



ADR
Agencia de Desarrollo Rural



**PROGRAMA DE BIENESTAR E
INCENTIVOS – PBII**
Agencia de Desarrollo Rural - ADR
Bogotá, D.C. 2022



El campo
es de todos

Minagricultura

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVOS	4
3. ALCANCE (BENEFICIARIOS).....	4
4. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL.....	5
5. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA	6
6. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA POBLACION OBJETIVO	7
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	8
7.1. Metodología	8
7.2. Resultados obtenidos.....	8
8. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	13
8.1. Actividades Para Desarrollar por área de intervención	13
8.2. Indicadores de medición.....	15
8.2. Anexo No.1 Cronograma de Actividades	16
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PBII	16

INTRODUCCION

Mejorar las condiciones laborales de bienestar también se traduce en empleados más productivos dentro de las organizaciones, de acuerdo con Dolan, Valle, Jackson, & Shuler (2007) la calidad dentro de las organizaciones tiene su génesis en la preocupación de las entidades por la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, lo que, a su vez, se muestra en el interés del empleado por satisfacer sus necesidades y las expectativas de la organización. La productividad, entonces, depende de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por lo tanto, que las organizaciones entiendan esto es de suma importancia, puesto que la relación entre el bienestar y la productividad es directamente proporcional (Robbins, 1979).

Para la construcción del Programa de Bienestar e Incentivos PBII de la ADR se hace una búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los servidores, luego se elabora un portafolio de alternativas que realmente apunte a incrementar el bienestar y la felicidad del funcionario y su grupo familiar lo cual contribuye al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan Nacional de Desarrollo en el marco de la estrategia y objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”.

1. MARCO NORMATIVO



Ley 909 de 2004

Capítulo II Artículo 15. Plan de Estímulos. Artículo 36



Decreto 1083 de 2015

Título 10. Sistema de Estímulos. Capítulo 6. Capacitación, estímulos y bienestar. Principios, requisitos, recursos económicos.



Ley 1857 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



Decreto ley 1567 de 1998

Título II Capítulo I. Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos. Capítulo II Programa de Bienestar Social e incentivos.



Ley 1562 de 2012

Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional



Resolución 1591 de 2017

Por medio de la cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimientos para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa de Bienestar social e Incentivos para empleados de la ADR

