

**PLAN DE BIENESTAR 2016**



**UNIDAD  
DE RESTITUCIÓN  
DE TIERRAS**

**Bogotá D.C., Enero 2016**

**PLAN DE BIENESTAR 2016**  
**“Por una Unidad con Armonía”**

**1. EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES AÑO 2015**

La Unidad de Restitución de Tierras para el año 2015 se planteó unas metas con proyecciones elevadas lo cual requería de profesionales nivel cinco, la exigencia a este nivel demandó de grandes intervenciones y programas que contribuyeran con el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

Sin embargo a pesar de haber establecido un plan de bienestar con actividades específicas se presentaron inconvenientes para la participación de los funcionarios en las actividades previstas, sin embargo se puede identificar lo siguiente:

<b>PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>
Deportivos Recreativo y vacacional “En forma por la convivencia”	Clima laboral y Cultura Organizacional “En Unidad con Armonía”
Artístico y cultural “El arte con propósito”	Adaptación al cambio organizacional “Estrategia O es 3”
Promoción y prevención en salud “Tu salud es calidad”	Desvinculación asistida “Hacia un nuevo rumbo”
Capacitación informal en artes o artesanías “Ampliando horizontes”	Trabajo en equipo “La Unidad es Sinergia”
Promoción programas de vivienda “Mi meta es mi casa”	

**1.1 EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR AÑO 2015**

Para el año 2015 se solicitó a cada uno de los Líderes de Talento Humano de las Direcciones Territoriales para que efectuaran la evaluación de sus actividades con el siguiente consolidado:

<b>OPORTUNIDADES DE MEJORA</b>
<p><b>DIRECCIONES TERRITORIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La falta de compromiso para asistir a las actividades de parte de los Funcionarios y la falta de Apoyo de parte de la Dirección Territorial para incentivar a la asistencia de las mismas.</li> <li>- Una de las más notorias dificultades que se presenta en el desarrollo de estas actividades es la falta de compromiso por parte de algunos funcionarios, por la falta de disponibilidad de tiempo.</li> <li>- Debido al alto número de procesos de presentación de demanda establecidos como metas dentro de la Estrategia 20-15 impide en muchas ocasiones la participación, al colocar los funcionarios en primer lugar el cumplimiento de sus funciones y anteponiéndolo a su bienestar, al mediar una evaluación de</li> </ul>

desempeño laboral. Esto se convierte en una oportunidad de mejora, para que desde el nivel central se articulen los planes de las diferentes direcciones técnicas con el fin establecer estrategias tendientes a armonizar la ejecución y cumplimiento de los planes de cada una de ellas, propendiendo no solo por el logro de las metas y resultados propuestos, sino también por el bienestar del talento humano sin el cual no sería posible alcanzar esas metas.

- Se convierte en una gran dificultad la falta de un salón en las sedes para el desarrollo de actividades, especialmente cuando estas son sin costos.
- Dentro de las dificultades que se presenta en el desarrollo de estas actividades es el cruce de horarios, toda vez que los funcionarios manifestaban estar ocupados.
- Algunos funcionarios se cohibían de participar en las actividades de bienestar durante la jornada laboral por cumplir con las actividades relacionadas al cargo.
- Poca motivación por parte de los coordinadores de área, para convocar a los funcionarios y poder participar activamente en las actividades de bienestar.
- No poder aplicar incentivos o reconocimientos semestralmente a los funcionarios cuya evaluación de desempeño este por encima del rango de (70 puntos).
- Haberse programado la semana de la salud en el último trimestre del año, por el cumplimiento de las metas, la participación del personal se redujo en un 40%.
- Por cuestiones de espacio las actividades grupales de bienestar, no podían realizarse en su totalidad porque el ruido dificultaba la concentración de los demás compañeros.
- También se pudo evidenciar que algunos funcionarios se encuentran apáticos a realizar actividades diferentes a las funciones que deben realizar, lo que nos exigirá para el 2016 formular estrategias que capten la atención de gran parte de los colaboradores.

#### **NIVEL CENTRAL**

- Concientizar a los líderes del nivel nacional respecto a la importancia de la participación de sus funcionarios en las actividades de bienestar, teniendo en cuenta que pueden afectar el clima laboral y el rendimiento profesional.
- Hacer mayor énfasis en lo que significa bienestar y los lineamientos del DAFP respecto a los programas que se pueden ofertar para los funcionarios.
- Es necesario que dentro de la planeación anual se tengan en cuenta por lo menos una actividad mensual de bienestar.

