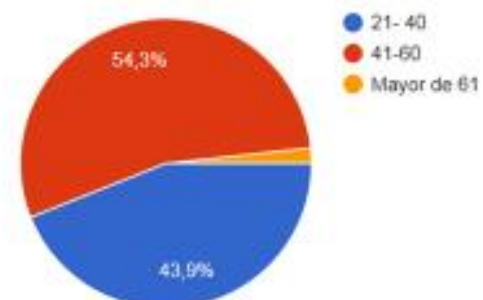


Resultados x pregunta

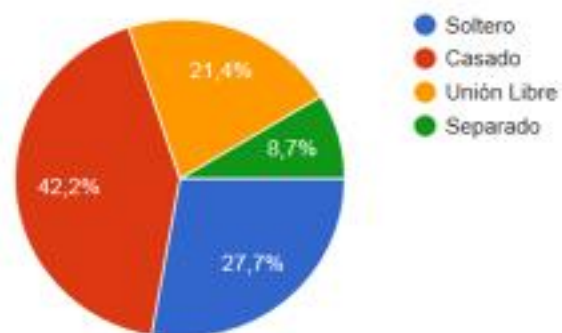
Genero (173 respuestas)

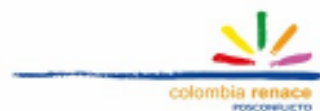


Rango de edad (173 respuestas)



Estado civil (173 respuestas)





