



ADR
Agencia de Desarrollo Rural



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS V2

Agencia de Desarrollo Rural – ADR

Bogotá D.C., Junio de 2019



El campo
es de todos

Minagricultura

JAVIER IGNACIO PÉREZ BURGOS

Presidente (E)

DIEGO EDISON TIUZO GARCÍA

Secretario General (E)

SILVANA VERONESSI CAICEDO

Dirección de Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1 MARCO NORMATIVO

- 1.1 Decreto Ley 1567 de 1998
- 1.2 Ley 909 de 2004
- 1.3 Ley 1562 de 2012
- 1.4 Decreto 1083 de 2015
- 1.5 Ley 1857 de 2017
- 1.6 Decreto 051 de 2017
- 1.7 Decreto 894 de 2017
- 1.8 Decreto 1499 de 2017
- 1.9 Resolución 1591 de 2017

2 MARCO CONCEPTUAL

3 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO

4 POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

5 OBJETIVO GENERAL

5.1 Objetivos Específicos

6 BENEFICIARIOS

6.1 Incentivos

7 METAS

7.1 Cobertura

7.2 Satisfacción

8 RESPONSABLE

9 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

9.1 Metodología

9.2 Generalidades

9.3 Herramienta de Medición

9.4 Procedimiento de Recolección de Información

9.5 Resultados obtenidos

10 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

10.1 Área de Protección de Servicios Sociales

- 10.1.1 Programa de Seguridad Social Integral**
- 10.1.2 Programa de Recreación Deporte y Vacacional**
- 10.1.3 Programa Artístico Culturales**
- 10.1.4 Programa de Promoción y Prevención de Salud**
- 10.1.5 Capacitación informal en artes, artesanías u otras modalidades**
- 10.1.6 Programa de Promoción de Programas de Vivienda**

10.2 Área de Calidad de Vida Laboral

- 10.2.1 Medición de clima laboral**
- 10.2.2 Preparar a los prepensionados**
- 10.2.3 Identificación de la cultura organizacional**
- 10.2.4 Fortalecimiento del trabajo en equipo**
- 10.2.5 Salario Emocional**

10.3 Sistema de Incentivos

11 DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

11.1 Presupuesto

11.2 Actividades a Desarrollar

11.3 Cronograma de Actividades

INTRODUCCIÓN

A partir del nuevo Modelo de Planeación y Gestión MIPG, que busca resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, el Talento Humano se constituye en el centro y corazón del modelo, razón por la cual es necesario fortalecer el recurso humano de la entidad.

Los retos en materia de Bienestar Social para la Agencia de Desarrollo Rural para el año 2019 requieren de un esfuerzo por parte del recurso humano encargado de lograr la materialización de la política, por lo tanto, para el logro de los objetivos es necesario generar un cambio en las conductas y actitudes de los servidores públicos de la ADR, a través de estrategias enfocadas a tener servidores íntegros, felices y comprometidos con la misión de la Agencia.

Para lograr comprometer a los servidores con esta misionalidad, la ADR realizó un diagnóstico de necesidades a través del cual identificó los temas prioritarios y de acuerdo con la normatividad vigente, se debían incluir en el Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2019.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta el “Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural ADR para la vigencia 2019”, elaborado a partir de la medición de clima laboral realizada en el año 2017, la evaluación del “Programa de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2018”, además de la recolección de datos de la “Ficha de Diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e Incentivos”, también se tuvo en cuenta toda la información de la base de datos de los servidores públicos y su grupo familiar actualizada a 2019.

1. MARCO NORMATIVO

1.1. Decreto Ley 1567 de 1998.

“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto–ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.”

1.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.

“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”, artículo 36 párrafo numeral 3, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

La segunda área es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

1.3. Ley 1562 de 2012.

“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, establece la definición de Salud Ocupacional como Seguridad y Salud en el Trabajo, como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

1.4. Decreto 1083 de 2015.

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

(...)

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

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

(...)

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

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

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

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

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

(...)"

1.5. Ley 1857 de 26 de julio de 2017.

"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"

"Artículo 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar

o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Artículo 4. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año, como el “Día Nacional de la Familia”.

(...)”

1.6. Decreto 051 de 2017.

“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, el cual establece en su artículo 4, modificar el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.”

1.7. Decreto 894 de 2017.

“Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, “Artículo 1. Modificar el literal g) de artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (...)”

1.8. Decreto 1499 de 2017.

“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

“Artículo 2.2.22.3.3. Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas (...)”

1.9. Resolución 1591 de 2017.

“Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR”.

2. MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar en la Agencia de Desarrollo Rural se da como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de los objetivos de la Agencia.

