

# PLAN DE BIENESTAR 2015



**Bogotá D.C., Marzo de 2015**

**PLAN DE BIENESTAR 2015**  
**“con calidad y calidez”**

**1. EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES AÑO 2014**

Para el año 2014 la Unidad planteó un programa de bienestar acorde con la normatividad la cual buscaba mitigar los riesgos psicosociales, promover el trabajo en equipo, mejorar la comunicación y la calidad de vida de todos los colaboradores, para el logro de lo anterior se establecieron unas actividades que requieren ser evaluadas para tener en cuenta en la elaboración del plan de bienestar del año 2015.

Para el año 2014 el plan de bienestar se enmarco dentro de los siguientes programas:

<b>PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>
Deportivos “Practica deporte y mejora tu salud física y mental”	Medición de clima laboral
Recreativo y vacacional “Aprendiendo y divirtiéndose en el tiempo libre”	Adaptación al cambio organizacional
Artístico y cultural “Reconocimiento artístico y cultural en la URT”	Desvinculación asistida
Promoción y prevención en salud “Plan de atención psicosocial de la URT”	Cultura Organizacional
Capacitación informal en artes o artesanías “Fortaleciendo otras capacidades”	Trabajo en equipo
Promoción programas de vivienda “Solución de vivienda”	Liderazgo

**1.1 EVALUACIÓN POR DIRECCIÓN TERRITORIAL:**

Para el año 2014 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>DIRECCIÓN TERRITORIAL</b>	<b>Dificultades y oportunidades de mejora</b>	<b>Logros y experiencias exitosas</b>

<p><b>DIRECCIÓN TERRITORIAL</b> <b>ANTIOQUIA SEDE APARTADO</b> <b>Maria del Pilar Niño</b></p>	<p>Oportunidad de mejora: más apoyo por parte de la caja de compensación actual.</p> <p>Dificultad que tuve es que a veces los compañeros se cohibían de participar de las actividades por lo que tenían que ser en horario laboral, pero de igual forma se logró cumplir con la asistencia y la disponibilidad solicitada.</p> <p>Identificar a los funcionarios que tienen mejor cumplimiento de sus actividades acordes con sus compromisos éticos para ser felicitado y enaltecido a través de la publicación en el medio virtual.</p> <p>Existe dificultad por el ámbito de aplicación de la normatividad en materia de incentivos que no cobijan a todos los colaboradores de la entidad.</p>	<p>Se logró trabajo en equipo. Motivación tanto personal y laboral.</p> <p>Disminución del stress laboral. Un clima laboral agradable. Integración no solo entre compañeros si no también con sus familias y lo más importante se logró un bienestar!!!!!!</p>
<p><b>DIRECCIÓN TERRITORIAL</b> <b>ATLANTICO</b> <b>Nestor Raul Diaz Pizarro</b></p>	<p>La asistencia de los funcionarios a las actividades de clima laboral y adaptación al cambio, nunca tienen tiempo para este tipo de actividades, sin embargo se hace necesario fortalecer más estas actividades.</p> <p>Respecto al tema de vivienda ninguna dificultad, la oportunidad de mejorar en que la unidad diseñe un sistema de programas de vivienda, así como lo manejan las entidades militares.</p>	<p>Clima laboral: logros de minimizar las diferencia entre las áreas, mejor rendimiento a nivel laboral, por la mayor comunicación.</p> <p>Adaptación al cambio organizacional: Muy buena experiencia para mejoras en los cambios que se van generando día a día en la entidad.</p> <p>Promoción programas de vivienda: Muy buen logro, todos los funcionarios les gustó mucho el tema y tuvieron interesados en la adquisición</p>

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

	<p>Actividades Deportivas, recreativas y vacacionales, ninguna dificultad, mejorar la frecuencia con que se realizaban estas actividades, se solicita que puedan ser con más de dos días a la semana.</p> <p>Promoción y prevención de salud: Mejorar la frecuencia con que se realizaron, solo se realizaron dos actividades en el año, con más frecuencia para mejoras en la salud de todos los participantes.</p> <p>Capacitación informal con otras entidades: más frecuencia a este tipo de actividades.</p>	<p>de vivienda propia, con los diferentes planes ofrecidos. Fortalecimiento de trabajo en equipo: Excelente todas las actividades que se programaron.</p> <p>Programas Deportivos, recreativos, vacacionales: se disminuyó en un porcentaje el nivel de sedentarismo en la unidad y se estimuló a que se realizaran más actividades físicas.</p> <p>Programas de prevención en salud: se logró traer hasta la Unidad diferentes tipos de pruebas y exámenes, que a veces por los horarios y la carga laboral es imposible que los funcionarios gocen de ellas, tal es el caso de los masajes corporales, exámenes de vista, glucómetros, odontología.</p> <p>Capacitación informal con otras entidades: Se logró llegar a los funcionarios con entidades que ofrecieran varios tipos de productos y servicios que por el tiempo a veces es imposible su adquisición.</p>
--	---	--

<p><b>DIRECCIÓN TERRITORIAL</b>  <b>BOGOTA</b>  <b>Juan Jose Herrera</b></p>	<p>Una de las dificultades más importante es la falta de interés por participar. La normatividad no cubre al total de los colaboradores de la entidad. Programas actividades en horarios adecuados en los cuales todos participen.</p>	<p>Todas las actividades programadas se han ejecutado. Contar con la integración de funcionarios y contratistas en las actividades sin costo. Unión de grupo. Integración con las familias de los funcionarios. La importancia del autocuidado. Promover la cultura del ahorro.</p>
<p><b>DIRECCIÓN TERRITORIAL</b>  <b>BOLIVAR SEDE CARTAGENA</b>  <b>Yolima Escorcía Falcon</b></p>	<p>Independiente de que se logró cumplir con todas las actividades contratadas con la fundación CEA y que ellos cumplieron con lo contratado, en algunas ocasiones se les presentaron inconvenientes como por ejemplo una hora antes de la actividad a desarrollar nos cambiaban el sitio donde se desarrollaría la actividad, otro día nos querían realizar la actividad de fútbol cinco en una cancha que está a la intemperie y que no contaba con las características de lo establecido en el contrato.</p>	<p>Programas Deportivos y recreativos. Para este tipo de actividades se debe contar con un contratista que tenga disponibilidad presupuestal para suplir los pagos a tiempos de los instructores y espacios físicos a utilizar. Lograr que los Funcionarios participen en este tipo de actividades es bastante traumático, debido a que siempre tienen como excusa que primero son las metas. Se requiere mayor apoyo de parte del Director Territorial. Fortalecimiento de trabajo en equipo: Durante el encuentro se desarrollaron las actividades de manera generalizadas sin un enfoque claro para el fortalecimiento personal y clima organizacional, por lo que se recomienda profundizar de manera estratégica los temas que realmente podrían aportar al taller. Promoción y prevención de la salud: Independiente de que</p>