2. OBJETIVOS

General

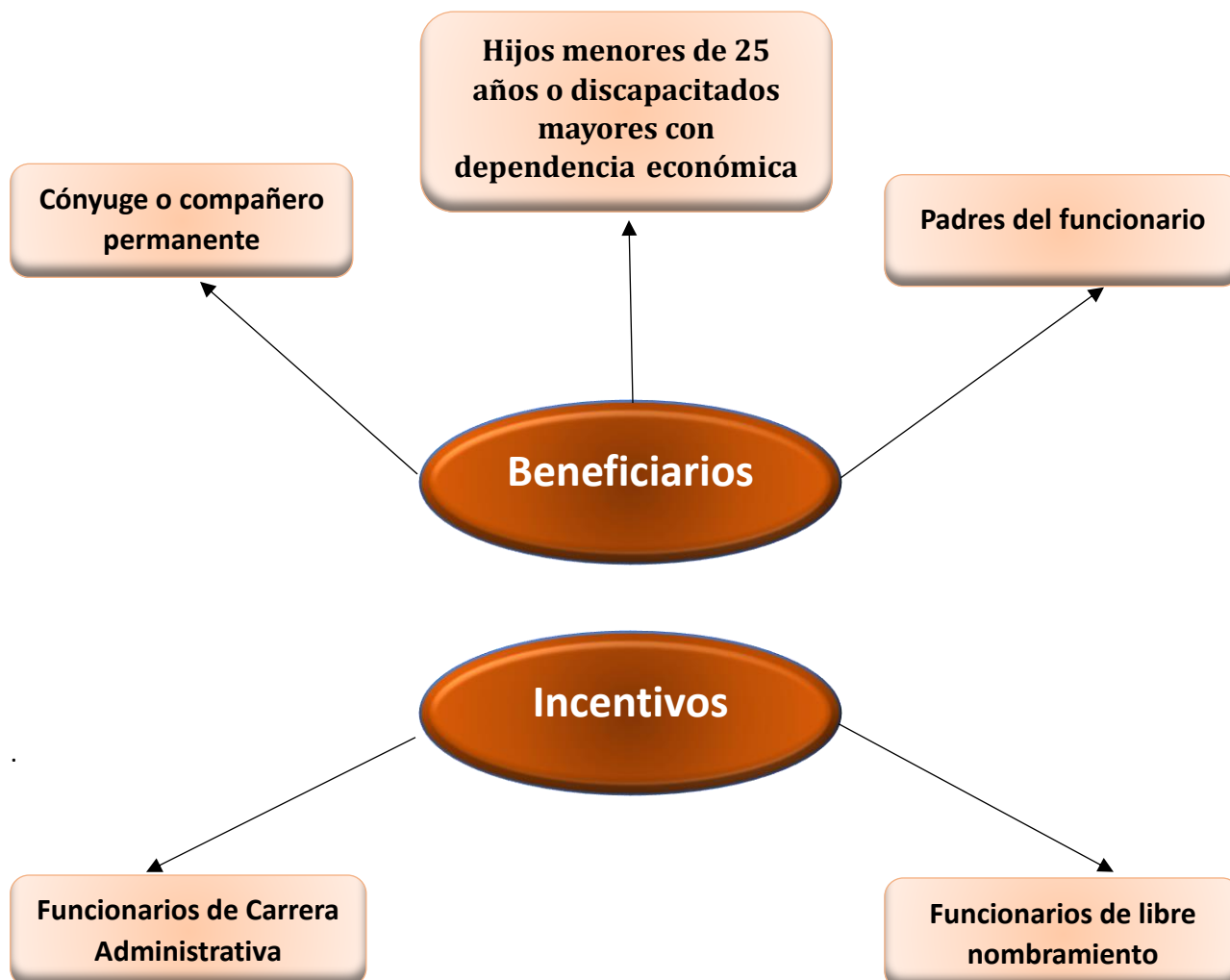
Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

Específicos

- Apropiar los espacios de integración necesarios que faciliten el esparcimiento y el conocimiento desde el SER, como pilar de la unión familiar de los funcionarios
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.
- Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. ALCANCE (BENEFICIARIOS)

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores públicos de la Agencia y sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 051 de 2017. El plan anual de incentivos de la ADR tendrá como cobertura los empleados 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.



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 servidor público 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 reconoce cómo pilar fundamental su Talento Humano, y por lo tanto vela por su seguridad física y emocional, apoyando y promoviendo su bienestar, mediante programas e incentivos orientados al mejoramiento del ambiente laboral, cultural y su clima organizacional”.

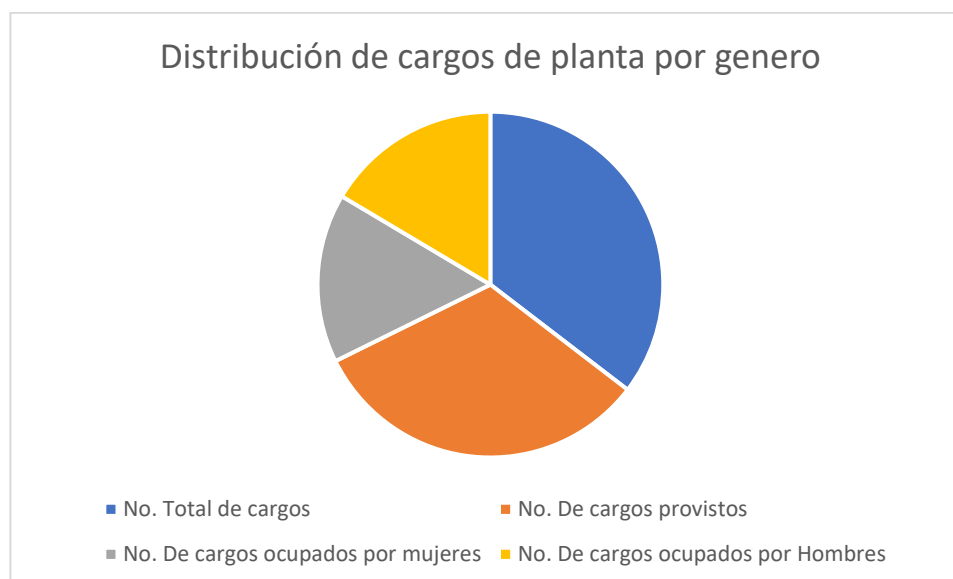
5. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA



6. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA POBLACION OBJETIVO

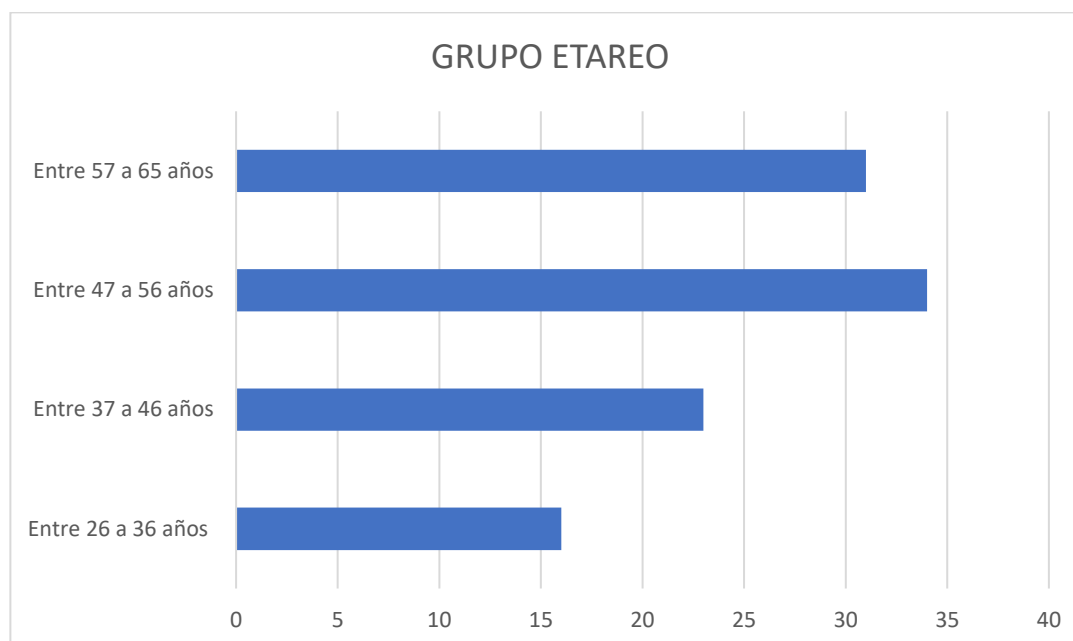
En la actualidad en la Agencia de Desarrollo Rural tiene un total de 114 empleos permanentes, de los cuales 104 empleos se encuentran provistos con corte al 15 de diciembre de 2021.

No. Total de cargos	No. De cargos provistos	No. De cargos ocupados por mujeres	No. De cargos ocupados por Hombres
114	104	51	53



En el marco de la contextualización de la población objetivo, se tiene presente la población según el criterio Etario dado que los rangos de edad muestran una tendencia a que los funcionarios de la agencia se encuentran en un rango de edad mayor a los 40 años y por ende sus expectativas de bienestar son distintas frente a los de menor edad

Entre 26 a 36 años	Entre 37 a 46 años	Entre 47 a 56 años	Entre 57 a 65 años
16	23	34	31



7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021 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, y la encuesta de retiro aplicada a los funcionarios que deciden no continuar con su vínculo laboral con la ADR, estos tres elementos se convierten en los principales insumos para la realización del programa y cronograma de actividades.