Con el fin de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público y en lo posible de su familia, aplicando integralmente las directrices de bienestar social, dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, éstas deben estar enmarcadas dentro de dos (2) componentes que son los Programas de Protección de Servicios Sociales y los Programas de Calidad de Vida Laboral, cada uno con diferentes componentes así:

Área de Protección de Servicios Sociales¹ incluye las actividades de tipo:

- a. Deportivos, Recreativos y Vacacional
- b. Artísticos y Culturales
- c. Promoción y prevención de salud
- d. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades
- e. Promoción de programas de Vivienda

f. **Área de Calidad de Vida laboral²**, se encuentran los relacionados con:

- a. Clima laboral Cultura Organizacional
- b. Preparar a los Prepensionados para el retiro del servicio

¹ Decreto Ley 1567, artículo 23: “(...) se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad (...)”

² Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 24: “(...) El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”

- c. Salario emocional
- d. Identificación de la cultura organizacional
- e. Fortalecimiento del trabajo en equipo

3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO

En la actualidad en la Agencia de Desarrollo Rural tiene un total de 450 empleos, de los cuales 114 son permanentes y 336 temporales.

DEPENDENCIA	SEDE	TOTAL EMPLEOS		
		TOTAL	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TEMPORAL
NIVEL CENTRAL	BOGOTÁ, D.C.	243	75	168
UTT No. 1	SANTA MARTA	18	4	14
UTT No. 2	CARTAGENA	17	3	14
UTT No. 3	MONTERIA	17	3	14
UTT No. 4	CUCUTA	17	3	14
UTT No. 5	MEDELLIN	16	2	14
UTT No. 6	MANIZALES	17	3	14
UTT No. 7	TUNJA	17	2	15
UTT No. 8	IBAGUÉ	13	3	10
UTT No. 9	POPAYAN	18	4	14
UTT No. 10	PASTO	16	2	14
UTT No. 11	NEIVA-	18	3	15
UTT No. 12	VILLAVICENCIO	14	4	10
UTT No. 13	BOGOTÁ, D.C.	9	3	6

Total Planta: 450 Empleos

4. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta que una Política de Bienestar Social Laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, en la Agencia de Desarrollo Rural – ADR se establece la Política de Bienestar Laboral así:

“La Agencia de Desarrollo Rural dentro de la Estrategia para la Gestión del Talento Humano reconoce la importancia del bienestar en sus servidores y por tanto vela por su seguridad física y emocional y la calidad de vida, apoya y promueve su bienestar, a través de estrategias enfocadas a tener servidores íntegros, felices y comprometidos con la misión de entidad; para este propósito se implementa el “Programa de Bienestar Social en la Agencia”.

5. OBJETIVO GENERAL

Incrementar el sentido de pertenencia, satisfacción, motivación, compromiso y desempeño laboral de los servidores de la Agencia de Desarrollo Rural, a través del desarrollo de programas que contribuyan a mantener y mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y su núcleo familiar.

5.1. *Objetivos Específicos.*

- Satisfacer las expectativas de los servidores de la ADR en torno al programa de Bienestar y fomentar la participación en las actividades programadas.
- Definir acciones relacionadas con el bienestar y la ruta de la felicidad, con el fin de mejorar la productividad y satisfacción de los servidores de la ADR.
- Generar actitudes favorables frente a la calidad del servicio y al mejoramiento continuo de los procesos de la ADR.
- Mejorar la percepción generalizada en la entidad respecto al bienestar, mediante la inclusión de las preferencias de los servidores en cuanto a las actividades previstas en este programa.
- Reforzar una cultura de valores, enmarcados en el Código de Integridad que nos identifican como servidores públicos.
- Fortalecer las actividades de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la salud física, mental y social de los servidores en los puestos de trabajo y en la Entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores, en forma individual y colectiva para un buen cumplimiento de sus funciones y por ende el logro de los objetivos institucionales.

6. BENEFICIARIOS

Todos los servidores públicos que pertenecen a la ADR y sus familias tienen derecho a participar en todas las actividades contempladas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2019.

Se entiende por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

6.1. Incentivos.

El plan anual de incentivos de la ADR tendrá como cobertura los servidores de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor, profesional y técnico. Anualmente se seleccionarán los empleados y equipos de trabajo con desempeños en niveles de sobresaliente.

7. METAS

7.1. Cobertura.

Alcanzar una cobertura del 100% de la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos programada para la vigencia 2019.

7.2. Satisfacción.

Lograr un nivel de satisfacción promedio con las actividades de bienestar igual o superior al 90%.

8. RESPONSABLE

La Secretaria General a través de la Dirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019 en la Agencia de Desarrollo Rural se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y el Cronograma de Actividades.

Los resultados de su aplicación permitieron obtener información cuantitativa de las preferencias de los servidores en cuanto a las actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales. Así entonces, esta información fue analizada y descrita como base para la estructuración del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2019.

9.1. Metodología.

A través de una metodología mixta, la cual se aplicó a una muestra representativa de la Agencia de Desarrollo Rural – ADR, mediante preguntas estandarizadas en busca de tendencias de la entidad en temas de bienestar.