Resultados x pregunta

Número de hijos menores de 18 años

5 a 13 años

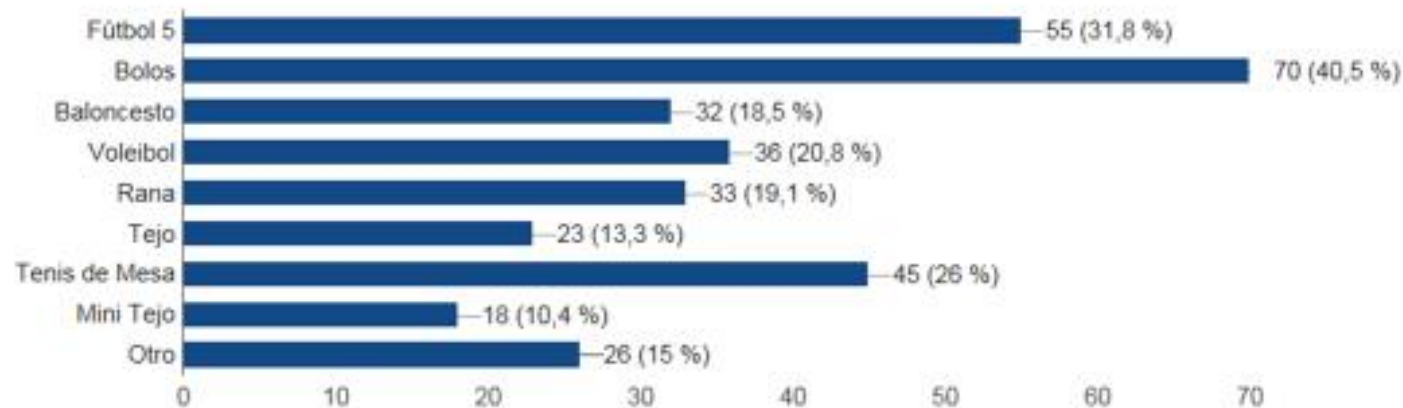
Edades de hijo(s) menores de 18 años

14 a 17 años

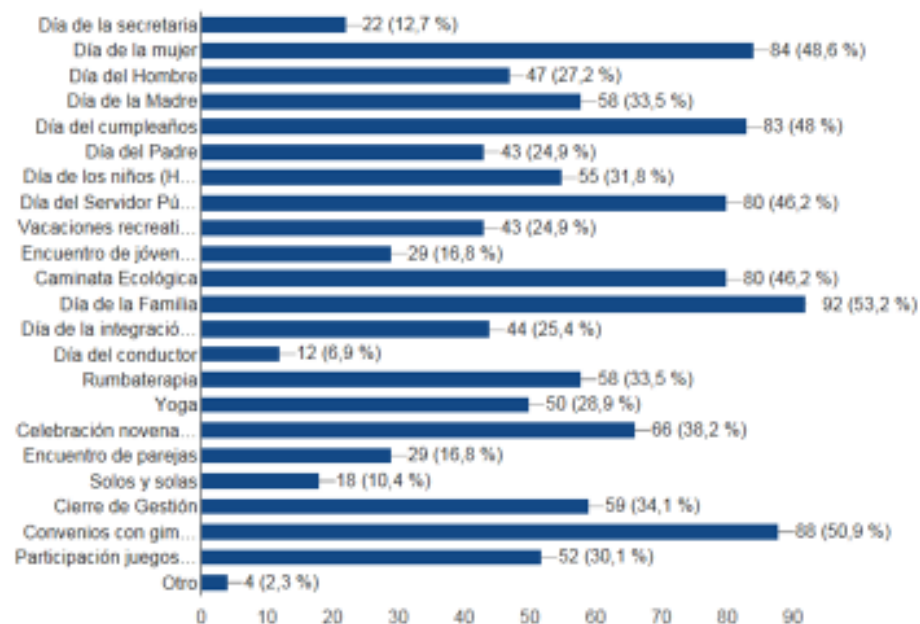
De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés:

Resultados x pregunta

Deportivas (173 respuestas)

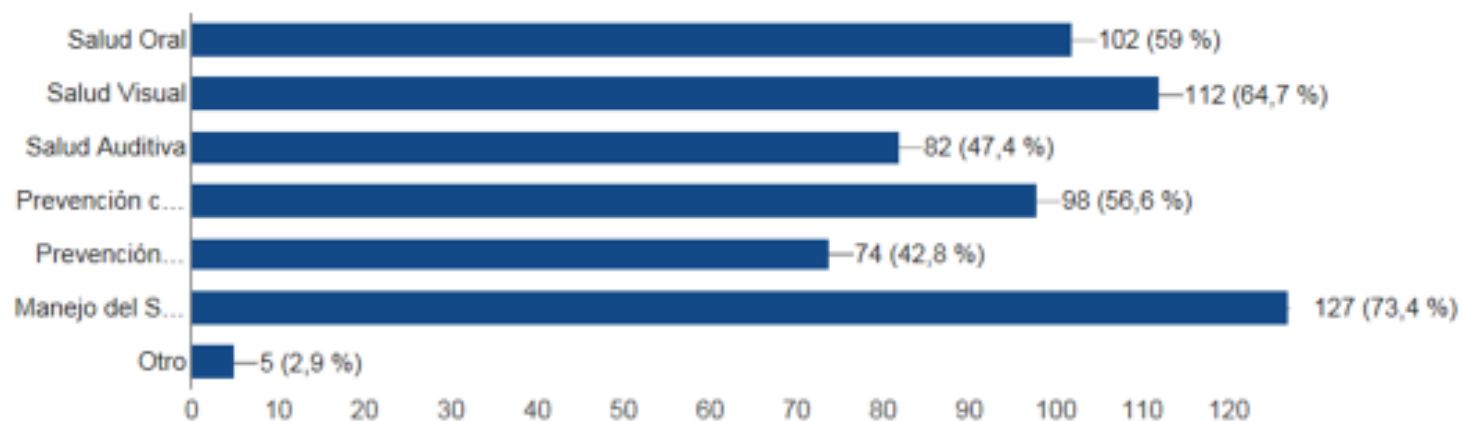


Recreativas (173 respuestas)



