



**El futuro
es de todos**

Agencia de
Renovación
del Territorio



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

G.I.T TALENTO HUMANO

**Bogotá
Enero 2021**

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
5.1 OBJETIVO GENERAL	15
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
6. BENEFICIARIOS.....	16
7. RESPONSABLE.....	16
8.RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2021	16
9. PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022.....	23
9.1. EJES TEMATICOS	¡Error! Marcador no definido.
EJE TEMATICO 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	¡Error! Marcador no definido.
EJE TEMATICO 2. SALUD MENTAL	26
EJE TEMATICO 3. CONVIVENCIA SOCIAL	27
EJE TEMATICO 4. ALIANZAS INTERISNTITUCIONALES	27
EJE TEMATICO 5 TRANSVERSAL. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	28
10. RETOS DEL PLAN.	29
11. CRONOGRAMA.....	30



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 del Territorio.

Igualmente se busca contextualizar la labor del talento humano, tanto a nivel organizacional como individual, donde los servidores públicos fortalezcan sus capacidades, desarrollen su creatividad y fomenten el trabajo en equipo.

Es así como el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General de la Agencia de Renovación del Territorio tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de Bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades que promuevan la calidad de vida de los Servidores Públicos.

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



Con base en lo anteriormente expuesto, el Grupo de Talento Humano presenta el programa de bienestar social 2021, 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.

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 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,

¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIANA. Artículo 48



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 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.



Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos



institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:



1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
 2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
 4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.
- Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.



Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal

DECRETO LEY 1567 DE 1998

Artículo 20: *Bienestar Social:* Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Parágrafo: Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21: *Finalidad de los Programas de Bienestar Social:* Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar



- actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
 - d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar
 - e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Artículo 23: *Área de Protección y Servicios Sociales:* En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Artículo 24: *Área de Calidad de Vida Laboral:* El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

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, aumentado 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

5.1 OBJETIVO GENERAL

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

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; logrando un clima laboral satisfactorio en la ART.
- Ejecutar actividades en materia de Bienestar laboral e incentivos, relacionadas con las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores



públicos, con el fin de mejorar la calidad de vida tanto de los servidores como de sus familias.

- Generar sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad y a la apropiación de los valores institucionales.

6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan de Bienestar serán los servidores públicos de la Agencia de Renovación del Territorio incluyendo sus familias, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

7. RESPONSABLE

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

8.RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2021

El Plan de Bienestar Social 2021, 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 setenta y cinco (75) funcionarios los cuales se encuentran distribuidos de acuerdo a la siguiente imagen:

1. Información General:

5. Por favor indique su nivel jerárquico

Más detalles

Directivo	1
Asesor	5
Profesional	50
Técnico asistencial	19



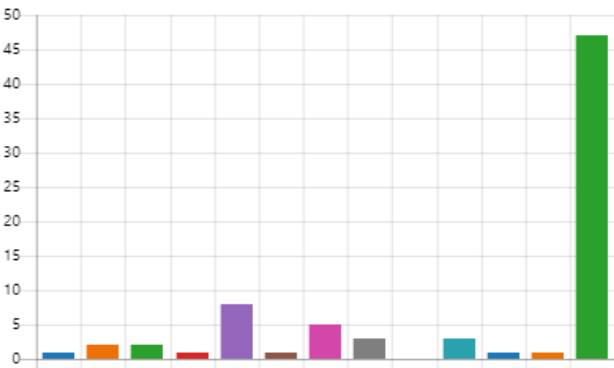
2. Ubicación:

8. Ubicación

Más detalles

Insights

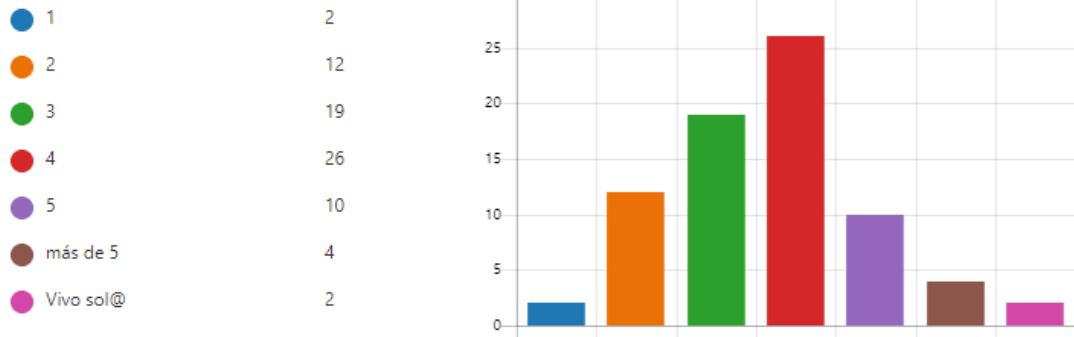
Sur de Córdoba	1
Sierra Nevada del Perijá	2
Alto Patía- Norte del Cauca y ...	2
Arauca	1
Bajo Cauca Nordeste Antioqu...	8
Catatumbo	1
Macarena-Guaviare	5
Putumayo	3
Montes de María-Sur de Bolívar	0
Tolima	3
Pacífico y Frontera Nariñense	1
Cuenca del Caguán y Piedemo...	1
Nivel Central	47