9.2. Generalidades.

CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN
INSTRUMENTO	Encuesta de valoración
MEDIO	Correo electrónico
FORMA	Virtual
POBLACION POTENCIAL	412
POBLACION REALMENTE ENCUESTADA	311
FECHAS DE APLICACIÓN	Enero 15 al 18 – 2019

La encuesta buscó indagar las preferencias de la población de la ADR con relación a los siguientes temas:

- Información socio demográfica del grupo.
- Programas de Calidad de Vida Laboral, Protección y Servicios Sociales.

9.3. Herramienta de Medición. (Ver Anexo 1)

9.4. Procedimiento de recolección de información.

La encuesta fue enviada por correo electrónico a cada uno de servidores que conforman la planta permanente y temporal de la ADR, durante la segunda y tercera semana del mes de enero de 2019.

El resultado del ejercicio contó con la participación de 311 servidores públicos del nivel Nacional y Territorial que corresponden al 75% de la población total de la ADR.

9.5. Resultados obtenidos.

A continuación se relacionan las preferencias con base en los resultados de la encuesta aplicada a los servidores de la ADR del nivel central y de las Unidades Técnicas Territoriales.

Anexo 1.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

1. DATOS GENERALES

Respuestas: 311

1.1. Nivel Central: 48,9% Unidad Técnica territorial: 51,1%

1.2. A continuación se relacionan por cada Unidad Técnica Territorial el número de servidores que diligenciaron la encuesta:

UTT N° 01 – Santa Marta: 14

UTT N° 02 – Cartagena: 09

UTT N° 03 – Montería: 13

UTT N° 04 – Cúcuta: 10

UTT N° 05 – Medellín: 13

UTT N° 06 – Manizales: 12

UTT N° 07 – Tunja: 14

UTT N° 08 – Ibagué: 12

UTT N° 09 – Popayán: 10

UTT N° 10 – Pasto: 10

UTT N° 11 – Neiva: 10

UTT N° 12 – Villavicencio: 08

UTT N° 13 – Cundinamarca: 06

NO Indicaron la UTT: 18

1.3. Género: Femenino: 51,1% Masculino: 48,9% No manifiesta: 0%

1.4. ¿En qué nivel jerárquico se encuentra dentro de la Planta de la ADR?

a) Directivo 2,6%

b) Asesor 1,6%

c) Profesional 71,7%

d) Técnico 24,1%

1.5. Estado civil:

a) Soltero(a) 42%

b) Casado(a) 38%

c) Unión Libre 17%

- d) Separado(a) 2%
- e) Viudo 1%

1.6. Condición de prepensionado

De los 311 servidores que diligenciaron la encuesta 30 indicaron que se encontraban en condición de prepensionados, es decir el 9,65%.

2. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

2.1. ¿Por cuál de estos motivos SI participa en las actividades de Bienestar Social?

- a) Socializar, ampliar o fortalecer amistades obtuvo la mayor respuesta con un 28,9%
- b) Disminuir el estrés 17,4%
- c) Sentido de pertenencia 16,1%
- d) Práctica del deporte 11,9%
- e) Salir de la rutina 11,9%
- f) Compartir con la familia 7,1%
- g) Logro, desafío y competición 2,6%
- h) Otros motivos 4,1%

2.2. ¿Por cuál de estos motivos NO participa en las actividades de Bienestar Social?

- Cruce de horarios y carga laboral fueron los dos motivos que los servidores indicaron por los cuales No participan en las actividades de Bienestar.

2.3. Seleccione las actividades que le gustaría se promovieran en la Entidad:

a) Actividades Deporte Individual

Actividad física – Gimnasio obtuvo la mayor respuesta con un 49,2%

- Natación 20,3%
 - Tenis de Mesa 7,4%
 - Billar 5,5%
 - Ajedrez 3,2%
 - Ninguno 6,4%
 - Otras Preferencias 8,0%
- (Tenis, atletismo, ciclismo, observación astronómica.)

b) Actividades Deporte Colectivo

Caminatas obtuvo la mayor respuesta con un 41,8%

- Bolos 21,50%
- Fútbol 17,70%

Baloncesto	7,10%
Voleibol	5,10%
Ninguno	4,5%
Otras Preferencias	2,3%

(Ciclismo, atletismo, ciclo montañismo)

c) Actividades Deporte Autóctono

Rana obtuvo la mayor respuesta con un 23,20%

Parqués	18,00%
Mini-tejo	18,00%
Tejo	18,30%
Ninguno	19,30%
Otras Preferencias	3,20% (Dominó, cartas, golosa, video juegos Fifa)

d) Actividades Artísticas y Culturales

Cine obtuvo la mayor respuesta con un 55,00%

Danzas	14,50%
Talleres manuales	12,90%
Música	9,30%
Teatro	6,80%
Ninguno	0,60%
Otras Preferencias	0,90% (Artesanía en Telar, bisutería, aprender a tocar un instrumento musical)

e) Actividades de Autocuidado

Rumba obtuvo la mayor respuesta con un 31,50%

Yoga	26,50%		
Aeróbicos	21,50%	Pilates	11,90%
6,40% Ninguno			
Otras Preferencias	2,20% (Gimnasio, ciclismo, spinning)		