7.1. Metodología

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

7.2. Resultados obtenidos

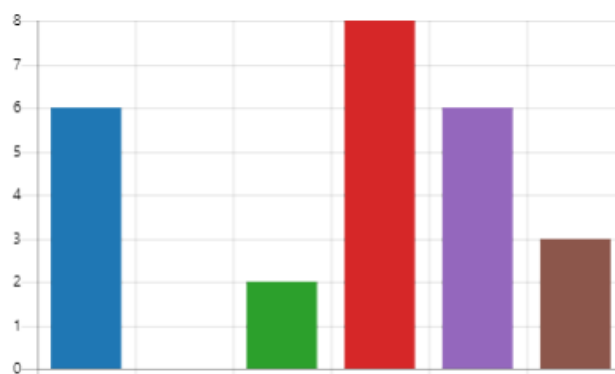
A continuación, se relacionan las preferencias con base en los resultados, como producto de la encuesta aplicada a los servidores de la ADR del nivel Central y de las Unidades Técnicas Territoriales.

Los resultados de las encuestas de Clima Organizacional y de Retiro reflejan los niveles y las necesidades de intervención en el cronograma

La encuesta de EXPECTATIVA DE LOS PLANES DE BIENESTAR arrojó los siguientes resultados:

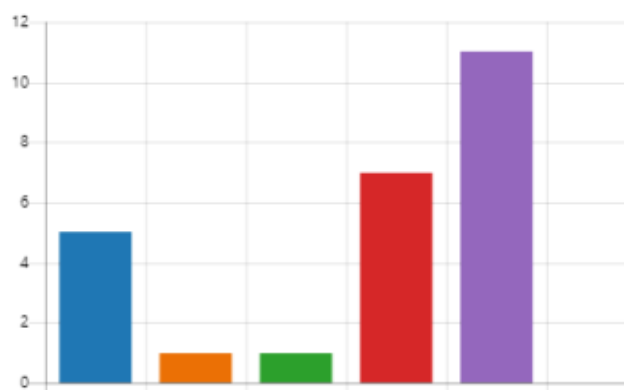
Actividades deporte individual

● Tenis de mesa	6
● Ajedrez	0
● Billar	2
● Natación	8
● Gimnasio	6
● Otra	3



Actividades Deporte Colectivo

● Fútbol	5
● Voleibol	1
● Baloncesto	1
● Bolos	7
● Caminatas	11
● Otra	0



Actividades Culturales

● Danzas	Insights	6
● Teatro		2
● Música		3
● Talleres Manuales		2
● Cine		12



. Actividades de Autocuidado

● Aeróbicos	5
● Yoga	5
● Pilates	2
● Rumba	11
● Otra	2



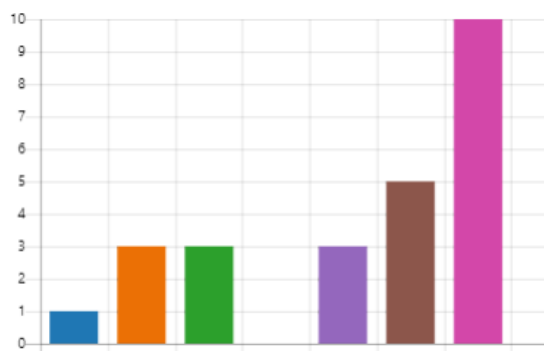
. Actividades Deporte Autóctono

● Rana	9
● Mini tejo	5
● Tejo	1
● Parqués	7
● Otra	3