3. Nivel Personal:

6. Cuantas personas conforman su núcleo Familiar?

[Más detalles](#)



7. Tiene mascota? de ser afirmativa su respuesta indicar que mascota tiene

[Más detalles](#)

75

Respuestas

Respuestas más recientes

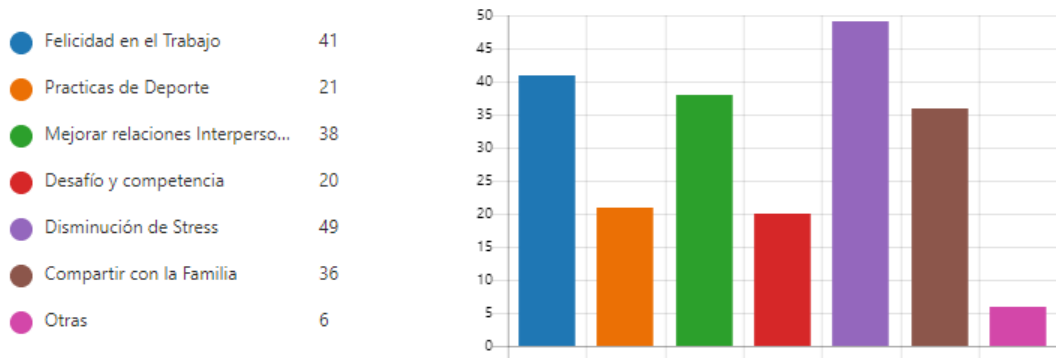
"hamsters"

"Perro"

"NO"

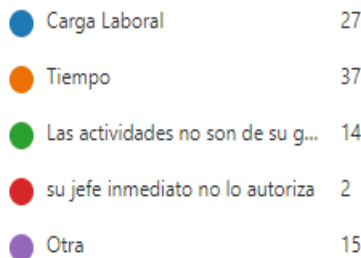
9. Que lo motiva a participar en las actividades de Bienestar?

[Más detalles](#)



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

[Más detalles](#)

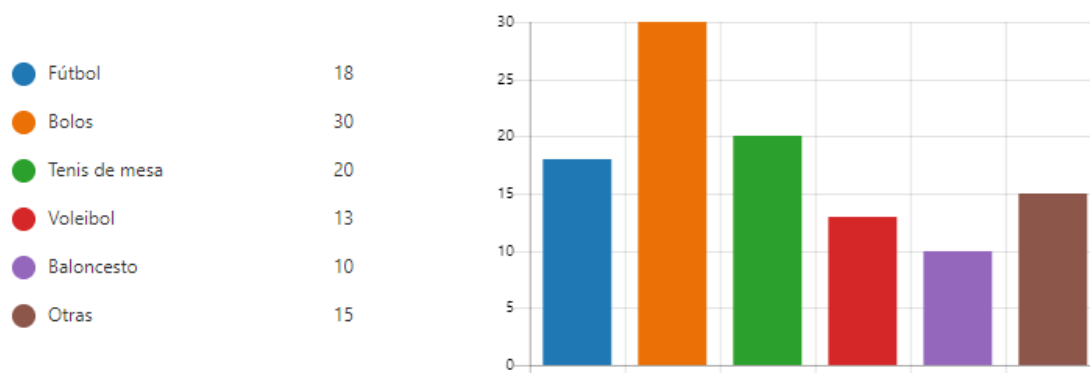


4. Actividades en las cuales les gustaría participar

4.1. Deportes

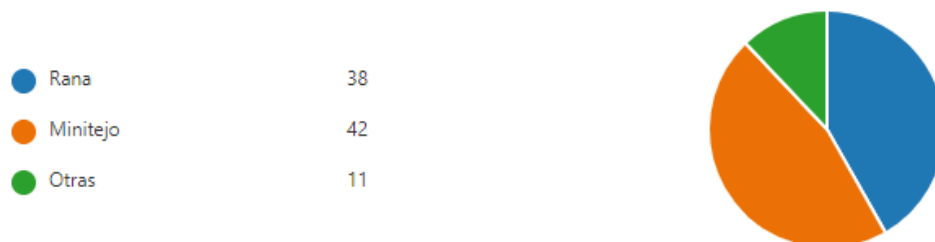
11. Seleccione la actividad deportiva en la cual le gustaría participar

[Más detalles](#)