f) Actividades Recreativas

Día de la Familia obtuvo la mayor respuesta con un 27,00%

Vacaciones recreativas	19,30%
Recorrido navideño	16,10%
Novenas navideñas	14,50%
Día del Niño	5,10%
Halloween	5,10%
Campamento para adolescentes	3,20%
Ninguno	5,50%
Otras Preferencias	4,20% (Salidas culturales, día del servidor público, integración del equipo de trabajo, día del trabajo)

g) Actividades en Familia

Encuentro de parejas obtuvo la mayor respuesta con un 41,5%

Escuela de padres	19,90%
Taller para adolescentes	10,50%
Ninguno	22,50%
Otras Preferencias	5,60% (Taller para padres e hijos, retiros espirituales, talleres de superación personal)

h) Actividades de Promoción y Prevención para la Salud

Semana de la salud obtuvo la mayor respuesta con un 46,00%

Jornadas de tamizajes	16,40%
Jornadas de vacunación	13,50%
Higiene oral	12,90%
Jornadas donación de sangre	7,10%
Ninguno	1,9%
Otras Preferencias	2,20% (Exámenes de osteoporosis, exámenes médicos, mamografías, chequeo ejecutivo, jornadas cardiovasculares, entre otras)

2.4. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Siendo 1 la primera actividad en prioridad y 10 la última)

El siguiente es orden de prioridad resultante:

- | | |
|--|------|
| a) Clima Laboral | (01) |
| b) Prepensionados | (02) |
| c) Actividades en Familia | (03) |
| d) Programas de Promoción y Prevención de la Salud | (04) |
| e) Actividades Deportivas | (05) |
| f) Actividades Recreativas | (06) |
| g) Conferencias y Charlas Motivacionales | (07) |
| h) Ferias de Vivienda | (08) |
| i) Actividades Culturales | (09) |
| j) Actividades de Autocuidado | (10) |

3. SISTEMA DE INCENTIVOS

Solo lo diligenciaron los Servidores Públicos de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción.

3.1. ¿Qué incentivo le gustaría recibir?

a) Incentivos por desempeño individual

- Apoyo para el pago de la matrícula, de un semestre, de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del Servidor seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes. 47,2%
- Programa de turismo familiar. 38,2%
- Publicación de trabajo en medios de circulación nacional e internacional en temas relacionados con la misión institucional de la ADR, el cual deberá ser aprobado previamente por un Comité Técnico designado por el Presidente para tal fin. 5,7%
- Financiación de investigaciones en temas relacionados con la misión institucional de la ADR y el cual previamente será aprobado por un Comité Técnico designado por el Presidente para tal fin. 6,5%
- Los servidores indicaron en otras preferencias teletrabajo, horarios flexibles, menciones de honor entre otros. 2,4%

b) Incentivos por Equipos de trabajo

- Bono Sodexo 32,8%
- Pasadía Caja de Compensación o a otros lugares diferentes a la Caja de Compensación. 32,1%
- Bonos de vestuario, alimentación o electrodomésticos. 26,7%
- Inscripción a Gimnasio 7,6%
- Los servidores indicaron en otras preferencias los bonos de cine para ir con el grupo de trabajo. 0,8%

Sugerencias y recomendaciones:

Dentro de las principales sugerencias y que fueron reiterativas encontramos:

- a) Horarios Flexibles: por favor tener en cuenta la circular del DAFP N° 100-08-2015 del 31 de agosto de 2015 y que varias entidades del Estado están implementando desde hace algún tiempo con el fin de mejorar la productividad el rendimiento y generar motivación en los servidores públicos.
- b) Cumplimiento a Ley 1857 del 26 de julio de 2017 “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”: El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.
- c) El plan de bienestar debería iniciar con el año y no que algunas actividades inicien después de medio año. Debe fortalecerse el trabajo en equipo, la redistribución de cargas labores.
- d) Mantener e incrementar las actividades que promociona Talento Humano a los servidores, la experiencia del año pasado fue espectacular y ayuda al buen clima laboral.

- e) Tener en cuenta el Salario Emocional (día de cumpleaños, compartir en familia)
- f) Extender las actividades de promoción de la salud a la sede WBP.
- g) Implementar un programa de reciclaje y campañas para disminuir la generación de residuos.
- h) Desarrollar más integración de las UTT con el nivel central.
- i) Sugiero que al personal de planta temporal lo tengan en cuenta en todo lo que tiene que ver en el sistema de incentivos de la ADR.
- j) Tener en cuenta el cambio de sillas, ya que éstas se encuentran en una condición que afectan drásticamente el desempeño.
- k) Cambiar la caja de compensación a Compensar.
- l) En caso que los cupos de alguna actividad sean limitados, tener en cuenta en primer lugar los funcionarios que no estén inscritos en otras actividades y a su vez a los funcionarios que realmente participan.
- m) Estudiar la posibilidad de prestar el servicio de transporte a funcionarios
- n) Solicitudes de Capacitación.

