

PLAN DE BIENESTAR 2014



**UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS**

Bogotá D.C., Mayo de 2014

PLAN DE BIENESTAR AÑO 2014

1. EVALUACIÓN ACTIVIDADES AÑO 2013

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo humano y calidad de vida laboral de los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras, a través de actividades que promuevan el autocuidado, trabajo en equipo, comunicación y sentido de pertenencia los cuales reviertan en un buen clima organizacional.

ANÁLISIS ACTIVIDADES PROGRAMADAS AÑO 2013.

De acuerdo a la normatividad vigente teniendo como referencia los Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998, así como la cartilla de bienestar social, lineamientos de la política de estímulos.

Para el año 2013 el plan de bienestar se enmarcó dentro de los componentes:

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	CALIDAD DE VIDA LABORAL
<ul style="list-style-type: none">- Deportivos, recreativos y vacacionales- Artísticos y culturales- Promoción y prevención de la salud- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.- Promoción de programas de vivienda.- Educación formal	<ul style="list-style-type: none">- Clima laboral- Cultura Organizacional- Trabajo en equipo
PROGRAMAS	PROGRAMAS
<ul style="list-style-type: none">- Cuida tu salud, vive la fraternidad y eleva tu autoestima a través del deporte.- Integrándonos comprenderemos el trabajo que desarrollamos.- Formación de valores institucionales a través de la cultura y el arte.- Me cuido, te cuidas, nos cuidamos.	<ul style="list-style-type: none">- Clima Laboral: percepciones o sentimientos compartidos de los funcionarios que se desarrollan en relación con las características de la entidad, como políticas, prácticas, procedimientos formales e informales, estilos de dirección, horarios, autonomía, relaciones laborales,



MinAgricultura
Ministerio de Agricultura
y Desarrollo Rural

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal integral - Promover la calidad de vida a través de la adquisición de vivienda. 	<p>estrategias organizacional estilos de comunicación, procedimientos administrativos: En tal sentido a partir del segundo semestre del año 2013 se iniciará con el proceso de estudio de este clima laboral incluyendo: Orientación Organizacional, administración del Talento Humano, comunicación, trabajo en equipo, capacidad personal y profesional, medio ambiente físico, evaluación del desempeño, solución de conflictos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cultura Organizacional: Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (Cómo funcionan las cosas), y entendimiento que los integrantes de la unidad tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas). Para efectuar la valoración de lo anterior se hace necesario - Para este proceso se contratará una empresa de consultoría quien efectuará el proceso en conjunto con planeación, para lo cual se espera: (Grado de sensibilidad frente al cambio, condiciones laborales, apoyo organizacional, ceremonias (celebraciones), valores, principios y creencias, referentes históricos, comunicación, autonomía. - Trabajo en equipo y Liderazgo: Se definieron varias actividades en el año que promuevan la integración de los funcionarios, el trabajo en equipo, el respeto, la diferencia e igualdad.
<p>EVALUACIÓN</p> <p>Si bien en Protección y servicios sociales se logró atender algunas necesidades que se encontraban descritas en el plan, solo</p>	<p>EVALUACIÓN</p> <p>Si bien se adelantaron algunas actividades que buscaron mejorar el clima laboral en la entidad.</p>

se realizaron las que son sin costo, se presentó el inconveniente ante el proceso de contratación.	Respecto a la cultura organizacional se adelantó el código de ética.
--	--

Dificultades y oportunidades de Mejora:

A pesar de haber realizado una planeación sobre las actividades para el año 2014, los procesos de contratación no fueron los adecuados viéndose perjudicados los funcionarios al no tener actividades pagadas por la entidad.

Ante la dimensión de la Unidad por tener tantas sedes, se hace necesario verificar nuevamente el proceso para no tener inconvenientes con la contratación.

PLAN DE BIENESTAR AÑO 2014

A pesar de los retos dispuestos para el año 2014, la entidad considera necesario implementar no solo un programa de bienestar acorde a la normatividad vigente, sino también a mitigar los riesgos psicosociales, promover el trabajo en equipo, mejorar la comunicación y mejorar la calidad de vida laboral de todos los colaboradores.

Para responder a las expectativas de los funcionarios se organizó un diagnóstico de necesidades, a través de encuestas estructuradas que permitieron orientar las principales actividades que ellos realizan con el fin de ser tenidos en cuenta dentro de las actividades a realizar en el año 2014.