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

		<p>este tipo de actividades se desarrollan por gestión del encargado de TH. Se hace complicado porque no contamos con un espacio adecuado para su desarrollo</p>
<p><b>DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR SEDE CARMEN DE BOLIVAR</b> <b>Victor Gonzalez Mendez</b></p>	<p>Programas Deportivos, recreativos, vacacionales, Clima laboral Y Fortalecimiento de trabajo en equipo: La entidad contratada para los procesos no atendió los requerimientos de los Docentes e Instructores a tiempo. El cumplimiento del tiempo de los funcionarios fue un poco traumático, debido a que estos duraban mucho tiempo preparándose para las actividades, los equipos tecnológicos utilizados por el contratista no fueron de la mejor calidad y presentación. Estas actividades deben realizarse con un tiempo de intensidad más extenso. Por dificultades climáticas la actividad se retrasó y no se dio inicio a la hora que se tenía programada, se sugiere que para este tipo de actividades se contrate a re creacionistas expertos en actividades lúdicas para niños y no se improvise, por otro lado se sugiere dar un recordatorio a los niños de la actividad</p>	<p>Compenetrar el equipo de trabajo, se mantuvo actividad física y se aprendió ejercicios que se pueden realizar en la vida cotidiana. Esta actividad ayudo a mejorar el trabajo en equipo y el clima organizacional -Espacio de participación e interacción institucional - Se logró realizar una actividad donde participaran los niños de los Funcionarios y contratistas, ya que este espacio no se había propiciado antes.</p>

<p><b>DIRECCIÓN TERRITORIAL</b>  <b>CESAR – GUAJIRA</b>  <b>Alexis Farides de Oro</b></p>	<p>Deportivo recreativo - vacacional: la principal dificultad fue que se comenzó a ejecutar el contrato de bienestar en la segunda quincena del mes de octubre y las fechas y horarios de las actividades quedaron muy seguidas. Actividad integración para los hijos de los funcionarios: fue una jornada de 4 horas y los niños se cansaron en la misma. Se sugiere programar 2 actividades cada una de 2 o máximo 3 horas, que se podrían realizar en los meses de abril, octubre o diciembre. Programas de ahorro y finanzas feria del ahorro: se desarrolló una charla para incentivar la cultura del ahorro, la cual estuvo a cargo de una de las entidades financieras de la ciudad Promoción y prevención de la salud: durante la semana del 28 de julio al 1o de agosto de 2014 se desarrollaron actividades relacionadas con salud ocupacional. Se realizaron actividades deportivas, lúdicas con serenata y dramatizados con la participación de funcionarios y contratistas, así como de los colaboradores de las empresas de apoyo.</p>	<p>Se logró el esparcimiento de los funcionarios y los miembros de su grupo familiar, y la integración entre los mismos. Se logró la integración de los funcionarios con sus hijos. Fue un espacio de concertación del trabajo en equipo. Se realizó una actividad práctica de colaboración. Se logró la participación en las actividades lúdicas desarrolladas. Los funcionarios y contratistas plantearon sus inquietudes con respecto a las distintas modalidades de ahorro y a los planes de crédito para adquisición de vivienda.</p>
---	--	--

<p><b>DIRECCIÓN TERRITORIAL</b>  <b>ANTIOQUIA SEDE CAUCASIA</b>  <b>Victor Manuel Vera Arenas</b></p>	<p>Las dificultades son las siguientes: Primero, se considera el poco apoyo de la caja de compensación familiar en el que esta afiliados los funcionarios de la sede Cauca, debido a que no tiene cobertura en el territorio para promover actividades de bienestar; segundo, La poca institucionalidad en relación a promover actividades de bienestar en el territorio, ya que en el municipio contamos con una caja de compensación familiar y con una unidad recreativa, entre otros y que son de cuota moderadora (capital) para llevar a cabo estas actividades; tercero, el poco espacio para promover actividades de bienestar, lo cual ha tocado desplazarse a otros lugares para participar en estos procesos de esparcimientos; cuarto, normatividad en materia de incentivos que no aplica para todos los funcionarios.</p>	<p>Los logros y experiencias son las siguientes: primero, Se ha gestionado actividades de educación formal con instituciones de educación superior para capacitar a los funcionarios en cursos complementarios y/o transversales para fortalecer tipos ideales como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, entre otros. Lo cual ha incentivado la masiva participación; segundo, Se ha realizado convenios con instituciones educativas para brindar espacios de esparcimiento para promover el deporte y la recreación para los funcionarios; tercero, Se ha avanzado en mejorar el desarrollo integral de los funcionarios, a partir de charlas y capacitaciones sobre temas de interés, teniendo en cuenta las necesidades de forma general de los funcionarios, por lo cual se creó en nuestra sede un plan de capacitación que permitió visualizar esas necesidades.</p>
<p><b>CHOCO</b>  <b>Oscar Antonio Palacios</b></p>	<p>Las dificultades frente al desarrollo del Plan de Bienestar Laboral de la Vigencia Anterior estuvieron marcadas básicamente en la consecución del proveedor que nos prestaría final mente este servicio dado la complejidad de nuestra zona, adicionalmente como dificultades podemos hacer menciones de las siguientes: Desplazamiento de</p>	<p>Se consolido el trabajo en equipo, se potencializo las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la unidad y se logró mejorar significativamente el Clima Laboral al Interior del Equipo de trabajo al igual que se logró un mayor conocimiento de los funcionarios y de su núcleo familiar, esto nos va permitir entenderlos mejor y orientar de manera estratégica un</p>