De acuerdo con las sugerencias y observaciones realizadas por los Servidores en el “Diagnóstico de necesidades de Bienestar e Incentivos”, a continuación se da respuesta a los siguientes puntos con relación a:

- ✓ **Horarios Flexibles:** Con el fin de dar cumplimiento a Ley 1857 del 26 de julio de 2017 “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”, se realizará la respectiva propuesta dentro del marco de la Ley, y se pondrá a consideración del Comité de Bienestar e Incentivos para aprobación de la Presidencia de la ADR.
- ✓ **Incrementar las actividades de Bienestar:** Las actividades que se aprueban dentro del “Programa de Bienestar e Incentivos” están sujetas a la disponibilidad presupuestal.
- ✓ **Incentivos pecuniarios para los Servidores de la Planta Temporal:** De acuerdo con lo establecido en el artículo 30 Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” sólo tendrán derecho a incentivos pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.
- ✓ **Salario Emocional:** Con el propósito de que los servidores de la ADR, compartan con sus familias, el Comité de Bienestar e Incentivos aprobó el disfrute de medio día de permiso en la fecha de su cumpleaños.

- ✓ Cambio de Sillas: La Dirección de Talento Humano, se encuentra realizando el estudio ergonómico para aprobación y cambio de las sillas ergonómicas que sean óptimas para la jornada laboral.
- ✓ Capacitación: La Dirección de Talento Humano al inicio de cada vigencia envía el formato de Diagnóstico de necesidades de Capacitación, con el objeto que cada una de las dependencias identifique sus necesidades, y con base en el mismo se elabora el Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- ✓ Cambio Caja de Compensación: La Presidencia de la ADR, recomienda realizar nuevamente la encuesta de las preferencias de los Servidores de la ADR con relación a la Caja de Compensación Familiar y de acuerdo con los resultados, se autorizaría el cambio de la Caja de Compensación Familiar, por lo cual en la primera semana de febrero se envió la encuesta por correo masivo al personal de planta de la sede central y WBP, la cual arrojó como resultado el cambio para la Compensar – Caja de Compensación, de acuerdo a esto se solicitó el Paz y Salvo a la Caja de Compensación Colsubsidio, actualmente se está realizando la gestión para el trámite de traslado.

Teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos se relacionan en un cuadro resumen las preferencias de los servidores con base en los resultados.

PREFERENCIAS DE LOS SERVIDORES CON BASE EN LOS RESULTADOS	
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	ACTIVIDAD
Actividades Recreativas y vacacionales	Día de la Familia
	Vacaciones recreativas
	Actividades Navideñas
	Encuentro de Parejas
Actividades Deportivas	Deporte Individual: Actividad física – gimnasio
	Deporte Colectivo: Caminatas, bolos y fútbol
	Deporte Autóctono: rana y tejo
Actividades Artísticas y Culturales	Cine y Danzas
Actividades de autocuidado	Clases de Rumba y Yoga
Actividades de Promoción y Prevención de la Salud	Semana de la Salud
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	ACTIVIDAD
Actividades de Calidad de Vida	Promoción en programas de vivienda
	Salario Emocional

10. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

De acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, las entidades deben organizar el Sistema de Estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso con los funcionarios.

Teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos, realizado en el mes de enero de 2019, se evidencia que los servidores de la ADR, encuentran que es importante priorizar respecto a su bienestar los programas de clima laboral y calidad de vida laboral.

Dado lo anterior, se planteó los siguientes Programas para el año 2019:

10.1. Área de Protección de Servicios Sociales.

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios propósitos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la Agencia organizará eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo y la comunicación asertiva, que promuevan la creatividad y la sana alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas de acuerdo con las preferencias de los servidores de la Agencia.

10.1.1. Programa de Seguridad Social Integral.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar a las cuales se afilian los servidores de la entidad. El rol de la Dirección Talento Humano será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

La Agencia de Desarrollo Rural a través de la Dirección de Talento Humano, liderará, ejecutará y realizará el seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la Agencia, a tener más sentido de compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

10.1.2. Programa de Recreación, Deporte y Vacacional.

La recreación y el deporte son importantes herramientas en el aprendizaje social del funcionario, generan espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo; que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Por lo anterior la Dirección de Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

10.1.3. Programas Artístico Culturales.

Se busca de desarrollar aptitudes artísticas, fomentando la cultura y el arte como un medio de sensibilización, de esparcimiento y de interés por los valores artísticos, que influyan en la percepción generalizada en la Entidad respecto al bienestar y como medio de integración entre los servidores de la Agencia y sus familias, mediante la divulgación, socialización e inclusión de los servidores en algunas actividades que han manifestado estar interesados, como integrar grupos musicales o de danzas.

Para el segundo semestre de 2019, la Dirección de Talento Humano realizará la convocatoria para determinar si los servidores de la Agencia tocan algún tipo de instrumento musical de su interés, para conformar un grupo dentro de la Agencia, si en la convocatoria se logra el propósito de la misma, se buscarán espacios de encuentros entre varios intérpretes para la conformación del grupo musical.