La normatividad existente pretende que las entidades públicas se comprometan con la implementación de actividades que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores y de sus familias, con el fin de motivarlos e incentivarlos para continuar con el servicio en el sector público en óptima calidad y contribuir al logro de los objetivos de la institución.

MISIÓN:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la entidad a través del plan de bienestar en los programas de protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.

VISIÓN:

Ser un grupo líder que se compromete con el bienestar de los colaboradores de la entidad, su desarrollo físico, emocional y psíquico.

OBJETIVO PRINCIPAL:

Impactar en la calidad de vida de los funcionarios y sus familias a través de estrategias que permitan el desarrollo de actividades tanto a nivel nacional como territorial enfocadas primordialmente al bienestar emocional, psicosocial y físico.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Validar las distintas necesidades en cuanto a bienestar de los funcionarios y familiares de la Unidad, para establecer las actividades según la prioridad de ejecución dentro de la ejecución del plan de bienestar.

Diseñar y ejecutar programas de promoción y prevención en salud, haciendo énfasis en atención psicosocial para así disminuir los riesgos a los que están expuestos los funcionarios de la Unidad de Restitución de Tierras tanto a nivel nacional como territorial.

Promover la integración de los funcionarios a través de actividades deportivas, culturales y recreativas que incidan en el mejoramiento de clima laboral y promuevan el trabajo en equipo.

Socializar a los funcionarios de la Unidad el nuevo código de ética y su importancia para el ejercicio diario de su labor, promoviendo actitudes y comportamientos éticos.

Orientar e informar a los funcionarios sobre el programa de bienestar establecido, para que participen de las actividades planeadas que van a impactar en el desarrollo armónico en el ámbito laboral y las condiciones de calidad de vida.

NORMATIVIDAD

- **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”

FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN:

A pesar de que existen normatividades específicas que apoyan las actividades de bienestar y el sistema de estímulos, las entidades tienen una gran responsabilidad en responder a las necesidades buscando mejorar los niveles de calidad de vida de sus colaboradores a través de diversas estrategias.

Para lograr estos propósitos se han enmarcado dos grandes líneas de intervención: calidad de vida laboral y protección y servicios sociales, además de los programas de estímulos que incentivan a los mejores colaboradores en su labor diaria.

Al corresponder a una entidad nueva, se hace necesario establecer una cultura de servidor público integral, lo cual establece generar mayores actividades en pro de lograr un impacto significativo al respecto, que logre motivación, sentido de pertenencia, cohesión de grupo y brinde mejorar los niveles de eficiencia y efectividad en los funcionarios de la entidad.

Si bien en el año inmediatamente anterior no fue posible realizar actividades con recursos de funcionamiento por inconvenientes en los procesos de contratación, se hace necesario impactar con actividades que serán lideradas desde el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano con estrategias que contribuyan al trabajo en equipo, liderazgo, y atención psicosocial.

Para definir y priorizar las estrategias el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano realizó un diagnóstico de necesidades en el cual se atenderán de forma solidaria las actividades recreativas, culturales, deportivas, promoción y prevención en salud, promoción de programas de vivienda, medición de clima laboral, cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, la política de bienestar social de la Unidad de Restitución de Tierras para el año 2014 tiene como finalidad impactar en beneficio de los riesgos psicosociales a que se encuentran expuestos nuestros colaboradores, así como mejorar las competencias comportamentales referentes a comunicación asertiva, equilibrio en las relaciones personales, fortalecimiento de valores, liderazgo y trabajo en equipo.

Esperamos a través de las actividades a realizar elevar la motivación del personal para mejorar su rendimiento laboral, propiciando un mayor compromiso y lealtad con el compromiso establecido para el logro misional y mejorar los niveles de desempeño.

ANÁLISIS DE LA ENTIDAD AÑO 2013

- No. de Funcionarios – horario laboral.

La planta de la Unidad de Restitución se encuentra conformada por funcionarios en provisionalidad y libre nombramiento y remoción. También existen colaboradores bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios.