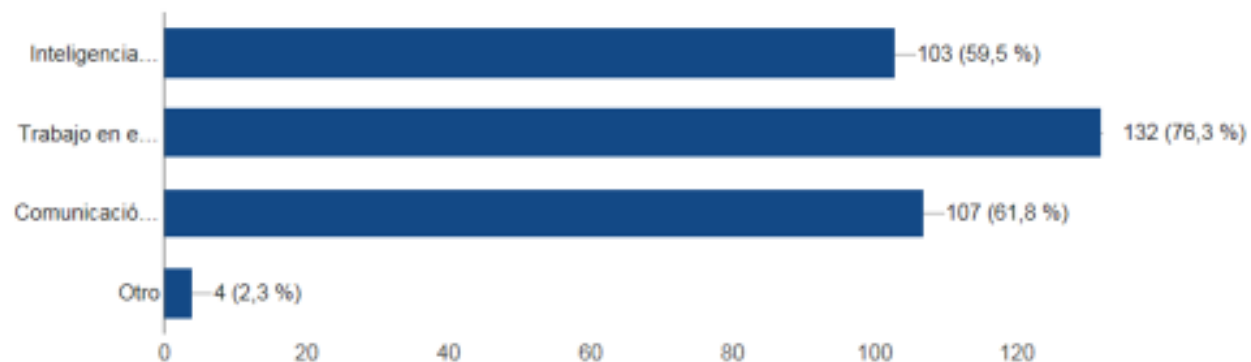
Resultados x pregunta

Promoción y prevención de la salud (173 respuestas)



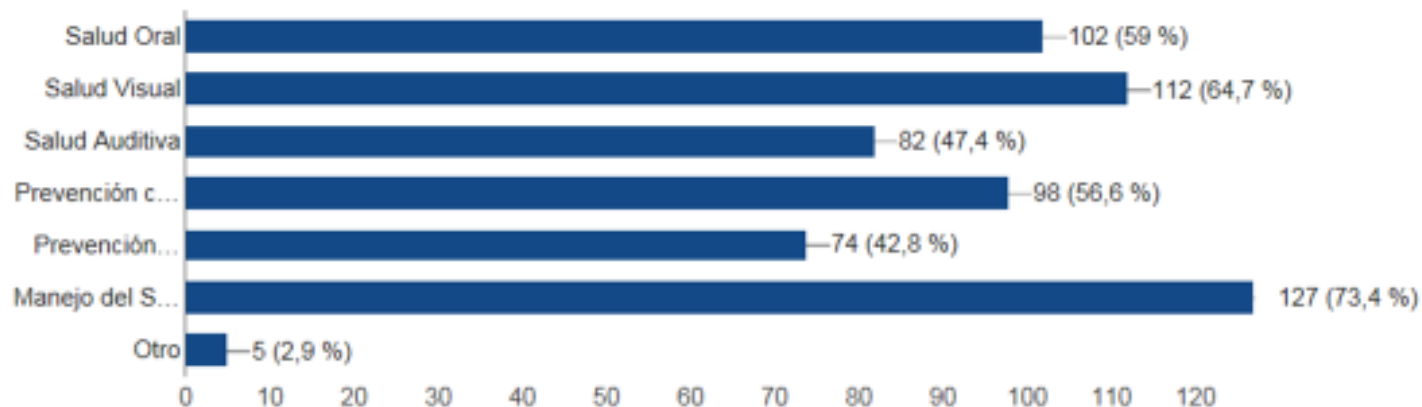
Resultados x pregunta

Clima laboral (173 respuestas)



Promoción y prevención de la salud (173 respuestas)

Resultados x pregunta



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

4.1 Área Protección y Servicios Sociales:

4.1.1 Deportivos: Las opciones de práctica de deportes fueron los siguientes: bolos, fútbol 5, baloncesto, voleibol, rana, tejo, tenis de mesa, mini tejo. En orden de preferencia quedaron los siguientes, los cuales se llevaran a cabo bajo la actividad OLIMPIADAS DEPORTIVAS ART 2017:

- Bolos: 40.5%
- Fútbol 5: A nivel femenino y masculino, 31.8%
- Tenis de Mesa: 26%
- Voleibol: 20.85 %
- Baloncesto Mixto: 18.5%
- Rana:19.1%
- Tejo: 13.3%
- Mini tejo 10.4%