10.1.4. Programa de Promoción y Prevención de Salud.

La salud laboral de los servidores, es sin lugar a dudas, uno de los componentes más importantes de su bienestar. Por tal razón, se trabaja en conjunto con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Talento Humano, promoviendo una vida sana, feliz, placentera y productiva a través de las actividades recreo – deportivas que conlleven a un buen estado físico y a una sana convivencia.

10.1.5. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

La Agencia busca promover el desarrollo de destrezas para sus servidores, a través de la capacitación en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar de los servidores y las cuales serán desarrolladas por la Caja de Compensación Familiar o por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y/o por personal experto que requiera y gestione la Agencia.

10.1.6. Programa de Promoción de Programas de Vivienda.

La vivienda es hoy en día una de las grandes preocupaciones que más afecta a los servidores de la ADR, por lo cual se gestionarán actividades con las Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se encuentran afiliados los servidores de la Agencia, igualmente con el Fondo Nacional del Ahorro, generando espacios para realizar la divulgación de los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo,

facilitando el acceso de los servidores públicos a los préstamos y demás beneficios ofrecidos, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por Ley.

10.2. Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

En la Agencia de Desarrollo Rural la calidad de vida laboral está orientada a crear condiciones que favorezcan la satisfacción con el trabajo y, a través de este Programa de Bienestar Social e Incentivos, se pretende que se convierta en un proceso permanente y participativo en busca de crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo unas condiciones dirigidas al desarrollo personal, familiar, social y laboral del servidor de la Agencia, que redunde en el logro de la gran misión de la Entidad. Para este propósito, se atenderán los temas estipulados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, así:

10.2.1. Medición de Clima Laboral.

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Dando cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años con el de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; la Dirección de Talento Humano en el 2017 realizó la evaluación del clima laboral en el Nivel Central y en la Unidades Técnicas Territoriales, tomando como guía el documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, “La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión”.

Con los resultados obtenidos del diagnóstico, se inician acciones con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar y otros organismos o entes con experticia en esta temática, tendientes a mejorar los asuntos que lo ameriten, propendiendo por un ambiente laboral sano que permita generar compromiso por parte de los servidores con la satisfacción de demandas de usuarios y toda la población objetivo.

10.2.2. Preparar a los pre - pensionados.

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Se pretende institucionalizar el programa de retiro laboral, para que el trabajador cuente con las herramientas e instrumentos óptimos de tipo emocional y material, que le permitan enfrentar de forma propositiva el cese de actividades laborales y dar paso al aprovechamiento del tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad.

10.2.3. Identificación de la cultura organizacional.

La Cultura Organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización³, la cual se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como principios que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Es por ello que el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP ha desarrollado una estrategia para fortalecer los valores del servidor público.

El Código de Integridad, busca orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en su labor para promover su transparencia e integridad.

Con este fin, se busca que “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”, haga parte del engranaje de las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de éste en el componente de Política de Talento Humano, dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

10.2.4. Fortalecimiento del Trabajo en Equipo.

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

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

Los asuntos relacionados con este ítem se abordan tanto en el plan de capacitación de la Entidad como en el plan de incentivos, donde se hace mención y se destaca el trabajo en equipo.

10.2.5. Salario Emocional.

La gerencia estratégica del talento humano a nivel mundial, aborda elementos diferenciadores para motivar, retener y reconocer el trabajo de su personal y dentro de estos, la retribución emocional que complementa una paga o salario, ha venido registrando permanente crecimiento.

Está demostrado que el objetivo de esta práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejora de forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

³ Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional – Departamento Administrativo de la Función Pública.

Dado lo anterior, es necesario facilitar el equilibrio de la vida laboral con el personal, de tal forma que se generen efectos positivos en tal razón y con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG⁴ “ la felicidad nos hace más productivos” se han definido las siguientes estrategias:

- a) Programa Servimos: El programa “Servimos” es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado.
- b) Incentivo uso de bicicleta: Este beneficio se ha establecido por el uso de la bicicleta en los servidores de la ADR, como medio principal de transporte para llegar al sitio de trabajo, con el fin de contribuir al cuidado del medio ambiente, y acceder a los beneficios establecidos en la Ley.
- c) Medio día de cumpleaños: Con el propósito de que los servidores de la ADR, compartan con sus familias medio día de su cumpleaños, se concede a los servidores públicos medio día de permiso, en la fecha de su celebración.

El permiso se concede a los servidores únicamente en la fecha de su celebración, y en el evento que éste caiga durante un fin de semana o festivo se podrá hacer efectivo el día siguiente hábil; la Dirección de Talento Humano envía por correo electrónico el vale motivacional, el cual se debe imprimir, diligenciar y hacer entrega dos (2) días antes de su disfrute en la Dirección de Talento Humano.

- d) Permiso compensado en Semana Santa, Navidad y Año Nuevo: Con el fin de facilitar la conmemoración en familia de éstas fechas, se otorga los días de descanso compensado, tendrán derecho a los días de descanso, los servidores públicos que repongan el tiempo de labores en días hábiles fuera de su jornada habitual de trabajo, según el horario establecido en el Acto Administrativo que para el efecto se expida.