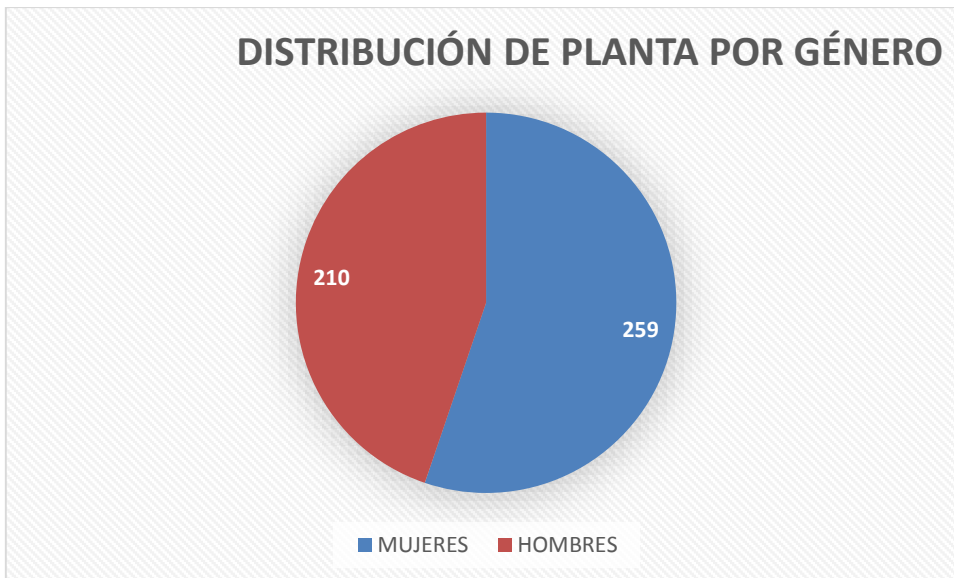


Figura 1. Distribución de la planta de la Unidad de Restitución por género a febrero de 2014.
Fuente Grupo talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras.

La unidad está conformada con una planta de personal de 469 funcionarios, donde prevalece el género femenino (55%)

Distribución de planta por grupos etáreos

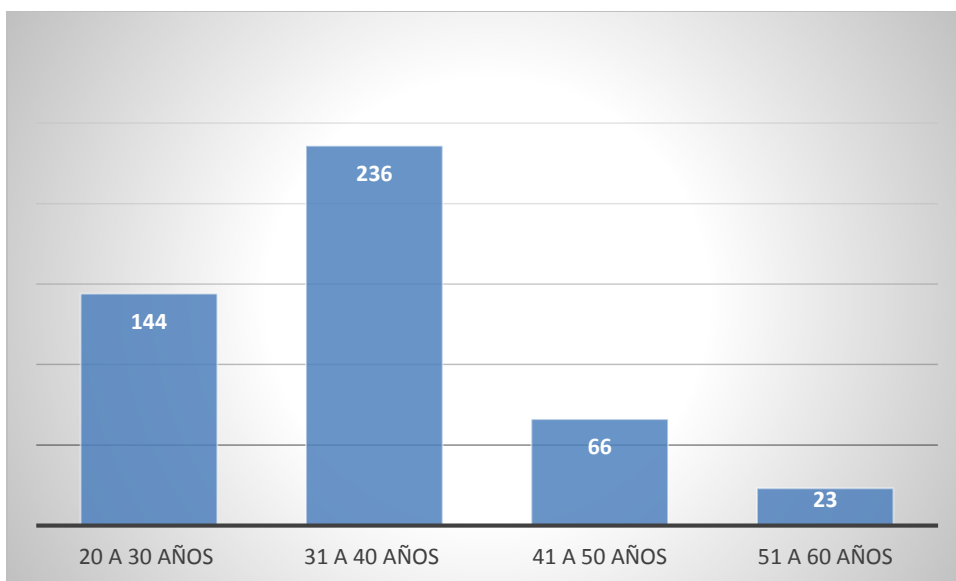


Figura 2. Distribución de la planta de personal según grupos etáreos en la planta de la Unidad de Restitución a febrero de 2014. Fuente Grupo de Gestion de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras.

El 50% de los funcionarios de la Unidad, incluidos hombres y mujeres, tienen entre 31 a 40 años de edad, lo que implica que la gente de la Unidad es muy joven.