	Funcionarios a lugar de las actividades Determinación del Sitio de Actividades	liderazgo que nos permita entender a la persona a partir de este conocimiento
--	---	---

<b>DIRECCIÓN TERRITORIAL</b>	<b>Dificultades y oportunidades de mejora</b>	<b>Logros y experiencias exitosas</b>
<b>CORDOBA</b> <b>Adriana Patricia Aleans</b>	Con relación al Contrato de Prestación de Servicios No. 1084 para desarrollar actividades de Bienestar en la Territorial Córdoba, se presentó una dificultad y fue el corto tiempo que tuvimos para la ejecución del Contrato, toda vez que se dio en un momento en que nos encontrábamos en Presentación de Demandas y la mayoría de los colaboradores no contaban con la disponibilidad del tiempo para poder participar de todas las actividades, pero como las dificultades son siempre oportunidades de mejora que hay que aprovechar, se espera que para esta vigencia este proceso de Licitación y Contratación de estas actividades se dé con el debido tiempo para llevar a cabo todas las actividades contempladas en dicho Contrato y sin afanes.	Dentro de los logros, podemos resaltar la importancia de construir espacios que apunten a la integración y compartir de todos los colaboradores de la Territorial desde otras esferas que no sean necesariamente de trabajo y a través de las cuales podamos estrechar lazos de amistad y compañerismo.
<b>MAGDALENA MEDIO BUCARAMANGA</b> <b>Ingrid Tatiana Oviedo Peralta</b>	* En la sede de Bga conformada la mayoría por Contratistas y solo 3 funcionarios, fue un poco difícil la realización de las actividades de bienestar con costo especialmente las que se realizaban en la sede porque solo eran para los funcionarios donde las condiciones del espacio no	* Participación activa de los Funcionarios y contratistas, para algunas actividades de Bienestar. * Compromiso de la Dirección Territorial por brindar los espacios para la realización de las mismas, así mismo para que

	<p>facilitaban el desarrollo de las mismas.</p> <p>* Teniendo en cuenta que la Profesional de TH esta nombrada en la sede de Barrancabermeja y la sede de Bucaramanga se encuentra a 2 horas y media, por cuestiones administrativas, no fue posible realizar las comisiones a la sede de Bucaramanga para coordinar las actividades de bienestar sin costo y hacer las gestiones ante las entidades públicas de manera personal, para contrarrestar esta falencia, el director y la profesional de TH nombraron líderes que hacían parte del comité interno de bienestar, para apoyar en las gestiones, invitación al personal y la realización de las actividades que abarcara no solo a los funcionarios sino también a los Colaboradores, pero por cuestiones de tiempo, agenda y cumplimiento de las actividades de los lideres era muy difícil lograr apoyar para esta tarea, pero se logró ejecutarlas tal cual se habían programado.</p> <p>A través de las actividades de Bienestar encaminadas al bienestar no solo de los funcionarios sino de los Colaboradores, especialmente aquellas gestionadas internamente con las entidades públicas, se logró fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales entre todos los profesionales que hacen parte de esta sede.</p>	<p>a través del nivel nacional se adelantaran oportunamente las adecuaciones de la sede y así poder brindar un espacio con las condiciones adecuadas para todos.</p> <p>* Compromiso de la Dirección Territorial en vincular como prioridad el Bienestar de los Funcionarios y Colaboradores, dentro de las metas del 2014, facilitando el espacio y los tiempos para el desarrollo de las mismas.</p>
<p><b>MAGDALENA MEDIO BARRANCABERMEJA Ingrid Tatiana Oviedo Peralta</b></p>	<p>* Durante los meses Febrero a Diciembre, se realizaron gestiones con las entidades Públicas tales como Instituto de Deportes de Barrancabermeja, Secretaría de Salud, SENA, entre otros, para establecer convenios para la realización de las actividades de bienestar y Capacitación</p>	<p>* Participación activa de los Funcionarios y la vinculación del núcleo familiar para algunas actividades de Bienestar especialmente con costo.</p> <p>* Compromiso de la Dirección Territorial por brindar los espacios para la realización de</p>

	<p>para los Colaboradores de la Territorial "sin costo", pero se estuvo a la espera de la autorización de los directores y de la disposición del personal en cada dependencia, a medida que se iban contratando se facilitaba la prestación del servicio con la unidad.</p> <p>* Al Principio del Año no se contaba con el espacio suficiente para poder recibir las capacitaciones y realizar las actividades programadas, pero a partir del mes de Octubre se inició las adecuaciones de la sede y se logró la realización de las actividades con mayor calidez.</p> <p>* De acuerdo a las encuestas aplicadas a los funcionarios, se evidenciaba en la sede de Bca, un Clima Laboral tensionante, gracias a la Planeación de actividades de bienestar y la conformación del Comité Interno de Bienestar iniciativa del Director, se programaron y ejecutaron actividades sin costo y con costo, que involucraron la Participación activa de los Funcionarios y Colaboradores de la territorial, así mismo otorgar incentivos a todos los funcionarios como la (Tarde Feliz a los cumpleaños).</p>	<p>las mismas, así mismo para que a través del nivel nacional se adelantaran oportunamente las adecuaciones de la sede y así poder brindar un espacio con las condiciones adecuadas para todos.</p> <p>* Compromiso de la Dirección Territorial en vincular como prioridad el Bienestar de los Funcionarios, dentro de las metas del 2014, facilitando el espacio y los tiempos para el desarrollo de las mismas.</p>
--	--	---

<b>DIRECCIÓN TERRITORIAL</b>	<b>Dificultades y oportunidades de mejora</b>	<b>Logros y experiencias exitosas</b>