10.3. Sistema de Incentivos.

Los programas de Incentivos están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere

⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP “Guía de Salario Emocional 2018”

la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro⁵.

Uno de los fines del sistema de incentivos es fortalecer en los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Agencia, un concepto de desempeño en nivel sobresaliente que establezca la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones, de aquel que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

Mediante la Resolución N° 1591 del 1 de diciembre de 2017, se reglamentaron los parámetros y criterios generales para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural ADR.

11. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

11.1. Presupuesto.

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2019, la Agencia de Desarrollo Rural cuenta con un presupuesto de TRESCIENTOS DOS MILLONES QUINIENTOS DOS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS M/CTE. (\$302.502.334, 00), el cual contempla el desarrollo de las actividades a Nivel Nacional.

11.2. Actividades a Desarrollar

A continuación se relacionan por áreas cada una de las actividades a desarrollar para la vigencia 2019.

COMPONENTE DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES – ADR			
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	REQUIERE PRESUPUESTO
DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES	Ofrecer y organizar eventos, deportivos, recreativos y vacacionales, para motivar a los colaboradores de la ADR, despertando la creatividad, la sana alegría, logrando la integración y aprendizaje.	Juegos de Integración de la Función Pública	NO
		Día de la Familia	SI
		Vacaciones Recreativas	SI
		Clases de Rumba	SI
		Clases de Yoga	SI
		Encuentro de Parejas/ Taller de Padres (De acuerdo a disponibilidad presupuestal)	SI
ARTÍSTICOS Y CULTURALES	Desarrollar aptitudes artísticas, fomentando la cultura y el arte como un medio de sensibilización, de esparcimiento y de interés por los valores artísticos, que influyan en la percepción generalizada en la Entidad respecto al bienestar y como medio de integración entre los servidores de la Agencia.	Cine	SI
		Concurso de Fotografía- Caminata Ecológica	NO
		Concurso de Halloween por Dependencias	NO
		Concurso Navideño por Dependencias	NO
		Feria del Emprendimiento	NO
		Ferias de Productos y Servicios	Aliados Estratégicos

⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, “Sistema de Estímulos. Lineamientos de Política, 2007.”

COMPONENTE DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES – ADR			
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	REQUIERE PRESUPUESTO
CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS	Promover el desarrollo de destrezas y nuevas alternativas económicas para los colaboradores y sus familias, además de originar el desarrollo personal de los mismos.	Curso libre de artes o manualidades	SI
PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	Promover los planes de vivienda que tienen dispuestas las cajas de compensación familiar, el FNA, y así contribuir en la asesoría para que los colaboradores logren la adquisición de su vivienda propia	Campaña de Vivienda	NO
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Promover acciones orientadas a que los funcionarios de la ADR, mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.	Semana de la Prevención y Promoción de la Salud	SI Aliados Estratégicos
		Caminatas Ecológicas	SI
		Actividades Deportivas	SI

COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL – ADR			
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	REQUIERE PRESUPUESTO
CLIMA LABORAL	Propender por el establecimiento de relaciones sanas y armoniosas dentro de la ADR, a través de mecanismos que permitan direccionar y realizar acciones de Intervención tanto de las debilidades y oportunidades de mejoramiento detectadas en cada dependencia.	Presentación Alta Gerencia	SI
		Aplicación encuesta Clima Laboral	SI
CONVIVENCIA INSTITUCIONAL		Envío de Tarjetas de Felicitación de Cumpleaños	NO
		Divulgación Programa SERVIMOS - DAFP	NO
		Alianzas y Convenios Colectivos	NO
		Novenas Navideñas	NO
		Reconocimiento Premio a la Excelencia	SI
		Visitas de asesoría de la Caja de Compensación	NO
		Cierre de Gestión - Informe de resultados	SI
SALARIO EMOCIONAL		Facilitar el equilibrio de su vida laboral con el personal, de tal forma que se generen efectos positivos en por tal razón y con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG “la felicidad nos hace más productivos”.	Divulgación “Programa Servimos”
	Incentivo uso de la bicicleta		
	Disfruta tu medio día “Cumpleaños”		

COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL – ADR			
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	REQUIERE PRESUPUESTO
PREPARACIÓN A PRE-PENSIONADOS	Sensibilizar y capacitar a los servidores respecto a los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de asumir el retiro laboral.	Taller de Sensibilización	SI