12. Seleccione en que deporte autóctono le gustaría participar

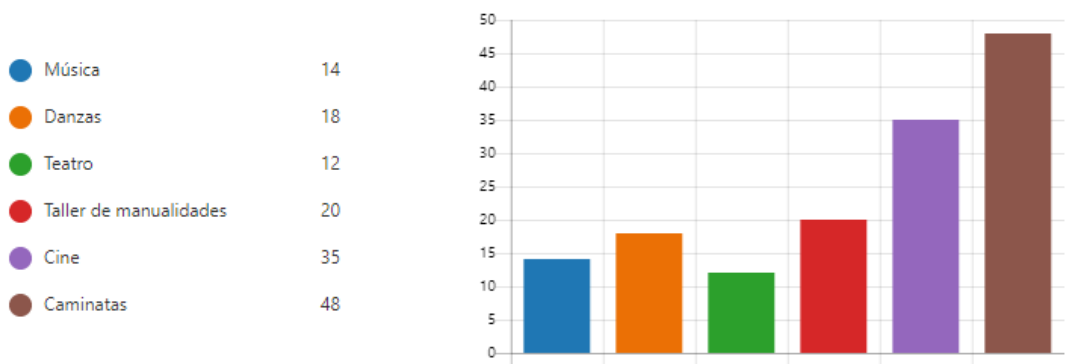
[Más detalles](#)



4.2. Culturales

13. Seleccione en que actividades Culturales le gustaría participar

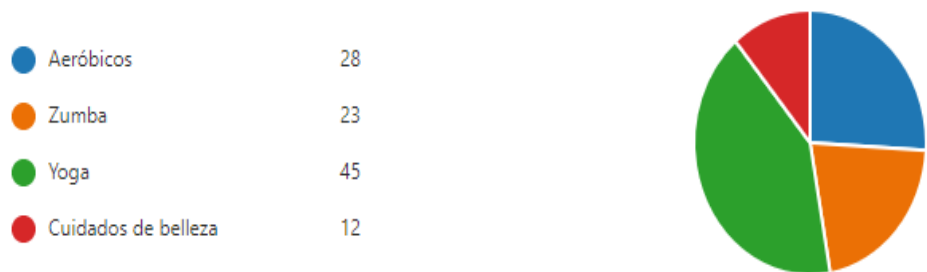
[Más detalles](#)



4.3. Autocuidado

14. En que actividades de autocuidado le gustaría participar

[Más detalles](#)



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 ...	50
● Talleres de Felicidad en el Trab...	22
● Otras	3



6. Promoción y Prevención

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

[Más detalles](#)

● Semana de la salud	34
● Donación de sangre	23
● Prevención de enfermedades ...	34
● Apoyo Psicológico, manejo de...	37
● Autocuidado	47



7. Nivel Familiar

17. En cual actividad recreativa le gustaría participar?

[Más detalles](#)

● Día del Niño	18
● Vacaciones Recreativas	32
● Halloween	29
● Novenas	43



8. Grupos de Interes

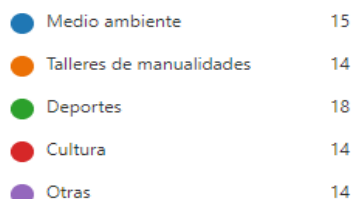
20. Le gustaría pertenecer a un grupo de interés?

[Más detalles](#)



21. A que grupo de interés le gustaría pertenecer?

[Más detalles](#)



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 Funci'pon Pública, se definen las actividades a realizar durante la vigencia 2021:

9. PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022-DAFP

El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

El programa de Bienestar laboral e incentivos 2021 de la Agencia de Renovación del Territorio, establecerá actividades alineadas con los ejes temáticos relacionados en el Programa Nacional de Bienestar:

EJE TEMATICO 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se están viviendo, producto del Covid-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos.

A continuación, se relacionan las actividades a realizar:

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDADES
Factores Psicosociales	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Talleres
		Resiliencia-Adaptación al cambio
		Programa Desvinculacion Asistida
		Programas
		Riesgo Psicosocial
		Prepensionados
		Incentivos
		Celebraciones
		Día de la secretaria
		Día del Conductor
		Cumpleaños
		Día del Trabajo Decente
		Amor y Amistad
		Día del Servidor Público
		Día del Genero
		Día de la Mascota
		Código de Integridad
		Taller de la Manilla del valor
		Medicion de Clima laboral
	Equilibrio entre la vida Familiar y Laboral	Día de la Niñez y la Recreación
		Día de la familia-Ley 1857 de 26 de julio de 2017
		Día del Abuelo Decreto 1740 de 1990
	Factores Psicosociales	Vacaciones Recreativas
		Feria de Emprendimiento
		Programa pautas del trabajo en casa
		Olimpiadas Virtuales 2021
		Taller de Cocina
		Caminata
		Juegos en Linea
		Taller artesanias manualidades
		Cierre de Gestión
		Bolos, Fútbol, Tenis de Mesa,Baloncesto , Voleibol, otros
		Halloween Funcionarios y Familia
		Novenas
	Promoción de Practicas y Habitios Saludables	Actividad relacionada con la Semana de la Salud
		Programa Promocion Uso de la Bicicleta



Para dar cumplimiento a lo establecido en el PNB 2020-2022, y siguiendo la línea de trabajo, se dará continuidad al fortalecimiento de la modalidad de **Teletrabajo** la cual se implementó por medio de la Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018.