## LOGROS Y EXPERIENCIAS

### - DIRECCIONES TERRITORIALES

- Todas las actividades realizadas generaron motivación en los funcionarios el cual se vio reflejado en la atención a las personas que visitan la Unidad y el manejo de las relaciones entre los compañeros y usuarios.
- Las actividades enfocadas al componente de Calidad de vida laboral generaron espacios de crecimiento personal a través de descargas emocionales que le permite a los funcionarios tomar impulso para continuar comprometidos con la gestión de restitución de tierras a las víctimas del conflicto.
- Acuerdos con ICLEX , instituto de inglés y GYM vive en forma, donde cada funcionario y su núcleo familiar gozan de muy buenos descuentos, fortaleciendo de esta manera buenas prácticas y estilos de vida
- Todas las actividades realizadas en el Programa de Protección y Servicios Sociales, generaron condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de cada colaborador ya que proporcionaron espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, esto se vio reflejado en la motivación y calidez humano de cada funcionario frente a los compañeros y a las víctimas
- Se genera socialización enfocada a colaboradores que están en contacto permanente con los usuarios y se obtienen como resultado un fortalecimiento del equipo de trabajo y prácticas de autocuidado que mejoran la calidad de vida y permiten la expresión emocional de los eventos estresantes. Otra experiencia exitosa es el concurso de disfraces de oficinas y colaboradores de Halloween que fortaleció el trabajo en equipo, motivo la creatividad y genero espacios laborales de gran expresión creativa en cuanto a su decoración.
- Se fortaleció la integración entre funcionarios y el trabajo en equipo
- Se propiciaron espacios de mejoramiento de clima laboral y se realizaron ejercicios de identificación DOFA para los funcionarios
- Los funcionarios expresaron reconocieron la importancia del trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas establecidas en la territorial.
- Se identificaron las fortalezas en cada uno de los participantes, así como también las debilidades con el fin de intervenirlas para trabajar en ellas.
- Mayor participación del funcionario y su núcleo familiar a comparación del año anterior, en las actividades de bienestar social.
- Clima laboral armónico, en donde las actividades de integración del personal y trabajo en equipo jugaron un papel importante.

- La vinculación de entidades públicas y privadas (U.C.C, EPS, entre otras entidades en la semana de la salud).
- Resaltar mensualmente en la cartelera virtual, el funcionario al cual resaltamos los valores que los caracteriza acordes al código de ética de la entidad.
- Formar un equipo de bienestar que sirve de apoyo logístico, veedor y líderes ante todo el equipo de trabajo de la territorial para la promoción de actividades de bienestar social durante toda la vigencia.
- Los que participan en las actividades, han logrado mejorar su clima laboral con ellos mismos y su equipo de trabajo.
- En general a los funcionarios de la Dirección Territorial Nariño, les gusta participar de todas las actividades de bienestar que se organizan por parte del área de Talento y Desarrollo Humano de la Territorial.
- Igualmente se debe agradecer a la Directora Territorial Catalina Rosero, quien está comprometida con el bienestar de los colaboradores de la Territorial y apoya todas las iniciativas para el mejoramiento del clima laboral.

#### **NIVEL CENTRAL**

- Se fortalecieron los valores institucionales a través de actividades lúdicas que se trabajaron mensualmente.
- Se realizó gestión con la Cooperativa, caja de compensación, EPS, Gimnasios, aseguradoras, Universidades con beneficios para los funcionarios de la Unidad, los cuales beneficiaron con torneo de bolos, fútbol, actividad para niños, descuento en gimnasios, pasa días en gimnasios, charlas de promoción y prevención en salud, descuentos en matrículas universitarias, entre otros.
- En el año 2015 se realizó una campaña por promover el mejoramiento de clima laboral para lo cual se desarrollaron actividades lúdicas enmarcadas en los valores institucionales, se tuvo gran acogida por que se llevaron las actividades a los puestos de trabajo.
- Se avanzó en la realización de actividades de fortalecimiento de clima laboral y riesgo psicosocial en las Direcciones Territoriales con la intervención de las psicólogas especialistas en el tema.