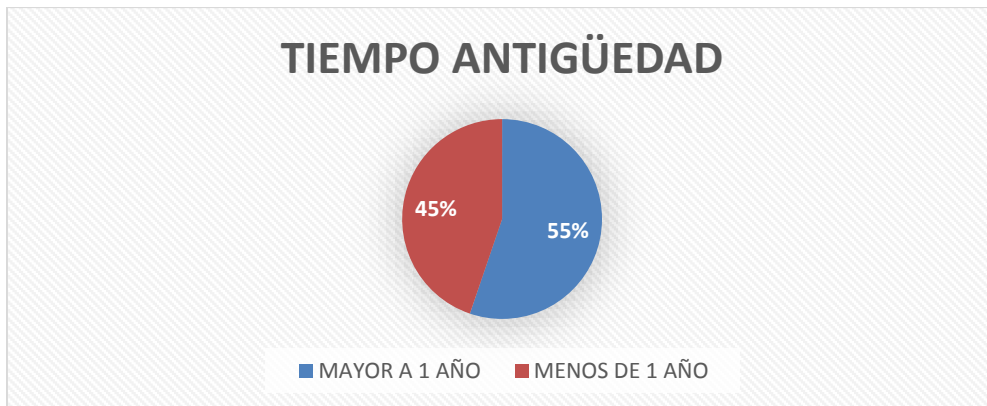


Figura 3. Distribución de planta de personal según antigüedad de la Unidad de Restitución a febrero de 2014. Fuente Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras.

Con respecto a la antigüedad el 55% llevan menos de 1 año, el resto llevan entre 1 a 2 años, lo que implica realizar actividades de trabajo en equipo y reconocimiento con la entidad.

BENEFICIOS DE LOS FUNCIONARIOS.

Actualmente en las direcciones territoriales los funcionarios se encuentran afiliados a la ARL COLMENA, quien apoya las actividades correspondientes al sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y los programas de atención psicosocial. Las Caja de Compensación Familiar en las territoriales apoyan con sus servicios en actividades culturales, recreativas y deportivas, además de pago de subsidios en los casos que se cumple con los requisitos.

Actualmente las cajas de compensación que tiene la Unidad en sus Direcciones territoriales son:

DIRECCIÓN TERRITORIAL	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR
MEDELLIN – CAUCASIA - APARTADO	COMFAMA
VILLAVICENCIO	COFREM
CALI	COMFANDI
IBAGUE	COMFENALCO TOLIMA
PEREIRA	COMFAMILIAR RISARALDA
PASTO	COMFAMILIAR NARIÑO
MOCOA	COMFAMILIAR DEL PUTUMAYO
CARTAGENA	COMFENALCO CARTAGENA
CAUCASIA	COMFAMA
POPAYAN	COMFACAUCA
TUMACO	COMFAMILIAR NARIÑO
QUIBDO	COMFACHOCO
BARRANQUILLA	COMFAMILIAR ATLANTICO
BOGOTA	COMPENSAR
CARMEN	COMFENALCO CARTAGENA
SINCELEJO	COMFASUCRE
SANTA MARTA	CAJAMAG

VALLEDUPAR	COMFACESAR
CUCUTA	COMFANORTE
BARRANCABERMEJA - BUCARAMANGA	COMFENALCO
MONTERIA	COMFACOR

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El programa de bienestar social de los funcionarios de la Unidad de Restitución se apoya en el diagnóstico de necesidades aplicado a los funcionarios, de acuerdo a los lineamientos y políticas del DAFP, la misión y visión de la Unidad.

Dadas las características culturales en cada dirección territorial, es posible realizar el diagnóstico por cada uno de ellos, entendiendo que se aplique la encuesta por lo menos al 60% de los funcionarios de la planta.

Se adjunta el diagnóstico de necesidades de cada una de las dependencias:

PROGRAMAS Y PROYECTOS

EJES TEMÁTICOS:

- 1. CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Comprende aquellos procesos que buscan permanentemente crear un ambiente favorable y con excelentes condiciones laborales para los funcionarios, en tal sentido este plan pretende a través de diversas estrategias generar acciones que contribuyan a la motivación y al desarrollo personal de los colaboradores.

“La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”¹

La calidad de vida laboral intenta contribuir en la productividad de los colaboradores fomentando herramientas que permitan fortalecer sus equipos de trabajo y mejorar la interacción al interior de la URT.

De acuerdo a la normatividad es responsabilidad de la entidad intervenir en:

¹ Sistema de Estímulos orientaciones metodológicas 2012.

- Medición de clima laboral
- Adaptación al cambio organizacional
- Desvinculación asistida
- Cultura organizacional
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

a) Clima Laboral: Se refiere a la percepción que tienen los funcionarios en relación con su ambiente laboral, las políticas, procedimientos y prácticas al interior de la Unidad, por lo tanto se hace necesario realizar mediciones a los procesos que existen con el fin de proponer estrategias que propendan por el mejoramiento de las relaciones al interior de la Unidad. El desarrollo de un buen clima laboral orienta hacia los objetivos de la Unidad.