. ACTIVIDADES RECREATIVAS

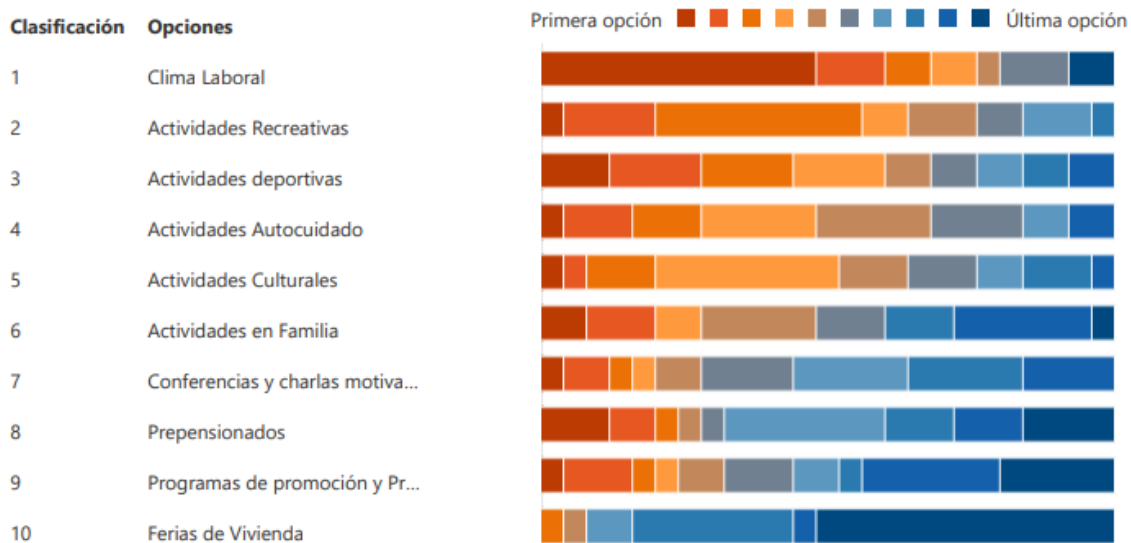
● Día del Niño	1
● Vacaciones recreativas	3
● Campamento para adolescent...	3
● Halloween	0
● Novenas Navideñas	3
● Recorrido Navideño	5
● Día de la Familia	10
● Otra	0



. Actividades en Familia

● Escuela de padres	2
● Taller para adolescentes	6
● Encuentro de Parejas	12
● Otra	5





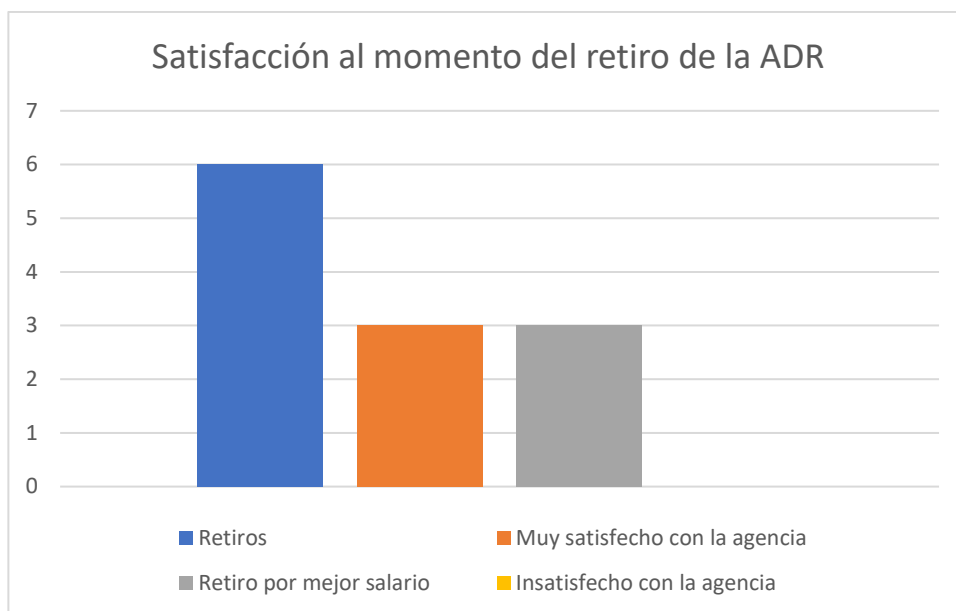
En los resultados de la encuesta de CLIMA LABORAL se observa un nivel IDEAL de satisfacción el cual es el más alto en los criterios evaluados y las recomendaciones son acogidas para el cronograma de actividades

Índices Globales



En la encuesta de retiro los funcionarios responden en un alto nivel de satisfacción y este se presenta por mejores ofertas relacionadas al salario y no a las condiciones laborales

Retiros	Muy satisfecho con la agencia	Retiro por mejor salario	Insatisfecho con la agencia
6	3	3	0



8. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2021, la Agencia de Desarrollo Rural cuenta con un presupuesto de CUATROSCIENTOS MILLONES DE PESOS M-CTE (\$400.000.000), el cual contempla aproximadamente el desarrollo de las actividades a Nivel Nacional.