Tabla 1. Evaluación actividades año 2015.

Fuente. Líderes Talento y Desarrollo Humano de Direcciones Territoriales a Diciembre 10 de 2015 – Unidad de Restitución de Tierras

### 1.1.1 PRESUPUESTO EJECUTADO ACTIVIDADES DE BIENESTAR AÑO 2015

Dependencia	Total planta Territorial	Valor ejecutado
ANTIOQUIA SEDE MEDELLIN, APARTADO, CAUCASIA	51	59.009.927
ATLANTICO	16	27.648.398
MAG MEDIO BARRANCABERMEJA – BUCARAMANGA	22	40.901.447
BOLIVAR – CARTAGENA Y CARMEN DE BOLIVAR	36	57.849.945
CESAR - VALLEDUPAR	23	36.961.710
CHOCO	16	22.241.694
CORDOBA	18	27.006.172
MAGDALENA	24	40.364.751
META	21	30.595.582
NARIÑO PASTO Y TUMACO	28	64.803.581
NORTE DE SANTANDER	20	20.302.966
PUTUMAYO	15	23.380.016
SUCRE	21	19.446.904
TOLIMA	20	28.511.085
VALLE – CALI Y EJE CAFETERO	24	41.854.246
POPAYAN	17	28.652.878
BOGOTA	18	44.421.386
NIVEL CENTRAL	113	57.996.169
<b>Totales</b>	<b>503</b>	<b>644.670.703</b>

Tabla 2. Presupuesto ejecutado año 2015.

Fuente. Grupo de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras – Bienestar Social – Solanyi Matiz

### 1.1.2 ACTIVIDADES CON RECURSOS Y SIN RECURSOS

AÑO 2015	Actividades sin recursos	Actividades con recursos	No total de Actividades realizadas año 2015
PUTUMAYO	13	0	13
BOGOTA	5	9	14
CHOCO	6	9	15
META	4	14	18
TOLIMA	13	5	18
MAG MEDIO BARRANCABERMEJA – BUCARAMANGA	4	15	19
SUCRE	16	3	19
CORDOBA	16	4	20
CESAR - VALLEDUPAR	18	5	23
ATLANTICO	18	6	24
POPAYAN	16	10	26
NORTE DE SANTANDER	7	21	28
	25	14	39
NARIÑO PASTO Y TUMACO	23	16	39
VALLE – CALI Y EJE CAFETERO	16	23	39
NIVEL CENTRAL	25	15	40
BOLIVAR – CARTAGENA Y CARMEN DE BOLIVAR	29	14	43
MAGDALENA	42	6	48
<b>TOTAL ACTIVIDADES AÑO 2015</b>			<b>485</b>

Tabla 3. Actividades ejecutadas año 2015.

Fuente. . Líderes Talento y Desarrollo Humano de Direcciones Territoriales a Diciembre 10 de 2015 – Unidad de Restitución de Tierras.

### 1.1.3 EVALUACIÓN INDICADORES DE GESTIÓN AÑO 2015

**COBERTURA:** No de funcionarios impactados año/No de Funcionarios de la Unidad\*100 (479/479)\*100 = 100% Teniendo en cuenta que todos los funcionarios participaron en por lo menos una actividad la cual incluyo las actividades de clima laboral.

**INDICADOR ECONÓMICO:** (Recursos ejecutados/recursos presupuestados\*100) 644.919.808 / 650.000.000 \*100 = 99.21% El contrato quedo por \$650.000.000 quedando sin ejecutar los costos indirectos.

**INDICADOR DE EFICACIA:** No de actividades de bienestar realizadas/ No de actividades de bienestar planteadas (144/144)\*100= 100% Se logró cumplir con la meta para el año 2015, teniendo en cuenta las

actividades de fortalecimiento a la cultura organizacional y las gestiones con cajas de compensación, institutos deportivos y otras instituciones.

## 2. INTRODUCCIÓN

La administración de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras, tiene dentro de sus responsabilidades el de gerenciar el bienestar integral de las personas vinculadas a su administración. Para la Unidad es importante fortalecer el recurso humano teniendo en cuenta que esto se puede visibilizar en un servicio más eficiente y amable frente a las víctimas.