Objetivo: Identificar y analizar la percepción de los colaboradores de la entidad para diseñar estrategias de intervención en pro del mejoramiento en la calidad de vida de los colaboradores de la entidad.

Actividades:

- Diagnóstico de clima laboral en la URT
- Actividades lúdicas y recreativas para intervenir en el mejoramiento del clima laboral
- Actividades y talleres de convivencia, acoso laboral y buen trato
- Taller comités de convivencia laboral

Responsable:

- Caja de compensación Familiar COMPENSAR
- Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

b) Cultura organizacional: Se percibe como el conjunto de valores, opiniones, creencias y comportamientos que definen e integran a la Unidad, estos pueden ser representados en mitos, principios, procedimientos los cuales se reflejan en las relaciones diarias dentro de la jornada laboral. “Es la cultura organizacional entendida como el conjunto de principios y creencias básicas de la organización compartidas por sus miembros y que la diferencia de otras organizaciones”²

² Sistema de Estímulos “ Orientaciones metodológicas 2012”

Objetivo: Fortalecer la cultura organizacional de la Unidad de Restitución a través de la socialización de los valores y el análisis sobre los aspectos que favorecen el clima laboral al interior de la Unidad.

Actividades:

Actividad 1: Realizar caracterización y diagnóstico de la cultura organizacional y gestión del cambio como del estado de los equipos de trabajo in situ en las dependencias nivel central (direcciones técnicas, oficinas asesoras, coordinaciones) y (22) direcciones territoriales de la Unidad de Restitución de Tierras.

Actividad 2: Identificar y caracterizar los estilos de dirección (para liderar equipos de trabajo de alto desempeño) de quienes tienen a cargo la responsabilidad de tomar las decisiones estratégicas de la URT, gestionar los procesos de la Unidad, y generar estrategias para implementar los planes de acción y asegurar el cumplimiento de las metas y así propender por un adecuado alineamiento del estilo de dirección y objetivo de cada uno de los procesos del Sistema Integrado de Gestión. Se tiene interés en caracterizar los estilos de dirección de: directivos, directores técnicos, directores territoriales, jefes de oficina, coordinadores de grupos, y (3) profesionales especializados que apoyan la coordinación de cada una de las direcciones territoriales (se han identificado cerca de 100 personas).

Actividad 3: Orientar y apoyar el diseño e implementación de los acuerdos, compromisos y protocolos éticos a través de la aplicación de una metodología participativa que vincule a los directivos y funcionarios, para su elaboración, y que además considere las disposiciones y orientaciones aplicables como lo son: la Constitución Política de Colombia, el MECI, el Código Disciplinario Único, el Estatuto Anticorrupción y las Leyes de Contratación y los procesos del Sistema Integrado de Gestión.

Actividad 4: Proponer un programa de cultura organizacional y gestión del cambio integrado con el plan de acción para fortalecer los estilos de dirección y los equipos de trabajo de alto desempeño; la elaboración y difusión de los acuerdos, compromisos y protocolos éticos que facilite la apropiación del sistema integrado de gestión de acuerdo con la caracterización y diagnóstico a través de acciones o herramientas como: 360°, Molton Disc, Mentoring y coaching u otros que se crea conveniente.

Adicionalmente, el programa debe contener estrategias de sensibilización del Sistema Integrado de Gestión, incluyendo propuesta de contenido de las

herramientas y de los medios de difusión virtuales y/o físico (plegables, carteleras, portafolios, entre otros) que consideren oportunos a las necesidades de la Unidad.

Actividad 5: Implementar el programa de cultura organizacional y gestión del cambio integrado con el plan de acción para fortalecer los estilos de dirección y los equipos de trabajo de alto desempeño; la elaboración y difusión de los acuerdos, compromisos y protocolos éticos, avalado por el Comité del Sistema Integrado de Gestión y Eficiencia Organizacional.

Actividad 6: Socializar el código de ética de la entidad a través de estrategias de comunicación efectivas, juegos, concursos y demás.

Responsable:

Grupo de Talento y Desarrollo Humano y Oficina de Planeación.

c) Trabajo en equipo y liderazgo: Estrategias para que los funcionarios de la entidad compartan sus habilidades, saberes y conocimientos en pro del cumplimiento misional y el alcance de la visión institucional, de forma más eficiente, de acuerdo a los lineamientos de la función pública.