4.1.2 Recreativos: Las actividades propuestas fueron: Celebración día de la secretaria, Día de la mujer, Día del hombre, Día de la madre, cumpleaños, Día del padre, Día de los niños (Halloween), vacaciones recreativas, encuentro de jóvenes, caminata ecológica, Día de la familia, Día del conductor, Celebración Novenas Aguinaldos, Encuentro Parejas, Cierre de Gestión, En orden de preferencia quedaron los siguientes: De acuerdo con el grado de aceptación, las siguientes actividades serán las que se ejecuten en el Plan de Bienestar Social Laboral e incentivos 2017, así:

- Día de la Familia: 83.8% y dentro de este componente aparece la actividad “Cine en Familia” a nivel regional y central.
- Día del servidor público con un porcentaje de 46.2%
- Caminata Ecológica: 46.2%
- Celebración Novenas Aguinaldos: 38.2%
- Cierre de Gestión: (nivel regional y central) 34.1%
- Día de los niños (Halloween): 31.8%
- Juegos de la Función Pública: 30.1%
- Vacaciones Recreativas: 24.9%
- Encuentro de jóvenes 16.8%

4.1.3 Programas artísticos y culturales: Dentro de las propuestas están: Conciertos, obras de teatro y otros, obteniendo los siguientes resultados:

- Conciertos con el 45.1%,
- Obras de teatro con el 34.7%. y los convenios con los teatros el 34.7%.
- Otros con un porcentaje 3.5%.

4.1.4 Capacitación informal y artesanías: Las actividades propuestas fueron: Cursos de Cocina, Cocteles, belleza, arreglos navideños y arte country, obteniéndose los siguientes resultados:

- Cocina: 71.1%
- Cocteles: 41.6%
- Belleza: 24.9 %
- Arreglos Navideños: 24.9%
- Arte Country: 20.2%
- Inglés: 57.2%

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

4.2. Área Protección y Servicios Sociales:

4.2.1. Promoción y Prevención de la Salud: Las actividades propuestas en este eje fueron: Salud oral, visual, auditiva, prevención del cáncer, manejo del estrés, en el marco de los Estilos de Vida Saludable. En orden de interés por parte de los servidores públicos, las actividades a adelantar son las siguientes:

- Manejo del Estrés: 73.4%
- Salud Visual: 64.7%
- Salud Oral: 59%
- Salud Auditiva: 64.7%
- Prevención del cáncer: 56.6%
- Rumboterapia 33.5%, Yoga 28.9%, convenios gimnasios 50.9%

4.2.2. Calidad de Vida Laboral: Se ofrecieron las siguientes capacitaciones, las cuales obtuvieron el siguiente resultado:

- Trabajo en Equipo: 73.3%
- Comunicación Asertiva: 61.8%
- Inteligencia Emocional: 59.5%
- Resolución de Conflictos: 58.4%



5. ACTIVIDADES A EJECUTARSE PARA EL PBSL 2017 – ART.

-  Olimpiadas deportivas Bogotá
-  Día de la familia: “Cine en Familia” (Nivel Nacional)
-  Día de la Familia “Caminata y pasadía (Nivel Nacional)
-  Día del Servidor Público (Bogotá)
-  Cierre de Gestión (Nivel Nacional)
-  Día de los niños (Halloween) Bogotá
-  Juegos de la función pública (Bogotá)
-  Vacaciones Recreativas (Bogotá) Niños de 5 a 13 años
-  Encuentro de jóvenes (Bogotá) Adolescentes 14 a 18 años
-  Cursos informales : cocina (Bogotá) , arreglos navideños (Bogotá)

6. ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

-  Manejo del Estrés
-  Prevención del Cáncer
-  Salud visual, oral y auditiva
-  Rumboterapia

7. CAPACITACIONES EN CALIDAD DE VIDA LABORAL

El mejoramiento continuo tanto de los servidores como de las entidades es una necesidad que nos exige estar en proceso permanente de cambio.

La Gerencia del Cambio es un proceso de reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y comodidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el ámbito tanto laboral como personal.

-  Trabajo en Equipo
-  Comunicación Asertiva
-  Inteligencia Emocional
-  Resolución de Conflictos

8. MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL

Se relaciona con la percepción de los servidores públicos con el ambiente de trabajo y factores de su entorno que determinan su comportamiento dentro del Agencia. Se deben tener en cuenta las experiencias personales de cada uno de los servidores públicos, la motivación y expectativas, para aplicar los programas que afecten favorablemente las condiciones de orden organizacional, personal y social presentes en la entidad.