Se tienen programadas alrededor de 52 actividades enfocadas a cada una de las áreas de intervención: 1) Prestación de servicios sociales y 2) Calidad de vida. Como se mencionó anteriormente, se eligieron actividades derivadas de un diagnóstico y análisis de necesidades.

Para la ejecución de las actividades se realizará la contratación de un operador logístico, sin embargo, es importante aclarar que algunas de las actividades también serán ejecutadas en conjunto con la Caja de Compensación Familiar y las coordinadas por el equipo de Talento Humano y la Oficina de Comunicaciones.

8.1. Actividades Para Desarrollar por área de intervención

	Actividades	Enfoque
PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES	Cine en familia con Snacks	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.
	Día de los niños	
	Bingo Familiar	
	Celebración día de la mujer	
	Celebración día de la madre	
	Celebración día del padre	
	Torneos (Bolos/Parchis/Domino)	
	Torneo deportivo (futbol 5)	
	Caminatas ecológicas guiadas	
	Pisos y UTTs encantadas	
	Encuentro de parejas	
Bienvenida la Navidad		
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Envío de Tarjetas de Felicitación de Cumpleaños	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.
	Disfruta en familia el día de tu cumpleaños	
	Divulgación Programa SERVIMOS - DAFP	
	Horarios de Compensación para días libres	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
	Jornada de formación enfocadas en los valores de Integridad – Diligencia	
	Conferencia Liderazgo Transaccional en momentos de cambio organizacional.	
	Taller experiencial Trabajo en equipo - Team Building	

	Celebración día del Servidor Público	como lo establece el MIPG “la felicidad nos hace más productivos”.
	Taller de pre pensionados	
	Cierre de Gestión	
INCENTIVOS	Apoyo Educativo	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.
	Mejor Equipo de Trabajo	
	Reconocimiento premio a la excelencia	
		Ofrecer incentivos pecuniarios y no pecuniarios

Descripción de Incentivos

INCENTIVOS		
ACTIVIDAD	BENEFICIARIOS	PREMIO
PREMIO A LA EXCELENCIA EN EL SERVICIO POR NIVEL JERÁRQUICO	Serán beneficiarios del premio a la excelencia en el servicio, quienes sean elegidos 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	Libre Nombramiento y Remoción 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.
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	Servidore de Carrera Administrativa que resulten del primer y segundo lugar: 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.


<p>PREMIO AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO</p>	<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>	<p>Mejor equipo de trabajo</p> <p>Adicionalmente, 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.</p>
---	--	--

APOYOS EDUCATIVOS	
BENEFICIARIO	CONCEPTO
<p>SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</p>	<p>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, sujeto a la disponibilidad presupuestal y aprobación del Comité de Bienestar e Incentivos.</p>

8.2. Indicadores de medición


Los indicadores formulados permitirán identificar factores de continuidad o mejora en el cronograma buscando adhesión a las actividades propuestas

8.2.1 Indicador de Desarrollo

Actividades desarrolladas  100

Actividades propuestas

8.2.2 Indicador de asistencia

de Participantes  100

de Inscritos

8.2.3 Indicador de Satisfacción

Calificaciones positivas por encuesta \times 100
de encuestas realizadas

8.2. Anexo No.1 Cronograma de Actividades

La programación de las actividades se presenta en un cronograma de actividades, el cual se adjunta al presente documento y hace parte integral del mismo. El cronograma se irá ajustando conforme se inicia la etapa de ejecución, teniendo en cuenta que, por diferentes circunstancias las actividades son factibles de reprogramación o modificación.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PBII

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión del PBII en la Agencia de Desarrollo Rural son los siguientes:

Mecanismo	Periodicidad
Seguimiento Plan de Acción (Medición de Indicadores de cada plan)	Mensual o Trimestral