Como parte para lograr este fortalecimiento la Unidad para el año 2016 ha elaborado su plan de bienestar el cual incluye programas y proyectos específicos orientados a intervenir en las áreas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales, que brinden y mejoren las condiciones laborales y eleven la calidad de vida tanto del funcionario como de su familia, así mismo fomentar una cultura organizacional que genere un sentido de pertenencia y motivación.

Los programas de bienestar se orientarán por lo tanto a crear, conservar y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

## 3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y LA POBLACIÓN OBJETIVO

La Unidad de Restitución de Tierras es una entidad adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, cuyo objetivo es “servir de órgano administrativo del Gobierno Nacional para la restitución de tierras de los despojados”.

En la actualidad la planta de la Unidad está autorizada para 37 Funcionarios de nombramiento ordinario y 466 en provisionalidad, sin embargo a la fecha de elaboración del plan de bienestar se encuentra provista con 479 cargos:

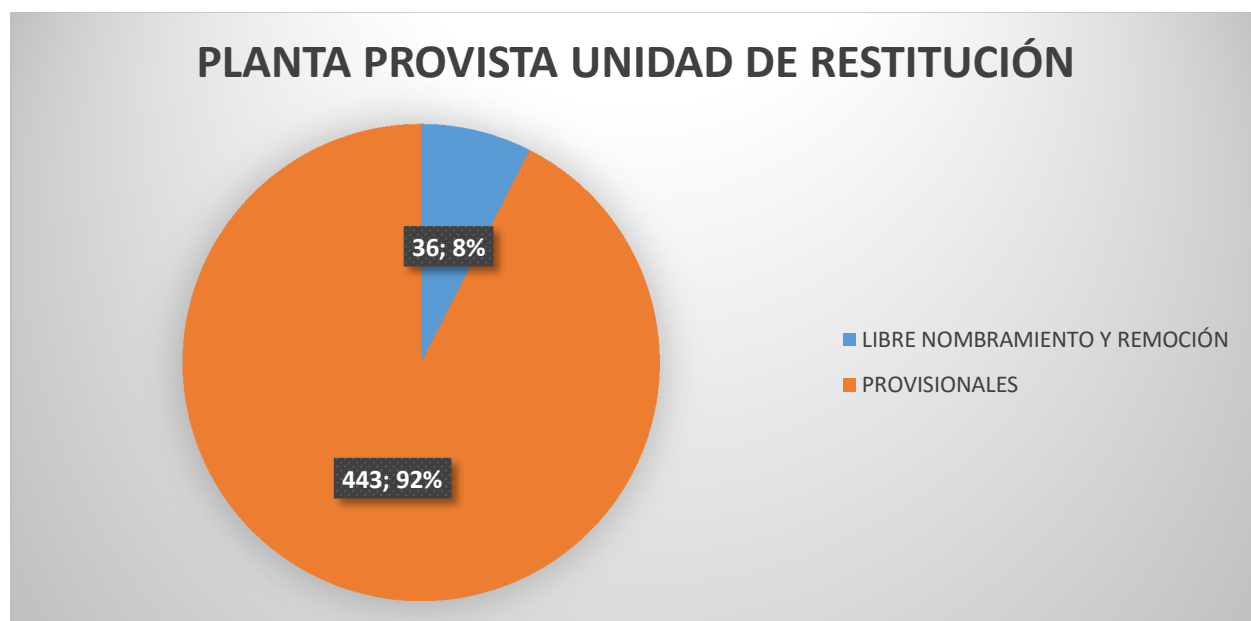




Figura 1. Distribución de planta de la Unidad de Restitución de Tierras a 16 de diciembre de 2015.  
Fuente. Grupo de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras

La planta autorizada de personal se encuentra distribuida en 17 Direcciones Territoriales las cuales funcionan en 24 sedes con la asignación del siguiente número de cargos provistos:

DEPENDENCIA	TOTAL CARGO PROVISTO
Nivel Central	106
Dirección Territorial Antioquia ( Medellín)	23
Dirección Territorial Antioquia (Apartadó)	19
Dirección Territorial Antioquia (Caucasia)	9
Dirección Territorial Atlántico	16
Dirección Territorial Bogotá	18
Dirección Territorial Bolívar	17
Dirección Territorial Bolívar (Carmen)	14
Dirección Territorial Cauca	17
Dirección Territorial Cesar- Guajira	23
Dirección Territorial Chocó	13
Dirección Territorial Córdoba	17
Dirección Territorial Magdalena	21
Dirección Territorial Magdalena Medio	17
Dirección Territorial Magdalena Medio Bucaramanga	4
Dirección Territorial Meta	21
Dirección Territorial Nariño	18
Dirección Territorial Nariño (Tumaco)	10
Dirección Territorial Norte de Santander	19
Dirección Territorial Putumayo	15
Dirección Territorial Sucre	19
Dirección Territorial Tolima	20
Dirección Territorial Valle del Cauca (Eje Cafetero)	6
Dirección Territorial Valle del Cauca	17
<b>TOTAL</b>	<b>479</b>

Tabla 4. Total cargos planta Unidad de restitución de Tierras a 16 de diciembre de 2015.  
Fuente. Grupo selección y vinculación de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras

Actualmente la Unidad está provista por una planta de personal de 479 funcionarios conformado por 211 hombres y 268 mujeres.

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet

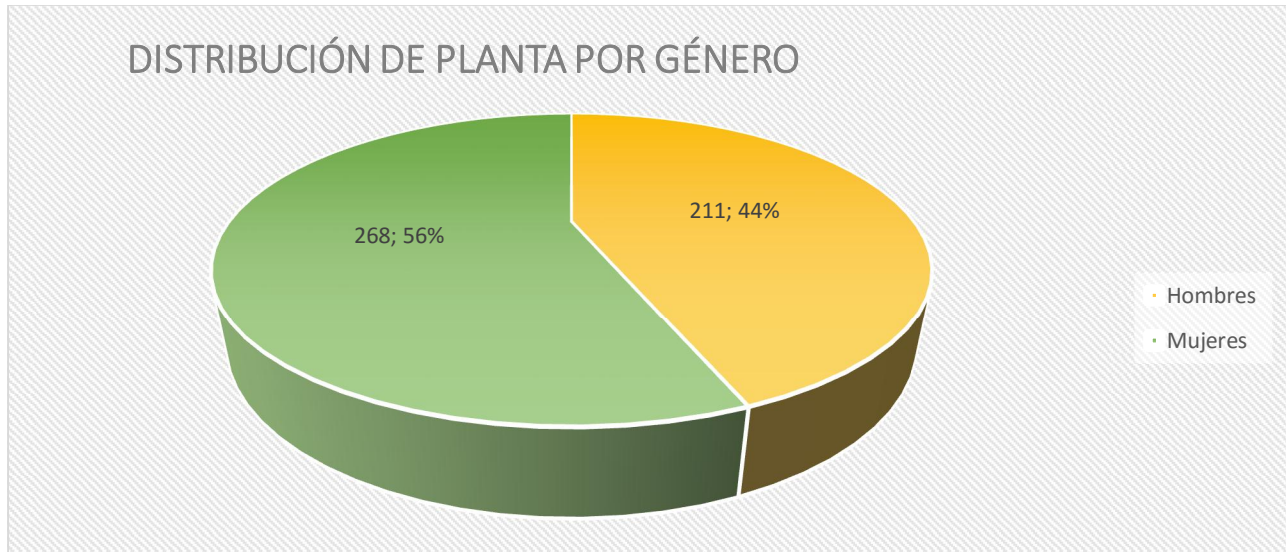


Figura 2. Distribución de planta por género en la Unidad de Restitución de Tierras a 16 de diciembre de 2015.  
Fuente. Grupo selección y vinculación de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras



Figura 3. Ingreso de personal por año en la Unidad de Restitución de Tierras a 16 de diciembre de 2015.  
Fuente Grupo selección y vinculación de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras

Existe una alta rotación de personal en la entidad por lo cual las estrategias para consolidar la cultura organizacional son permanentes, con respecto a la antigüedad el 23.81% de los posesionados lleva menos de un año el restante ingreso en los años 2012, 2013, 2014 quienes han consolidado en parte la cultura organizacional.

Cada Dirección Territorial tiene en sus archivos la contextualización y población objetivo que las constituye.