Entre las diversas variables, se pueden tener en cuenta las siguientes:

- Orientación organizacional: Claridad y conocimiento en la visión, misión, políticas y objetivos institucionales y del sector.
- Administración del Talento Humano: Percepción del propio cargo, así como de los programas impartidos por el grupo de Bienestar Laboral de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.
- Estilo de dirección: Habilidades gerenciales del nivel directivo.
- Comunicación e Integración: Estrategias de comunicación al interior de la entidad, y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos.
- Trabajo en equipo: Nivel de compromiso y trabajo conjunto para lograr los objetivos institucionales
- Capacidad profesional: Conocimientos, habilidades, competencias y motivaciones del servidor.
- Medio Ambiente Físico: Condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo. (adicional inducción)

En este sentido, se estima contratar una institución especializada en medición de clima organizacional para que realice y aplique la batería de medición.

Establecimiento del código de ética y valores, una carta de valores institucionales con la participación de los servidores públicos de la agencia.

9. CRONOGRAMA

Se realizarán las siguientes actividades:

MESES DE EJECUCIÓN	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES						
ACTIVIDADES						
OLIMPIADAS DEPORTIVAS ART 2017 (Bogotá)						
"CINE EN FAMILIA" (Nivel Nacional)						
CAMINATA ECOLÓGICA (BOGOTÁ)						
CIERRE DE GESTION (Nivel Nacional)						
VACACIONES RECREATIVAS (Nivel Nacional) edades 5 a 13 años						
MESES DE EJECUCIÓN	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
CALIDAD DE VIDA LABORAL						
ACTIVIDADES						
Taller: Trabajo en equipo						
Taller: Comunicación asertiva						
Taller: Inteligencia emocional						
Taller: Resolución de conflictos						
Taller: Incentivos LNR						
MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL						

* Conforme a los requerimientos realizados en la sesión del Comité de Desarrollo Administrativo, el día 12 de mayo de 2017, se ajustaron las actividades que se estiman realizar con la Caja de Comensación Compensar.

CELEBRACIONES DE JUNIO A DICIEMBRE	ACTIVIDADES QUE NO REQUIEREN RECURSOS
DÍA DEL PADRE	"Gestión del Grupo de Talento Humano"
DÍA DEL SERVIDOR PUBLICO	
DÍA DEL CONDUCTOR	
NOVENAS NAVIDEÑAS	

10. FORMULACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS -2017

AREA DE INTERVENCION	OBJETIVO	No. PARTICIPANTES	ACTIVIDADES	DURACION	TEMATICA	DESCRIPCION
PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES	Desarrollar actividades de recreación, ocio y esparcimiento para los servidores de la ART.	200 BOGOTA	Fútbol 5 masculino: 32 Fútbol 5 Femenino: 32 Voleibol: 20 Tenis de mesa: 16 Rana: 20 Minitejo: 20 Bolos: 60	4 horas por actividad	Adelantar actividades deportivas	FUTBOL MASCULINO Y FEMENINO: (4 equipos de 8 pax, grupo único, clasifican los dos primeros de cada grupo, incluye alquiler cancha descubierta, juzgamiento, veeduría, petos, calentamiento y estiramiento, organización y coordinación. VOLEIBOL: (2 equipos de 10, play off, el que gane 2 de 3 partidos, incluye: alquiler de cancha descubierta, juzgamiento, veeduría, calentamiento y estiramiento, organización y coordinación. BOLOS: (12 Equipos de 5, una ronda de 2 líneas entre semana, anotadores, alquiler de zapatos y veeduría.) MINITEJO: (5 Equipos de 4, grupo único, clasifican los dos primeros a la final. Incluye: zona verde, carpa, alquiler de canchas, juzgamiento, veeduría. RANA: (Equipos de 4, grupo único, clasifican los dos primeros a la final, incluye: zona verde, carpa, alquiler de canchas, juzgamiento, veeduría. TENIS DE MESA: (4 Equipos, clasifican los dos primeros de cada grupo a eliminación directa hasta la final. Incluye: juzgamiento y veeduría. ALIMENTACION: Hidratación: bolsa de agua y refrigerio por jugador x partido (440) PREMIACION: Trofeos para primer y segundo puesto, especiales : goleador, valla menos vencida, mejor línea masculina y femenina, medalla para primer y segundo puesto.
	Integrar a la familia con los servidores de la ART	70 BOGOTA	Caminata	8 horas	Generar espacios seguros y aptos para la recreación y el disfrute de salidas a los diferentes destinos. Integración de la familia y los servidores de la ART	Ingreso a las instalaciones y programa elegido, kit de hidratación, refrigerio a.m y p.m. almuerzo, promotores lúdicos (4), monitores (2), apoyos médico (2), transporte de buses entre 30 y 40 personas de acuerdo a la disponibilidad (2).
	Buscar espacios de esparcimientos con la familia de los servidores	307 BOGOTA Y REGIONALES	cine Familiar	2 horas	Acercamiento servidor con la familia	Se entregan 3 bonos por persona. Cine 2d + bono confitería, crispetas y gaseosa pequeña.
	Integrar a la familia con los servidores de la ART	50 BOGOTA	Día de los niños (Halloween)	4 horas	Acercar a los hijos con la ART	Actividad para niños, promotores lúdicos, monitor, animador, decoración sencilla con bombas y festones, materiales necesarios para la actividad, sonido de acuerdo al requerimiento del servicio. Una hora de montaje según la actividad escogida, premios recreativos y billetes recreativos. refrigerio infantil.
	Promover el uso adecuado del tiempo libre.	50 BOGOTA	Vacaciones Recreativas	8 horas	Adelantar actividades deportivas, recreativas, culturales para los hijos de los servidores.	Actividades: Smaarti 1/2 día-cine colombia 1/2 día. Multiparque día completo, jardín botánico-planetario. Maloka-finkana (promotores lúdicos: 1 por cada 10 niños, monitor recreativo. Apoyo en primeros auxilios: 1 por cada 50 niños. Dinámicas de grupo, materiales recreativos, entrada a los sitios a visitar. Almuerzo, refrigerio a.m y p.m, transporte de acuerdo al plan escogido. cupo mínimo 30 niños. para los planes de medio día, la tarifa que complementaría la actividad del día, puede variar.
	Dar a conocer los logros de la ART 2017- metas para el 2018	200 BOGOTA	Cierre de Gestión	DE 9A.M.5.00 P.M	CIERRE DE GESTION	Escenario en Cota, 14 de diciembre, de 9:00 a.m a 5:00 p.m. temporada alta, logística, alimentación, bebidas y servicio.
	Dar a conocer los logros de la ART 2017- metas para el 2018	119	200 BOGOTA	DE 9A.M.5.00 P.M	CIERRE DE GESTION	Cierre de Gestión en las Coordinaciones y Regionales: Arauca, Cucuta, Florencia, Ibagué, Medellín, Montería, Popayán, Sincelejo, Tumaco, Villavicencio.
AREA DE INTERVENCION	OBJETIVO	No. PARTICIPANTES	ACTIVIDADES	DURACION	TEMATICA	DESCRIPCION
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Clima Organizacional	307	encuesta	2 dias	cómo los servidores perciben el ambiente interno y externo de la Agencia de Renovación del Territorio.	profesionales asignados en todos los momentos de la aplicación, informe y recomendaciones
	Capacitaciones Construyendo en equipo: 20 servidores, Comunicación asertiva (20 servidores), Inteligencia Emocional (20 servidores), Resolución de Conflictos : 20 servidores.	80	capacitaciones	4 días	Capacitación por 4 horas , con refrigerio en la sede de la ART.	Un facilitador en cada uno de los temas
CELEBRACIONES DE JUNIO A DICIEMBRE	ACTIVIDADES					
DIA DEL PADRE	GESTIONADAS QUE NO REQUIEREN RECURSOS					
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO						
DIA DEL CONDUCTOR						
NOVENAS NAVIDEÑAS						