Dentro de la organización es importante generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de las relaciones interpersonales para facilitar el logro de los objetivos a través de la motivación y realización de los colaboradores de la Unidad, por lo tanto es deber de la entidad seleccionar y fortalecer a los colaboradores en estrategias de liderazgo y trabajo en equipo.

Objetivo: Promover actividades y dinámicas con los colaboradores de la entidad que permitan reflexionar acerca de la importancia del trabajo en equipo y del liderazgo, buscando la excelencia en el desempeño para lograr el cumplimiento de la metas en forma eficaz y eficiente.

Actividades:

- Realización de talleres para el fortalecimiento del trabajo en equipo y liderazgo en cada dependencia.
- Actividades de Coaching

2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: El artículo 23 del decreto 1567/1998 busca atender “Necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y

su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación” que se han detectado a través de un diagnóstico de necesidades y a la priorización de las mismas.

Los programas que se deben trabajar corresponden a:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Educación formal

PROGRAMAS:

a) DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES

Deportivo: Las actividades deportivas sirven para mejorar el bienestar de los colaboradores y para aumentar la productividad, al generar actividades grupales se desarrolla sentido de sociabilidad, compañerismo y solidaridad, además de generar habilidades de comunicación mejoramiento de clima laboral, sentido de pertenencia, respeto y motivación.

La práctica deportiva sirve para inducir en todos los colaboradores la importancia del cuidado de la salud integral, física y mental, además se promueve la igualdad de género, étnica y cultural, se propicia el dialogo, el trabajo colectivo, la solidaridad, cooperación y el respeto.

En vista que la calidad de vida familiar de los colaboradores influye de forma extra laboral en el desempeño laboral, se requiere involucrar el núcleo familiar en los programas deportivos de forma regular.

Objetivo General: Incentivar a los colaboradores y sus familias en la práctica deportiva y competencia como herramienta para fortalecer el trabajo colectivo, la salud, el liderazgo, la autoestima y así contribuir a mejorar su salud, su bienestar y las relaciones sociales.

Fomentar en los colaboradores y sus familias la participación en actividades deportivas que promuevan la salud integral, la integración, la sana competencia, la vida saludable y la armonía.

Se busca generar hábitos de vida saludable a través de la realización de actividades físicas y deportivas que conlleven a beneficios tanto a nivel físico, psíquico y mental desarrollando valores propios que se generan de sus prácticas

Nombre del programa: Práctica deporte y mejora tu salud física y mental.

Meta: Participación del 60% de los funcionarios a las diferentes actividades deportivas programadas para el año 2014.

Actividades: Promover a través del deporte la salud integral, sana competencia y la integración fomentando al interior de la entidad una cultura deportiva:

- Torneos deportivos
- Practica libre deportiva
- Acondicionamiento físico

Recreativas y vacacionales: Son actividades que buscan contribuir a la satisfacción del ocio, entretenimiento y diversión “experiencias que producen placer y contribuyen al desarrollo integral de las personas a su crecimiento y desarrollo físico, dentro de las cuales se encuentran juegos, atracciones, pasatiempos, música, artes, manualidades, danza, drama, recreación al aire libre”³

Objetivo General: Propiciar la integración sana, utilización del tiempo libre de los funcionarios y sus familias a través del fortalecimiento de los valores a través de actividades recreativas y vacacionales.

Aumentar la creatividad, facilitar la comunicación y sociabilidad de los participantes en las actividades fortalecimiento el clima laboral en la entidad.

Generar alternativas para la utilización del tiempo libre tanto de los funcionarios como de su núcleo familiar, que redunden en el bienestar integral

Nombre del programa: Aprendiendo y divirtiendo en el tiempo libre

Meta: Participación del 90% de los funcionarios a las diferentes actividades recreativas programadas para el año 2014.

Actividades:

- Cine Foros
- Actividades recreativas y de integración
- Juegos de Roll
- Torneo Interactivo
- Actividad o eventos de Integración o lúdicas para los funcionarios y su núcleo familiar
- Reconocimiento de fechas especiales
- Celebración de novena de aguinaldos

³ Salazar, C. (1996) Educación Física y Recreación. Dos carreras diferentes, pero complementarias. Revista Educación. 20(1)

- b) ARTÍSTICOS Y CULTURALES:** Se busca promover en los colaboradores la participación en actividades artísticas y culturales que fortalezcan competencias como creatividad, iniciativa, imaginación, creatividad, habilidad manual, expresión oral y musical, memoria, concentración.