4. **POBLACIÓN OBJETIVO:** Teniendo en cuenta el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 el presente plan de bienestar aplica para funcionarios en provisionalidad y libre nombramiento y remoción, así como para la familia (cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

## 5. OBJETIVO GENERAL:

Crear, mantener y mejorar las circunstancias que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar a través de programas que contribuyan a elevar los niveles de satisfacción y eficacia en la prestación del servicio.

### 5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Priorizar las necesidades de bienestar de los funcionarios de la Unidad de Restitución que fueron priorizados a través de la encuesta de bienestar.
- Aplicar la normatividad vigente respecto a los beneficios del sistema de estímulos tanto para funcionarios como su núcleo familiar
- Fortalecer la integración de los funcionarios y su núcleo familiar a la cultura de la Unidad de Restitución de Tierras
- Promover en los servidores la cultura de los valores y principios éticos de la Unidad de Restitución de Tierras.
- Promover actitudes de respeto, cordialidad y diálogo para favorecer el clima laboral al interior de la Unidad.
- Beneficiar a todos los servidores de la Unidad con los programas especificados por el DAFP para mejorar la calidad de vida de cada uno.
- Motivar a los funcionarios de la entidad en el desempeño de sus funciones y en la efectividad de la prestación del servicio.
- Promover un clima laboral que favorezca el sentido de pertenencia, así como un espacio armonioso en la Unidad, que contribuya al cumplimiento misional.

## 6. JUSTIFICACIÓN Y ALCANCE

Los programas del sistema de estímulos están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los empleados públicos, para tal fin el DAFP establece que las entidades deberán establecer programas con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de sus labores, teniendo en cuenta la normatividad vigente en la Unidad se realiza un diagnóstico de necesidades a finales del año 2015, este diagnóstico priorizó los programas a tener en cuenta para realizar en el año 2016, de tal forma que se puedan potencializar las habilidades y mejorar el desempeño de sus funcionarios.

Dando alcance a esta normatividad se ha diseñado el plan de bienestar “Por una Unidad con Armonía” que busca priorizar para el año 2016 el mejoramiento de clima laboral, teniendo en cuenta que esto repercute en la incidencia de metas en la Unidad.

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet

Para la elaboración del presente plan de bienestar se tendrán como insumos:

- Necesidades específicas expresadas por los funcionarios a través de una encuesta virtual.
- Normatividad vigente aplicada.
- Resultados de la evaluación de encuesta de cultura organizacional realizada por el equipo de Atención al Ciudadano.
- Resultados de evaluación de riesgo psicosocial.
- Presupuesto asignado a la Unidad en el rubro de funcionamiento.
- La evaluación realizada a los programas de bienestar del año 2014.
- Informe de psicólogas sobre hallazgos en las territoriales.

## **7. DIAGNÓSTICO**

El programa de bienestar social de los funcionarios de la Unidad de Restitución de Tierras se apoya en el diagnóstico de necesidades aplicado a los funcionarios en el mes de diciembre de 2015, teniendo en cuenta los lineamientos del DAFP.

Para este año cada Territorial adaptó el formato aplicado el año pasado, teniendo en cuenta que las características culturales en cada Departamento son muy diferentes al igual que los proveedores de servicios que se encuentran en cada uno.

La encuesta se realizó a 383 funcionarios representando el 79.95 % de la población de la Unidad.

Cada Dirección Territorial y Nivel Central poseen el resultado del diagnóstico en sus archivos y con base en los resultados se elabora el presente plan.

## **8. MARCO TEÓRICO**

- Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. Marco legal para apoyar las actividades de bienestar.
- Decreto 1567 de 1998 “por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Decreto 1227 de 2005 “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección social “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”

- Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

## **9. PROGRAMAS A DESARROLLAR DENTRO DE LAS AREAS DE INTERVENCIÓN**

Teniendo en cuenta la normatividad y los objetivos del plan de bienestar, a continuación se presentan los programas a desarrollar durante el año 2016 que pretenden impactar en los funcionarios y su núcleo familiar, cabe la pena recalcar que cada Dirección Territorial ha diseñado sus propios programas de acuerdo a los lineamientos impartidos de forma General.

### **9.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

#### **9.1.1 Programas deportivos, Recreativos y vacacionales: “Trimestre de salud y bienestar”**

Este programa busca generar hábitos de vida saludable en los funcionarios de la Unidad, combatir el estrés y liberar tensiones, teniendo en cuenta que estas actividades repercuten favorablemente en el desempeño laboral y en la motivación del personal.