Dada las condiciones actuales, ocasionadas por el Covid-19 se reforzará la línea de **trabajo remoto o trabajo en casa** con el fin de conciliar la vida laboral y familiar de los servidores de la ART.

Dentro de las actividades sugeridas por el PNB se contempla realizar por medio de diferentes estrategias como campañas de expectativa o mensajes alusivos a la temática, las siguientes:

- Bienestar Espiritual: Se implementarán espacios de reflexión y de culto para los servidores públicos una vez año de manera virtual o presencial y se realizan con observancia de la diversidad de religiones.
- Jornada Laboral especial para mujeres embarazadas: Sensibilización a las madres gestantes y/o lactantes de la ART.
- Institucionalización del día del abuelo:_ se realizará la jornada por medio de mensaje o actividad que permita dar el reconocimiento a los servidores de la ART que acrediten su condición de abuelos
- Reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relacion conyugal:_se implementara el reconocimiento y la felicitación a los servidores que contraigan nupcias.
- Manejo del Tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales:_se realizarán como mínimo dos (2) campañas en el año, con el propósito de informar a los servidores públicos las actividades o pautas que pueden implementar para la utilización provechosa del tiempo libre. Estas serán enviadas por medio del correo institucional.

- Reconocimiento a Servidores Públicos según la profesión: se realizará reconocimiento y enaltecimiento a las distintas profesiones de los servidores por medio de acciones como tarjetas virtuales, enviadas a los correos electrónicos de los servidores.
- 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.

EJE TEMATICO 2. SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad.

Actividades a realizar:

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDADES
<u>Salud Mental</u>	Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Pospandemia	Programa de Pausas Activas
		Taller Factores que afectan la salud mental
		Taller claves para ser Feliz
		Taller de Gestión Emocional-jornada manejo de las Emociones
	Higiene Mental	Taller trabajo bajo Presión

Como complemento a estas actividades se realizarán sensibilizaciones, talleres o mensajes por medio de capsulas informativas o de diferentes estrategias, teniendo en cuenta la importancia de contar con servidores saludables mentalmente:

- Trabajo bajo Presión: Se realizará una sensibilización o capacitación en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión, ya sea de manera virtual o presencial.
- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento

EJE TEMATICO 3. CONVIVENCIA SOCIAL

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

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDADES
<u>Convivencia Social</u>	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual , ciberacoso y abuso de poder	Sensibilización Ley 1010 de 2006
	Fomento de la Inclusion,Diversidad y representatividad	Campañasde promocion de la inclusion laboral, diversidad y equidad

Como complemento al eje la Agencia de Renovación del Territorio realizara campañas de divulgación y/o levantamiento de datos de las siguientes actividades:

- Prevención y Protección de los derechos de los pueblos indígenas: se adelantará el levantamiento de la información de los servidores que pertenezcan a poblaciones minoritarias y/o vulnerables
- Concientización sobre los derechos civiles, políticos, económicos sociales y culturales: se adelantarán campañas de divulgación frente a las acciones de promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.
- Campañas de creación de cultura Inclusiva: Se adelantarán actividades de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos con el fin de crear y fomentar una cultura inclusiva.

EJE TEMATICO 4. ALIANZAS INTERISNTITUCIONALES

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 TRANSVERSAL. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje contempla el desarrollo de actividades a realizar con el acompañamiento de la Oficina de Tecnologías de la Información, con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos establecidos en el PNB 2020-202.

Es de mencionar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2021, se llevaran a cabo teniendo en cuenta las nuevas condiciones de trabajo ocasionadas por el Coronavirus Covid-19; por lo que se hará uso de las tecnologías de la información y comunicaciones en las diferentes modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y presencial.



10. 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.
- Crear una cultura relacionada con la transformación digital, uso de herramientas tecnológicas.
- Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos en todo lo relacionado con los aspectos laborales y familiares, con el fin de lograr el equilibrio.
- Poder llegar a todos los servidores de la Agencia, por medio de las diferentes actividades que se desarrollen fortaleciendo las relaciones familiares y laborales.
- Partir de las iniciativas de los funcionarios, siguiendo el proceso de gestión que promueva la participación y la identificación de necesidades.

11. CRONOGRAMA

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