Se busca también que los colaboradores logren disfrutar a través de actividades artísticas y culturales las diversas manifestaciones existentes como fuente de enriquecimiento y disfrute, además de reconocer, descubrir y compartir las habilidades de los colaboradores con competencias culturales y artísticas.

Objetivo General: Propiciar la participación de los colaboradores y su núcleo familiar en actividades culturales y artísticas propias de su región.

Nombre del programa: “Reconocimiento artístico y cultural en la URT”

Meta: Participación del 30% de los funcionarios a las diferentes actividades artísticas y culturales.

Actividades:

- Encuentro artístico o cultural descubriendo talentos
- Actividad cultural para los funcionarios y su núcleo familiar

c) PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Objetivo general: Generar acciones, actividades, e intervenciones orientadas a mitigar los riesgos en la salud integral y mejorar las condiciones de los colaboradores y su núcleo familiar.

Comprende los programas de

- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG – SST: Comprende actividades cuyo objetivo es propender por el bienestar físico, emocional y psicológico de los funcionarios con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o accidentes o enfermedades laborales, así como de generar un ambiente de trabajo favorable. “Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”.⁴
- Prevención de riesgos psicosocial.

⁴ Ley 1562 11 Julio 2012.

Nombre del programa: “Plan de atención psicosocial para los colaboradores de la URT”

Meta: Participación del 80% de los funcionarios en las diferentes actividades tendientes a promover la salud y mejorar la calidad de vida.

Actividades:

- Taller de manejo del Estrés
- Taller de comunicación asertiva
- Programa de Vigilancia Epidemiológica por Riesgo Psicosocial con el apoyo de la ARL COLMENA
- Aplicación batería de riesgo psicosocial
- Taller de convivencia laboral
- Semana de la salud
- Taller de motivación

d) CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES O ARTESANÍAS:

Objetivo General: contribuir al desarrollo personal de los colaboradores de la entidad Promover actividades que sirvan de herramienta para el desarrollo personal y la adquisición de nuevos conocimientos en artes o artesanías de los funcionarios de la Unidad.

Nombre del programa: “Fortaleciendo otras capacidades”

Meta: Participación del 20% de los funcionarios en las diferentes actividades.

Actividades: Para avanzar y coadyuvar a los funcionarios se gestionará el desarrollo de actividades orientadas con los temas de

- Taller reciclaje

e) PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA

Objetivo General: Mantener informados a los colaboradores de la entidad en los programas, proyectos y subsidios ofrecidos por cajas de compensación familiar o empresas y bancos privados, así como el acercamiento a las diferentes entidades crediticias que facilitan los créditos de vivienda.

Fortalecer a los funcionarios en estrategias de ahorro y manejo de recursos

Nombre del programa: Solución de vivienda

Meta: Participación del 20% de los funcionarios en las diferentes actividades.

Actividades:

- Promoción de servicios de Vivienda con la caja de compensación 1 vez semestre. FNA.
- Feria de servicios bancarios con diferentes entidades que prestan estos servicios de créditos hipotecarios, beneficios de vivienda, entre otros.

EVALUACIÓN E IMPACTO

Nombre del proceso: Sistema de Estímulos URT 2014

Objetivo del proceso: Contribuir de forma eficiente con el bienestar de los funcionarios de la Unidad.

Objetivo del indicador: Medir el porcentaje de la participación de los colaboradores de la entidad

Responsable de recopilar la información: Profesional Especializado Talento Humano

Responsable de analizar la información: Profesional Especializado Talento Humano

Nombre del indicador: Porcentaje de participación en actividades de bienestar

Fórmula para el cálculo: $\frac{\text{No de personas que participaron en las actividades realizadas en el Plan de Bienestar Social}}{\text{No de Funcionarios en planta.}}$

No de Funcionarios en planta.

Tipo de indicador: Eficacia

Descripción: El indicador describirá el porcentaje de participación en las actividades programadas para beneficio de los empleados en el plan de Bienestar social 2013.

Meta: 100%

% de cumplimiento efectivo: 90%

**** Las actividades con costos están sujetas al proceso de contratación y demás cambios que pudiesen darse por necesidades del servicio**