Por otra parte, estas actividades propician una mejor relación entre los colaboradores, favoreciendo el clima laboral y disminuyendo los conflictos al lograr compartir actividades fuera de la Unidad.

El objetivo de este componente para el año 2016 pretende que los funcionarios lleven una vida más saludable y reduzcan sus problemas de salud.

Por lo tanto y para dar cuenta de este programa se desarrollaran las siguientes actividades:

- Torneos deportivos
- Prácticas deportivas
- Jornadas recreativas de integración

#### **9.1.2 Artísticos y culturales “Creando y Recreando”**

Este programa busca promover la creatividad, imaginación, crítica, expresión oral y escrita, como fuente de enriquecimiento además de servir de espacios de esparcimiento tanto para el funcionario como para su familia.

Por lo tanto y para dar cuenta de este programa se desarrollaran las siguientes actividades:

- Actividades culturales

#### **9.1.3 Promoción y prevención en salud “Tu salud es Bienestar”**

Se pretende crear una cultura de la salud generando conciencia en el autocuidado como estrategia para aumentar la productividad y la eficiencia al interior de la Unidad.

Dentro de las actividades a llevar a cabo se realizarán:

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet

- Semana de la salud
- Actividades que se implementaran a través del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo SG –SST.

#### 9.1.4 Capacitación Informal “Nuevas oportunidades”

A través de este programa se busca brindar herramientas a los colaboradores y su núcleo familiar ampliando las posibilidades de desarrollo personal, contribuyendo en el desarrollo de habilidades y destrezas manuales.

Dentro de las actividades a llevar a cabo se realizarán:

- Talleres de cocina
- Talleres artesanías y /o manualidades

#### 9.1.5 Promoción de Programas de Vivienda “Cimentar las bases”

La Unidad a través de este programa pretende llevar a cada sede las diversas entidades financieras que ofrecen proyectos de vivienda, créditos de ahorro y vivienda con el fin de facilitar los trámites para que puedan lograr la adquisición de su propia vivienda.

Para el cumplimiento se tienen establecidas las siguientes actividades:

- Jornadas de vivienda con bancos, cajas de compensación, inmobiliarias
- Charlas de ahorro y crédito hipotecario

## 9.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

### 9.2.1 Clima Laboral y cultura organizacional “Nuestro Pilar es la Armonía”

Se pretende realizar actividades que contribuyan a la consolidación de una cultura organizacional y el mejoramiento de clima laboral, estas actividades estarán apoyadas por psicólogos quienes desarrollaran un plan de trabajo especializado en el tema

Para el cumplimiento se tienen establecidas las siguientes actividades:

- Taller como estrategias de intervención al mejoramiento de clima laboral en todas las sedes de la Unidad y dependencias de Nivel Nacional
- Socialización e interiorización de valores a través de estrategias lúdicas.
- Talleres o espacios de reflexión

### 9.2.2 Adaptación al cambio organizacional: “Un cambio una nueva estrategia”

Teniendo en cuenta que para desarrollar la estrategia 2016 se pueden presentar cambios en algunas territoriales la estrategia de adaptación al cambio organizacional se establecerá de acuerdo a la demanda teniendo en cuenta los cambios que puedan presentarse en la Unidad, especialmente en las Direcciones Territoriales que requieran ser cerradas o trasladadas.

Para el cumplimiento se tienen establecidas las siguientes actividades:

- Jornadas de reflexión y talleres prácticos de acuerdo a la demanda.

#### 9.2.3 Preparar a los pre pensionados y desvinculación asistida: “Una nueva vida un nuevo rumbo”

Entendiendo que la Unidad es de carácter temporal y los funcionarios se encuentran en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción la rotación de la planta es alta, sin embargo para tener asistencia a los colaboradores que se retiran de la entidad se les apoyará con lo siguiente:

- Estrategia con la caja de compensación dentro de sus programas de desvinculación asistida.

#### 9.2.4 Trabajo en equipo “Somos un solo equipo”

La Unidad pretende fortalecer el trabajo en equipo a través de actividades lúdico recreativas las cuales se apoyarán con cada líder de Talento Humano, vale la pena resaltar que para el cumplimiento de metas es necesario reforzar este tema en cada dependencia teniendo en cuenta que el trabajo desarticulado puede influir en el cumplimiento de las mismas.