COMPONENTE INCENTIVOS – ADR		
ACTIVIDAD	BENEFICIARIOS	REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN
PREMIO A LA EXCELENCIA EN EL SERVICIO POR NIVEL JERÁRQUICO	Serán beneficiarios del premio a la excelencia en el servicio, quienes sean elegidos como mejores empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, del nivel central y de cada Unidad Técnica Territorial UTT, para los niveles profesional y técnico.	Reglamentado mediante Resolución N° 1591 del 1 de diciembre de 2017. "Por medio de cual se reglamentan los parámetros y criterios generales para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR".
PREMIO AL MEJOR SERVIDOR DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	De conformidad con los resultados obtenidos en la evaluación cualitativa y cuantitativa que efectúa la Agencia para los gerentes públicos y demás empleados de libre nombramiento y remoción, el Comité de Bienestar Social e Incentivos seleccionará al mejor servidor del nivel directivo y asesor.	
PREMIO AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	<p>El equipo será el conjunto de dos (2) o más servidores de igual o diferente nivel jerárquico que en forma cooperativa desarrollen sus funciones y que demuestren haber llevado a cabo de manera destacada un trabajo, experiencia o caso exitoso, cuyos logros impacten en los resultados y objetivos institucionales.</p> <p>Los equipos de trabajo pueden estar integrados por servidores de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales o temporales, de los diferentes niveles (directivo, asesor, profesional o técnico), de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Agencia.</p>	

COMPONENTE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	
PREMIO A:	INCENTIVO
MEJOR SERVIDOR DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> Una mención de honor con copia a su hoja de vida. Permiso remunerado hasta por dos (2) días hábiles, previo acuerdo entre el servidor y su jefe inmediato, con el fin de no afectar la prestación del servicio.
SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA QUE RESULTEN SELECCIONADOS EN PRIMERO Y SEGUNDO LUGAR COMO EL MEJOR DE SU NIVEL JERÁRQUICO	<ol style="list-style-type: none"> Una mención de honor con copia a su hoja de vida. Permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles, previo acuerdo entre el servidor y su jefe inmediato, con el fin de no afectar la prestación del servicio.

COMPONENTE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS	
PREMIO A:	INCENTIVO
MEJOR EQUIPO DE TRABAJO QUE RESULTE SELECCIONADO EN PRIMER Y SEGUNDO PUESTO	El Comité de Bienestar Social e Incentivos, reconocerá a quien obtenga el primer puesto, hasta por la suma de 40 SMLMV, el cual estará sujeto a disponibilidad presupuestal. Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y se entregará en bonos de consumo o de turismo adquiridos en proceso de selección objetiva, en la que podrán participar las diferentes cajas de compensación familiar y empresas prestadoras de dichos servicios
	Si la experiencia exaltada y presentada por los equipos de trabajo se encuentra enmarcada en alguna de las líneas temáticas del Premio Nacional de Alta Gerencia del Banco de Éxitos de la Función Pública, se realizará la postulación por parte de la Dirección de Talento Humano.
	Se otorgará para el primer y segundo puesto, un permiso remunerado por tres (3) días hábiles, previa concertación entre el servidor y su jefe inmediato y deberá ser tomado en diferentes fechas por parte de los miembros del equipo de trabajo premiado, los cuales no se podrá tomar en el mes de diciembre o en tiempo de semana santa.

COMPONENTE INCENTIVOS PECUNIARIOS - APOYOS EDUCATIVOS		
BENEFICIARIO	CONCEPTO	REQUISITO Y PROCEDIMIENTO
SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Apoyos educativos para adelantar estudios técnicos, tecnológicos y universitarios, en el interior del país, así como estudios de posgrado en la modalidad de especialización y maestría	Reglamentado mediante Resolución No.1591 del 1 de diciembre de 2017.

11.3. Cronograma de Actividades.

ÁREA / ACTIVIDAD		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES	Juegos de Integración de la Función Pública										
	Día de la Familia Nacional										
	Vacaciones Recreativas										
	Clases de Yoga										
	Clases de Rumba										
	Cine para la familia										
	Concurso de Halloween por Dependencias										
	Concurso Navideño por Dependencias										
	Ferias de Productos y Servicios										
	Curso libre de artes o manualidades										
	Campaña de Vivienda										
	Semana de la Prevención y Promoción de la Salud										
	Caminata Ecológica										
	Caminata Ecológica UTT (Por definir)										
	Torneos deportivos - ADR										
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Presentación Alta Gerencia - Por definir										
	Taller Experiencial -UTT (Por definir)										
	Aplicación Encuesta Clima Laboral - Nacional										
	Taller de prepensionados										
	Premio a la excelencia										
	Envío de Tarjetas de Felicitación de Cumpleaños										
	Divulgación Programa SERVIMOS - DAFP										
	Día del Servidor Público										
	Aniversario ADR										
	Novenas Navideñas										
	Visitas de asesoría de la Caja de Compensación										
	Cierre de Gestión a Nivel Nacional										
INCENTIVOS	Selección Mejor Equipo de Trabajo										
	Selección Mejor Colaborador										
	Incentivo uso de la BICICLETA										
	Incentivos Educativos										



ADR

Agencia de Desarrollo Rural

www.adr.gov.co

Calle 43 No. 57 - 41 CAN Bogotá, Colombia

Línea de Atención al Ciudadano

PBX: (57)+(1)+383 04 44

 @ADR_Colombia  @AgenciaDesarrolloRuralCo  @ADR_Colombia



El campo
es de todos

Minagricultura