<p><b>META</b> <b>Ciro Antonio Peña Parada</b></p>	<p>Por el compromiso del personal en alcanzar las metas impuestas, se reduce la asistencia del personal. Participación activa del personal en actividades deportivas, futbol y bolos" Se invitó a la caja de compensación familiar quien se comprometió con profilaxis y una capacitación sobre prevención de algunas enfermedades. La Capacitación de estilos de vida saludable, que debió dictar la ARL COLMENA, no se realizó. Se envió invitación a Saludcoop, Sanitas y emermédica, que dictarían unas capacitaciones en salud, pero no fueron autorizadas por la D.T. por considerar que venían a ofrecer o vender algunos productos y que esa era una práctica que ella no permitía. Se realizó el programa de vigilancia por riesgo Psicosocial con el apoyo de la ARL COLMENA. Se hizo entrega de los elementos de confort a los colaboradores de la T. Meta, ambas sedes." Centro de Conciliación Arbitraje y Amigable Composición Fundación Liborio Mejía Se contó con la presencia de un delegado del FNA. Se cursó invitación a Davivienda V/cio para disertar sobre los servicios que presta el banco Realización de actividades lúdicas con el apoyo de la ARL COLMENA, rumba terapia, yoga concomitante con las pausas activas y sin ningún costo Se socializaron los acuerdos y compromisos y protocolos éticos como una manera de adaptación a la estructura de la Unidad El personal estuvo receptivo en lo atinente a las capacitaciones y charlas de</p>	<p>Cada mes celebramos una reunión de colaboradores, la integración a punta a un rato de esparcimiento y relax diferente a las actividades laborales y se celebran los cumpleaños del mes, en el compartir queda tiempo para limar asperezas y/o fricciones propias del desarrollo cotidiano de nuestras actividades y responsabilidades. Se logró reforzar el compañerismo y trabajo en equipo desde la óptica del deporte y la sana competencia en torneos amistosos con otras entidades. Que estas actividades sean apoyadas por las Direcciones Territoriales para conseguir el éxito y desarrollo del Plan de Bienestar de la Unidad. Fue un éxito la exposición, tanto que varios los contratistas optaron por afiliarse al FNA Los asistentes se sintieron satisfechos, aunque la integración no fue la mejor por los cumplimientos de Metas. Se evidenció la participación de los asistentes al taller realizado Faltó compromiso por parte de la Dirección territorial</p>
--	---	---

	los diferentes grupos de trabajo, así como de la impartida de manera virtual.	
<b>NORTE DE SANTANDER</b> <b>Arellys Johana Urbina Acevedo</b>	<p>La baja participación de los funcionarios en las diferentes actividades.</p> <p>baja motivación de los funcionarios frente a las actividades de bienestar</p> <p>Como oportunidad de mejora realizar La promoción de las diferentes jornadas a través de diferentes medios de comunicación con los que cuenta La entidad Como carteleras y correos institucionales</p>	<p>Realizar las actividades de bienestar social y de estímulos de manera coordinada con los diferentes líderes de procesos dentro de la entidad, comunicaciones, planeación y los profesionales del tema psicosocial. Generar acuerdos de apoyo con la Caja de Compensación Familiar. Acuerdos con instituciones privadas como zonas de spa para jornadas de relajación que contribuyan en la calidad de vida laboral de los funcionarios.</p>
<b>NARIÑO PASTO</b> <b>Silvia valencia Perez</b>	<p>Se evidencia en algunos colaboradores falta de compromiso por las actividades diferentes al cumplimiento de sus funciones, se debe trabajar fuerte para que todos comprendan que las actividades del plan de bienestar nos ayudan a todos a tener una mejor calidad de vida</p>	<p>Las personas que participan activamente han mejorado sus relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, se puede observar sentido de pertenencia.</p>

<p><b>PUTUMAYO</b> <b>Karledys</b> <b>Yoraida</b> <b>Sanchez</b> <b>Hernandez</b></p>	<p>Fortalecimiento de trabajo en equipo  <b>OPORTUNIDADES:</b> Conocimiento de nuevas estrategias para mejorar los procesos en pro de las víctimas.  - Adquirir elementos teóricos y prácticos para el desarrollo humano que conllevaron a solución de posibles problemas e interrogantes  <b>DIFICULTADES:</b>  No se contó con un espacio apropiado para la realización de estos talleres ya que la caja de compensación (COMFAMILIAR) en la que se encuentran afiliados los funcionarios de esta territorial no brinda el apoyo logístico para el desarrollo de las actividades de Bienestar.  Promoción y prevención de la salud  <b>OPORTUNIDADES:</b> Fomentar la cultura del autocuidado y la corresponsabilidad en torno a la salud.  <b>DIFICULTADES:</b> Ninguna  Promoción programas de vivienda  <b>OPORTUNIDADES</b>  Gestión subsidios  El fondo Nacional del Ahorro (FNA), maneja interés muy favorable para los funcionarios.  <b>DIFICULTADES</b>  Alta demanda por vivienda.  Falta de planificación. Es por ello que estos talleres son de gran aceptación por los funcionarios ya que se tratan temas de ahorro y desarrollo de programas para el cumplimiento de este fin.  Programas Deportivos, recreativos, vacacionales  <b>OPORTUNIDADES</b>  Se promueve la cultura deportiva y recreativa, aspectos importantes para el fortalecimiento de los lazos de compañerismo mejorando el clima organizacional.  <b>DIFICULTADES</b></p>	<p>Permitió crear soluciones a situaciones que generan cambios importantes en el entorno. Igualmente permitió reconocer y fortalecer las actitudes y aptitudes relacionadas con la confianza, toma de decisiones, aspectos esenciales para el cumplimiento misional de la Unidad y para el desarrollo tanto personal como profesional de los colaboradores. Así mismo afianzo la capacidad de comunicación, la habilidad para organizar las ideas y trabajar en equipo mejorando el ambiente laboral. Fomentó la cultura del autocuidado y la corresponsabilidad en torno a la salud, se recordó la importancia de mantener la correcta posición en el cuerpo en quietud o en movimiento y así evitar posibles lesiones aprendiendo a proteger principalmente la columna vertebral, al realizar las actividades diarias, evitando que se presenten dolores y disminuyendo el riesgo de lesiones. Disminuyo el impacto de la carga laboral generando un ambiente de trabajo favorable. "Se aclararon dudas respecto a los temas de interés, como los requisitos necesarios para acceder a los créditos y las tasas de interés que se manejan en el FNA. Igualmente se fortaleció las estrategias de ahorro y manejo de recursos, estas estrategias basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos de vivienda generó un clima organizacional favorable que se reflejó en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de calidad del servicio</p>
---	--	--

	Falta de convenios con entidades, mediante programas y proyectos claramente establecidos, que permitan incrementar la actividad deportiva y sobre todo la recreativa.	prestado a las víctimas del conflicto. Esta actividad ayudó a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generó comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral. Teniendo en cuenta que la calidad de vida de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral es por ello que se hace necesario implementar actividades lúdico-deportivas donde se involucre a todos los colaboradores de la URT.
<b>SUCRE</b> <b>Alejandro</b> <b>Vidal Ozuna</b> <b>Herazo</b>	Una dificultad fue programar el espacio de tiempo para ejecutar estas actividades y una oportunidad fue que se logró la integración del grupo de trabajo de la unidad, cambiando una aptitud de compromiso laboral por un lapso de tiempo de reflexión para mejorar tanto el proceso, como la calidad de vida de cada colaborador.	Plan de Bienestar Social e Incentivos con el objeto de incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales.
<b>TOLIMA</b> <b>Magda Liset</b> <b>Triana Celis</b>	Bajo nivel de participación de los funcionarios en algunas actividades.	Se realizó gestión para realizar actividades sin costo en la territorial
<b>NARIÑO</b> <b>TUMACO</b> <b>Silvia valencia</b> <b>Perez</b>	Se evidencia en algunos colaboradores falta de compromiso por las actividades diferentes al cumplimiento de sus funciones, se debe trabajar fuerte para que todos comprendan que las actividades del plan de bienestar nos ayudan a todos a tener una mejor calidad de vida	Las personas que participan activamente han mejorado sus relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, se puede observar sentido de pertenencia.

<p><b>VALLE DEL CAUCA</b>  <b>Stefany Ortega Puente</b></p>	<p>DIFICULTADES: - La participación de los colaboradores en las actividades programadas.  - La disponibilidad de los colaboradores para adelantar actividades después del horario laboral.  - La poca, por no decir nula colaboración de la caja de compensación para apoyar las actividades.  - La actitud de algunos colaboradores que buscan dañar el ambiente para el desarrollo de actividades.</p> <p>OPORTUNIDADES: - Que contamos con un equipo de trabajo joven el cual se puede formar por medio de estrategias de intervención que nos permitan incidir en ellos para mejorar su participación en las actividades.  - Las personas que participaron de las actividades en el 2014, la experiencia fue muy buena y nos podemos apoyar en ellos para hacer una estrategia "de Mercado" para promocionar nuestra actividades.</p>	<p>El mayor logro consiste en tener un equipo trabajo inquieto por las diferentes actividades que se realizan, sin importar si las opiniones que dan son buenas o malas, porque en al escuchar cada una de ellas identificamos puntos de mejoras o estrategias para potencializar. Adicional a ello es una oportunidad para estar en boca de todos y que de una u otra forma nuestras actividades den de que hablar. De hecho muchos se han acercado a preguntarme que cuando se inician las actividades y a ofrecer su apoyo para iniciar las mismas.</p>
<p><b>MEDELLIN</b>  <b>Yanet Garces Zuluaga</b></p>	<p>*La disponibilidad de tiempo de los funcionarios para la asistencia a las actividades, y la disposición para la continuidad de cursos que se realizaban por periodos consecutivos.  *Falta de espacios adecuados para realizar las actividades, ya que no son muy accesibles espacios y lugares de forma gratuita, para el desarrollo de algunos eventos.</p>	<p>*Se realizaron las actividades, contando con participación del personal, generando espacios para reducción de estrés, mejoramiento del clima laboral, integración del grupo familiar generando nuevos espacios para compartir.  - *Se desarrolló el taller de liderazgo y relaciones humanas, donde se promovió estrategias para aplicarlas en el ámbito laboral , desde su puesto de trabajo, trabajando en temas como la motivación, el cambio, la comunicación, la empatía, habilidades sociales.  *Se realizó el taller de convivencia en el trabajo, y comunicación asertiva, donde se interiorizo el comportamiento al interior de la Unidad, el respeto, tolerancia, el</p>

		<p>clima organizacional y las normas de convivencia, entre todos los colaboradores de la Unidad.</p> <p>*Se realizaron salidas a actividades deportivas, y culturales que generan espacios de liberación de cargas y esparcimiento.</p> <p>*Se realizaron actividades de promoción y prevención de la salud, que fomentaron hábitos de vida saludable y aprendizaje de temas saludables y de prevención.</p>
<p><b>CAUCA</b> <b>Nely Oliva</b> <b>Jimenez</b> <b>Ordonez</b></p>	<p>En nuestra sede la dificultad más grande que se tiene es que algunos colaboradores les falta más compromiso para las realizar las actividades que se programan ,ya que ello se enfocan solo en cumplir con las funciones que tienen a cargo ,a veces hay que presionar para que ellos comprendan que las actividades del plan de bienestar nos ayudan a todos a tener una mejor calidad de vida laboral</p>	<p>Los que participan en las diferentes activamente programadas, han logrado mejorar notablemente en su ámbito laboral y sus relaciones interpersonales han mejorado, el trabajo en equipo es más notorio, se puede observar sentido de pertenencia por la Territorial.</p>
<p><b>NIVEL NACIONAL</b> <b>Solanyi Matiz</b> <b>Prado</b></p>	<p>Falta concientización de los Directivos, Jefes de oficina, en la importancia de participación de sus funcionarios en las actividades de bienestar.</p> <p>Se debe fortalecer el tema de autocuidado además de dar a conocer a los funcionarios que las actividades de bienestar no son solo asistenciales.</p>	<p>Se logró el cumplimiento de actividades de bienestar.</p> <p>Apoyo de la caja de compensación en el desarrollo de las actividades de bienestar.</p> <p>Desarrollo de una estrategia encaminada al riesgo psicosocial.</p>

Tabla 1. Evaluación actividades año 2014.

Fuente. Líderes Talento y Desarrollo Humano de Direcciones Territoriales – Unidad de Restitución de Tierras

### 1.1.1 PRESUPUESTO EJECUTADO ACTIVIDADES DE BIENESTAR AÑO 2014

Dependencia	No de funcionarios	Valor ejecutado	# Actividades con Recursos
MEDELLIN	23	4.290.521	4
APARTADO	18	6.629.363	4
ATLANTICO	16	5.700.000	4
MAG MEDIO BARRANCABERMEJA Y BUCARAMANGA	21	9.950.000	4
BOLIVAR - CARTAGENA	17	7.000.000	4
BOLIVAR - CARMEN DE BOLIVAR	18	5.300.000	4
CESAR - VALLEDUPAR	23	5.527.500	4
CHOCO	16	12.239.055	4
CORDOBA	18	2.850.000	4
MAGDALENA	24	8.200.000	4
META	22	5.146.800	3
NARIÑO PASTO	18	4.382.802	4
NARIÑO TUMACO	12	6.590.000	4
NORTE DE SANTANDER	20	8.232.200	4
PUTUMAYO	15	11.900.000	4
SUCRE	21	3.550.000	4
TOLIMA	20	9.650.000	4
VALLE - CALI - PEREIRA	22	4.880.900	4
POPAYAN	16	5.629.000	4
BOGOTA Y NIVEL CENTRAL	131	84.291.160	8
<b>Totales</b>	<b>491</b>	<b>211.939.301</b>	<b>83</b>

Tabla 2. Presupuesto ejecutado año 2014.

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

# Actividades con Recursos	# Actividades sin Recursos	Total Actividades Año 2014
<b>83</b>	<b>196</b>	<b>279</b>

Tabla 3. Actividades ejecutadas año 2014.

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

## 2. Introducción

El Sistema de Estímulos se constituye en parte esencial para el desarrollo de las personas que integran la Unidad de Restitución, la administración pública dentro de su proceso de modernización viene promoviendo la elaboración de planes, programas y proyectos de bienestar 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.

Tal como lo establece el decreto 1567 de 1998 los programas de bienestar deben ser entendidos 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”.

La Unidad de Restitución de Tierras con el fin de apoyar la estrategia nacional ha diseñado el siguiente plan de bienestar para el año 2015, que tiene como objetivo orientar las acciones pertinentes para lograr una administración más eficiente y amable frente al ciudadano.

## 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”.

La Unidad cuenta con el siguiente organigrama que sirve para identificar la estructura de la Entidad, lo anterior para tener un panorama de las dependencias.

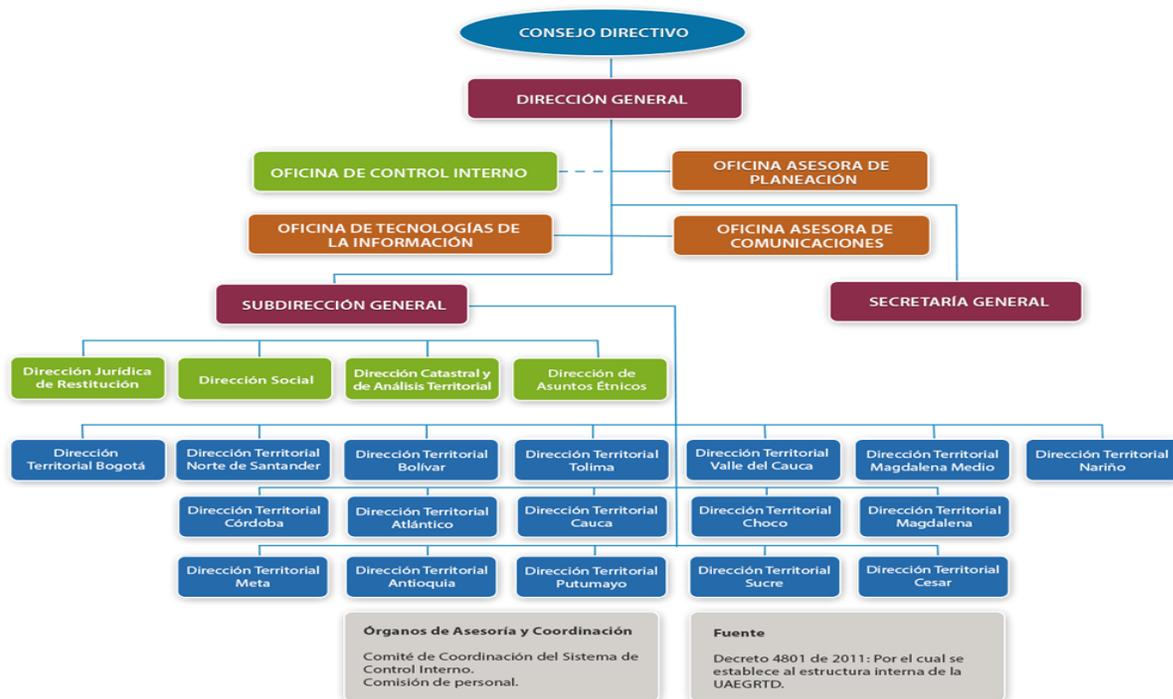


Figura 1. Organigrama de la Unidad de Restitución de Tierras a 17 de febrero de 2015.  
Fuente. Página internet – Unidad de Restitución de Tierras

En la actualidad la planta de la Unidad está autorizada para 37 Funcionarios de nombramiento ordinario y 466 en provisionalidad:



Figura 2. Distribución de planta de la Unidad de Restitución de Tierras a 17 de febrero 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:

DEPENDENCIA	TOTAL CARGOS PLANTA
Nivel Central	113
Dirección Territorial Antioquia ( Medellín)	23
Dirección Territorial Antioquia (Apartadó)	18
Dirección Territorial Antioquia (Caucasia)	12
Dirección Territorial Atlántico	16
Dirección Territorial Bogotá	18
Dirección Territorial Bolívar	17
Dirección Territorial Bolívar (Carmen)	18
Dirección Territorial Cauca	17
Dirección Territorial Cesar- Guajira	23
Dirección Territorial Chocó	16
Dirección Territorial Córdoba	18
Dirección Territorial Magdalena	24
Dirección Territorial Magdalena Medio	17

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

Dirección Territorial Magdalena Medio Bucaramanga	4
Dirección Territorial Meta	22
Dirección Territorial Nariño	18
Dirección Territorial Nariño (Tumaco)	11
Dirección Territorial Norte de Santander	20
Dirección Territorial Putumayo	15
Dirección Territorial Sucre	21
Dirección Territorial Tolima	20
Dirección Territorial Valle del Cauca (Eje Cafetero)	3
Dirección Territorial Valle del Cauca	19
<b>TOTAL</b>	<b>503</b>

Tabla 4. Total cargos planta Unidad de restitución de Tierras a 17 de febrero de 2015.  
Fuente. Grupo de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras

Actualmente la Unidad está provista por una planta de personal de 466 funcionarios conformado por 206 hombres y 260 mujeres.

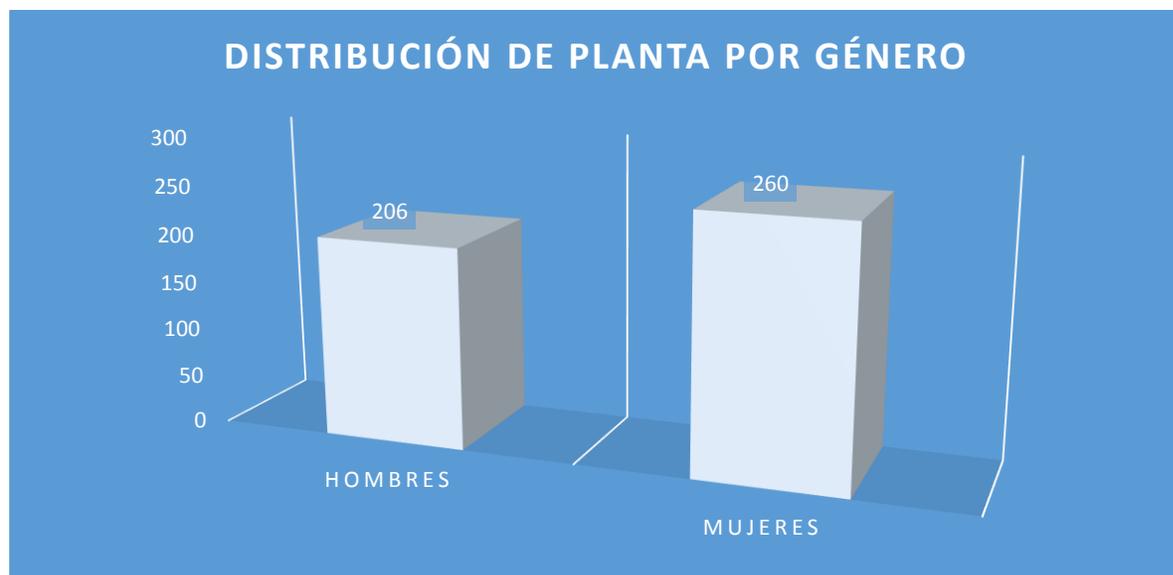


Figura 3. Distribución de planta por género en la Unidad de Restitución de Tierras a 17 de febrero de 2015.  
Fuente. Grupo de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras

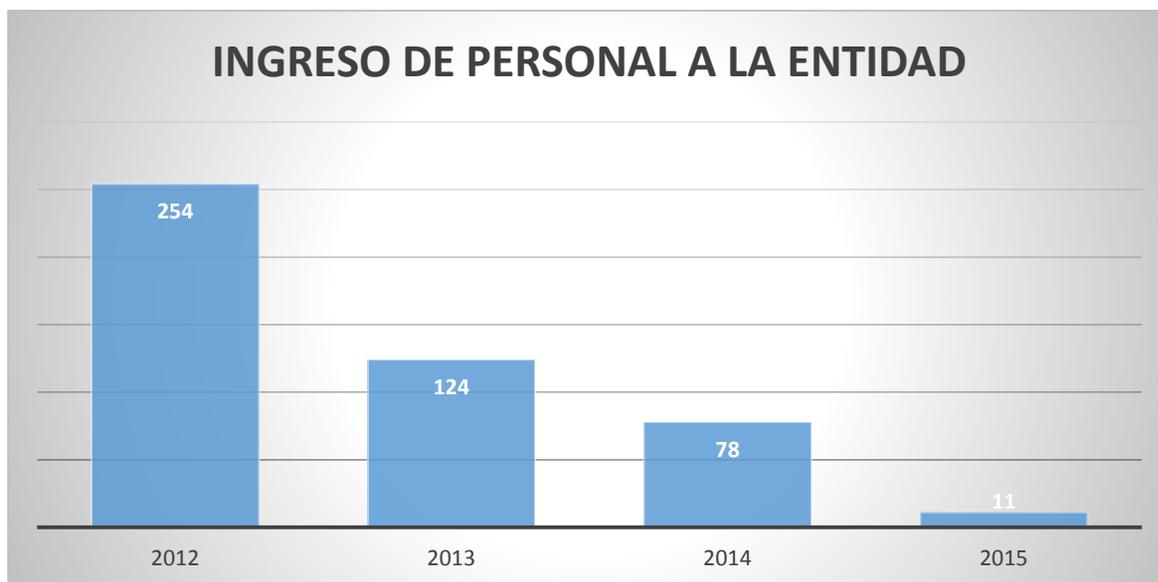


Figura 4. Ingreso de personal por año en la Unidad de Restitución de Tierras a 17 de febrero de 2015.

Fuente. Grupo de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras

Con respecto a la antigüedad el 19% de los posesionados lleva menos de un año el restante ingreso en los años 2012 y 2013, quienes han consolidado en parte la cultura organizacional.

**POBLACIÓN OBJETIVO:** 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 dependen económicamente de él.

#### 4. Objetivo General:

Contribuir al bienestar y al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Unidad de Restitución de Tierras y de sus familias, a través de la implementación de programas especialmente diseñados para atender necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje, fomentando una cultura organizacional eficiente y generando motivación para la prestación del servicio.

#### 4.1 Objetivos específicos

- Satisfacer las necesidades de bienestar de los funcionarios de la Unidad de Restitución que fueron priorizados a través de la encuesta de bienestar.
- Aplicar las disposiciones legales vigentes para los funcionarios públicos respecto a los programas del sistema de estímulos.
- Mantener un nivel de bienestar de los funcionarios de la Unidad que garantice y fomente en los servidores estilos de vida saludable.

- Atender todos los programas especificados por el DAFP para beneficiar a los servidores públicos de la Unidad con el fin de garantizar el mejoramiento de la calidad de vida, elevar los niveles de eficiencia, satisfacción e identidad.
- 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.
- Propiciar actividades orientadas al mejoramiento de la calidad de vida del núcleo familiar de los funcionarios de la Unidad de Restitución de Tierras.

## **5. Justificación y alcance**

A través de los programas de bienestar social la Unidad de Restitución de Tierras para la vigencia 2015, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el decreto 1227 de 2005, busca mejorar el nivel de vida de los funcionarios y de sus familias, así como elevar los niveles de eficiencia y eficacia en el servicio que presta la entidad; así mismo este instrumento de gestión contribuirá a potencializar habilidades y capacidades del personal y así aproximar a la Unidad al logro de los objetivos misionales.

Dando alcance a esta normatividad se ha diseñado el plan de bienestar “con calidad y calidez” que busca estimular a los funcionarios de la Unidad para avanzar en una administración más eficiente y amable frente al ciudadano.

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
- Orientaciones del comité de capacitación, bienestar social e incentivos
- Resultados de la evaluación de cultura organizacional
- Resultados de consultoría sobre actualización código de ética
- Presupuesto asignado a la Unidad
- La evaluación realizada a los programas de bienestar del año 2014
- Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial

## **6. 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 enero de 2014, teniendo en cuenta los lineamientos del DAFP.

La encuesta se realizó a 381 funcionarios representando del 81 % de la población de la Unidad.

Se adjunta resultado de Diagnóstico de Necesidades por cada una de las Dependencias.

## **7. 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”

## **8. 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 2015 que pretenden impactar en los funcionarios y su núcleo familiar

### **8.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

#### **8.1.1 Programas Deportivos, Recreativos y vacacionales: “En forma por la convivencia”**

Este programa busca incentivar a los colaboradores y a sus familias en la práctica de deportes, participación en programas recreativos, y vacacionales, como parte fundamental para fortalecer el trabajo colectivo, la creatividad, la autoestima, solidaridad, cooperación, relaciones sociales, utilización del tiempo libre, los cuales promuevan la salud integral, la sana convivencia, la vida saludable, el dialogo, el respeto y la motivación.

Dichos programas responden a las necesidades de integración, identidad, cultura institucional y pertenencia en las cuales los funcionarios de la Unidad dedican su tiempo a través de actividades que lo integren con su grupo familiar y social.

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

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

- Torneos Deportivos
- Prácticas deportivas
- Olimpiadas Deportivas
- Pasa Día
- Jornadas Recreativas

#### 8.1.2 Artísticos y culturales “El arte con propósito”

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.

- Show descubriendo talentos
- Actividades culturales

#### 8.1.3 Promoción y prevención en salud “Tu salud es calidad”

Este programa pretende contribuir a través de acciones, procedimientos e intervenciones a que los funcionarios como su núcleo familiar, mejoren sus condiciones para vivir, generando actitudes y comportamientos saludables además de estrategias de autocuidado

Dentro de las actividades a llevar a cabo se realizarán:

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

#### 8.1.4 Capacitación Informal “Ampliando horizontes”

A través de este programa se busca contribuir al desarrollo personal tanto de los colaboradores como su núcleo familiar, fortaleciendo sus habilidades y destrezas utilizando modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar.

- Talleres de cocina
- Talleres Artesanías y /o manualidades

#### 8.1.5 Promoción de Programas de vivienda “mi meta es mi casa”

Queremos a través de este programa facilitar a los colaboradores para las gestiones de trámites e información pertinente en los programas de vivienda que se encuentran vigentes con el fin de que

puedan lograr su meta de tener casa propia. Para el cumplimiento se tienen establecidas las siguientes actividades:

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

#### 8.1.6 Clima Laboral y cultura organizacional “En unidad con Armonía”

Se pretende generar estrategias que propendan por el establecimiento de relaciones sanas y armoniosas y por mecanismos de retroalimentación que permitan acciones de mejora y contribuyan a la motivación de los funcionarios de la Unidad. Para su desarrollo se pretenden las siguientes actividades:

- Diagnóstico de clima laboral
- Taller de comunicaciones, comunicación asertiva.
- Socialización e interiorización de valores a través de estrategias lúdicas.
- Talleres o espacios de reflexión
- Talleres experienciales
- Talleres de Integración

#### 8.1.7 Adaptación al cambio organizacional: “Estrategia O es 3”

Se pretende realizar un trabajo de mejoramiento continuo al interior de la Unidad teniendo en cuenta las variables del ser, hacer y tener, para lo cual se generaran estrategias en los cambios que puedan ocurrir como consecuencia de reformas organizacionales, en este sentido y por la estrategia a desarrollar en el año 2015 se pretende realizar las siguientes actividades:

- Jornadas y talleres prácticos
- Jornadas de reflexión

#### 8.1.8 Preparar a los pre pensionados y Desvinculación asistida: “Hacia 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.

#### 8.1.9 Trabajo en equipo “La unidad es sinergia”

La Unidad pretende a través de esta estrategia realizar actividades que fortalezcan la cultura organizacional y la sinergia de la Unidad, contribuyendo al mejoramiento y la calidad de vida laboral. Para dar respuesta a este programa se pretende realizar las siguientes actividades:

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

## **9. Control y seguimiento**

Para tener reporte de las actividades de bienestar y en la garantía de que el plan tenga el impacto esperado en el mejoramiento de la calidad de vida, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Listado de asistencia
- Acta o informe de la actividad
- Archivo fotográfico
- Formato de evaluación actividades de bienestar

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

### **9.1 Indicadores**

- Cobertura

Las Direcciones territoriales deberán anualmente reportar el siguiente indicador de cobertura

$(\text{No de funcionarios impactados año} / \text{No de Funcionarios de la Territorial}) * 100$

- Indicador económico

$(\text{Recursos ejecutados} / \text{recursos presupuestados}) * 100$

- Indicador de eficacia

$(\text{No de actividades de bienestar realizadas} / \text{No de actividades de bienestar planteadas})$

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

## Referencias bibliográficas

- 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
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1567 de 1998
- Decreto 1227 de 2005
- 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

## Anexos

Resultados Diagnósticos por Dirección Territorial y nivel Nacional

Atentamente,

**CARLOS AURELIO PLANELLS MATALLANA**

Coordinador

Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Elaboró: Solanyi Matiz