Para dar respuesta a este programa se pretende realizar las siguientes actividades:

- Talleres experienciales
- Taller de trabajo en equipo
- Jornadas de reflexión

## 10 CRONOGRAMA

Ver anexo.

## 11 CONTROL Y SEGUIMIENTO

Se deberá realizar un seguimiento y control al plan de bienestar, para lo cual se tendrá en cuenta:

- Listado de asistencia
- Acta o informe de la actividad
- Archivo fotográfico
- Formato de evaluación actividades de bienestar
- Formatos que soporten el parentesco familiar de acuerdo a la normatividad

Los anteriores documentos deberán remitirse en su totalidad al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, sin embargo en el nivel Nacional se recibirá la información consolidada.

## 11 INDICADORES

- Cobertura

Las Direcciones Territoriales deberán anualmente reportar el siguiente indicador de cobertura

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet

(N° de funcionarios de la territorial que participaron en actividades de bienestar al año/ N° de funcionarios de la Territorial)\*100%

- Indicador eficiencia presupuestal

(Recursos ejecutados/recursos presupuestados)\*100%

- Indicador de eficacia

(N° de actividades de bienestar realizadas/ N° de actividades de bienestar programadas)\*100%


## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ley 909 de 2004
- Decreto 1567 de 1998
- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 1083 de 2015
- Sistema de Orientaciones metodológicas de 2012 – DAFP – Dirección de empleo público.
- Departamento Administrativo de la Función pública, Sistema e Estímulos. Lineamiento de política. República de Colombia. 2012
- Departamento Administrativo de la Función pública. La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su gestión. 2004
- Departamento Administrativo de la Función Pública – Guía de Intervención para la cultura organizacional, el clima laboral y el cambio organizacional.2005
- Departamento Administrativo de la Función Pública – cartilla Clima Laboral. 2001

## Anexo

Cronograma

Atentamente,

  
**CARLOS AURELIO PLANELLS MATALLANA**  
Coordinador  
Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Elaboró: Solanyi Matiz

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet



### CRONOGRAMA

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Cimentar las bases para conocernos e integrarnos			Trimestre de la salud y bienestar			Hacia el fortalecimiento de nuestros principios y valores			Trimestre de la diversión		
Se realizará jornada de juegos tradicionales como Parqués, ajedrez, dominó, rumi Q, cartas, etc. dependiendo la dinámica de la territorial se organizarán jornadas en este trimestre			Realización de jornadas deportivas de acuerdo a las solicitudes de cada Territorial			Realización Actividades grupales de integración			Actividad del mes de los niños  Festival de disfraces con material reciclable alusivos a caricaturas infantiles durante la última semana de octubre.		
Realizar una jornada donde se efectúe la promoción de programas de vivienda.  Festival de colonias por dependencias (propuesta)			Actividad Cultural  16 al 20 de mayo Semana de la Salud			Actividades hacia el fortalecimiento de la cultura organizacional (principios y valores éticos)Mural por equipos cada uno diseñar un poster con el valor del Respeto Por equipos componer una copla alusiva al valor de honestidad Por grupos la dramatización del valor de compromiso con los derechos de las víctimas Jornada de donación de para las víctimas y evento con tres familias restituidas para la entrega de los mismos exposición de fotografía que refleje el sentido de Justicia Festival del cuento con coherencia Diseña la cometa "vuela alto con la actitud de diálogo"			Capacitación artes o artesanías		
Realizar 1 taller experiencial en las Sedes de la Unidad y dependencias de Nivel Nacional											
Realizar 1 actividad como estrategias de intervención al mejoramiento de clima laboral en todas las sedes de la Unidad y dependencias de Nivel Nacional											
Realizar actividades de preparación frente al cambio y desvinculación laboral en las Direcciones Territoriales que presenten modificaciones en el año 2016 - Por demanda											
2 acuerdos por Sede con descuentos en actividades de bienestar											

- Las fechas de los talleres experienciales y estrategias de intervención al mejoramiento de clima laboral estarán sujetas a la disponibilidad de las Direcciones Territoriales y dependencias de nivel central.
- Cada Dirección Territorial establecerá las actividades para dar cuenta del siguiente cronograma.

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet