

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS

Bogotá D.C., diciembre de 2021

 UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

TABLA DE CONTENIDO

1	ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
1.1	Diagnóstico de Necesidades de Bienestar	4
1.1.1	Resultados Diagnóstico de Necesidades de Bienestar	4
1.2	Resumen Ficha Técnica	4
2	JUSTIFICACIÓN	15
3	CONTEXTO NORMATIVO	16
4	TÉRMINOS	17
5	OBJETIVO GENERAL	18
6	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
7	ACCIONES	19
7.1	ESTRATEGIAS	19
7.1.1	CALIDAD DE VIDA LABORAL - “YO SOY URT”	19
7.1.2	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES – "CARAVANA DE LA URT- CULTURA E INTEGRACIÓN"	20
7.1.3	PROGRAMA DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS - “VIAJE A LA EXCELENCIA”	21
7.1.4	INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS	24
7.1.5	ENTREGABLES	24
8	METAS	24
9	RECURSOS	24
9.1	Presupuesto	25
9.2	Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos	25
9.3	Recurso Humano	25
10	ANÁLISIS DE RIESGOS	25
11	INDICADORES	25
12	EVALUACIÓN	26
13	ANEXOS	26
14	PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN	26
15	CONTROL DE CAMBIOS	26

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, por cuanto es a través de este, que se facilita el logro de la gestión y cumplimiento de los objetivos misionales. Es por ello que la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD es consciente que para lograr la efectividad de su misión debe avanzar en la implementación de estrategias que permitan generar en sus colaboradores motivación, bienestar y mejoramiento de su calidad de vida laboral.

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

A través de la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2022, la UAEGRTD busca contribuir en la felicidad de nuestros servidores públicos, lograr que se sientan orgullosos de trabajar en esta entidad y pensar en el bienestar de cada uno de los integrantes del equipo y sus familias. Igualmente, buscamos promover un ambiente laboral saludable, afianzar el sentido de pertenencia y de felicidad, lo que conlleva a contar con entornos físicos saludables, equilibrio entre la vida laboral y personal y seguir trabajando en los incentivos y reconocimientos de nuestros funcionarios.

Es así como el Plan de Bienestar e Incentivos de la URT, busca propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo de la identidad, participación, eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño, transformando actitudes que agreguen valor al desarrollo de sus actividades y por ende en beneficio de la Entidad. Desarrolla valores de integridad y contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.

Los instrumentos de diagnóstico implementados desde el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano durante el 2021 permiten conocer las expectativas de los funcionarios y nos permiten identificar las líneas de acción a desarrollar para la vigencia 2022, con el fin de generar mayor receptividad y participación de los servidores y de sus familias en las diferentes actividades planteadas a ejecutar durante el año.

Teniendo en cuenta lo manifestado por los funcionarios, el Grupo Gestión de Talento y Desarrollo Humano diseña e implementa un plan tendiente a fortalecer los valores y cultura organizacional, brindar herramientas a los funcionarios de la entidad para desempeñar sus labores de forma más competitiva, así como a disminuir o mitigar los factores de riesgo identificados; a través de la aplicación de diferentes metodologías, con el fin de generar proyección en los ámbitos personal, laboral, familiar y social, tendiente a desarrollar identidad y sentido de pertenencia.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la UAEGRTD para la vigencia 2022 y las actividades específicas que se formulan, se encuentran armonizadas con el marco normativo vigente, el diagnóstico anual de las necesidades expresados por los funcionarios, los resultados de la medición de clima laboral del año 2020, los resultados dados en el FURAG, el ejercicio de autoevaluación de la Matriz Estratégica de Talento Humano (METH) en los temas relacionados con bienestar, así como, las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022.

Las actividades específicas formuladas en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos de la UAEGRTD para la vigencia 2022 son agrupadas en diferentes estrategias que se implementarán tanto en el nivel central como en el territorial, bajo el liderazgo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano y el compromiso de todos los funcionarios.

De otro lado, y en el marco de la implementación de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el servicio público requiere de la implementación de valores comunes y estándares concretos de conductas y comportamientos acordes con el desempeño de sus funciones. Es por ello que se deben generar acciones continuas de manera pedagógica para fortalecer las disposiciones institucionales para dirigir las políticas de integridad y prevención de conflicto de interés y asegurar la coordinación entre sus actores clave al interior de la UAEGRTD.

Es así como en la UAEGRTD, se adoptó el Código de Integridad, como muestra del compromiso activo con la integridad y su apropiación en las actuaciones diarias de los colaboradores, a través de la promoción de espacios para fortalecer los valores de integridad, realizando diferentes actividades que logren un impacto en la promoción y apropiación de los valores, que deriven en el mejor desempeño por parte de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético, así como de una cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

De manera complementaria en la vigencia 2021 y teniendo en cuenta los lineamientos dados por el DAFP, el Grupo de Gestión de Talento Humano ha venido liderando la implementación de la política de conflictos de interés en diferentes momentos como: planeación institucional (Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses), verificación de condiciones institucionales, se cuenta con herramientas, pedagogía, sensibilización y Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción y seguimiento y evaluación (Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses).

Respecto al Plan de Incentivos, es importante mencionar que realizamos la socialización a los funcionarios de planta, con el fin de que contaran con información relevantes sobre el mismo, esto es, definición de los incentivos, tipos de incentivos, quienes tienen derecho a incentivos, requisitos para acceder, nivel de excelencia, incentivos para los equipos de trabajo, requisitos para la postulación de los proyectos, entre otros, esto permite un mayor conocimiento por parte de los funcionarios en el tema.

Frente a la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2021, se programaron 137 actividades de las cuales, con corte a 31 de octubre de 2021, se ejecutaron 101 actividades correspondientes al 74% del plan de trabajo establecido, resultado que se encuentra conforme a la meta definida para el periodo en el Plan de Acción Institucional.

Podemos concluir que el Plan de Bienestar e Incentivos 2021, se realizó con unas variaciones dadas por la pandemia del Covid 19. Esto nos hizo replantear la forma de trabajar en las actividades que teníamos previstas. Es así como se dio cumplimiento al Plan, realizando las actividades maximizando el uso de las tecnologías de información y plataformas virtuales, motivando a los funcionarios a participar en las mismas y de una manera positiva, logramos unirnos de manera virtual con los funcionarios del nivel central, territorial y con sus familias.

Si bien esta situación generó muchos desafíos, también lo consideramos como una oportunidad de aprendizaje, en la cual nuestra mayor lección fue trabajar desde casa, utilizar la tecnología como herramienta fundamental en nuestro quehacer y a pesar de la resistencia, logramos dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, pero más que eso a contar con espacios de apoyo psicológico y de descarga emocional importantes en estos momentos.

Así mismo para el diseño y formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2022, realizamos, el diagnóstico de necesidades, el cual arrojó los siguientes resultados.

1.1 Diagnóstico de Necesidades de Bienestar

Para el diseño y formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2022, se realizó el diagnóstico de necesidades. En esta fase se realizó la aplicación de una encuesta virtual, diseñada para conocer las necesidades del personal de la entidad en materia de bienestar. Así mismo se tuvo en cuenta, los resultados del Diagnóstico de clima laboral realizado en el año 2020, los cuales servirán de insumo para el diseño y formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2022, el cual arrojó los siguientes resultados

1.1.1 Resultados Diagnóstico de Necesidades de Bienestar

Es importante mencionar que, con corte al 31 de octubre de 2021, la UAEGRTD cuenta con 503 cargos de los cuales 489 se encuentran posesionados, 50 en vacaciones.

Población a la cual se aplicó la encuesta: 349 funcionarios

A continuación, se registran los resultados de las necesidades más relevantes manifestadas por los servidores de la UAEGRTD, obtenidas a través del Diagnóstico de Necesidades de Bienestar para la Vigencia 2021, en el cual se obtuvo la siguiente información:

1.2 Resumen Ficha Técnica

Resumen Ficha Técnica			
Fecha de aplicación	4 al 31 de octubre de 2021		
Población	Funcionarios de todos los niveles jerárquicos y tipos de vinculación (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad)		
Sedes	Todo el País		
Total de respuestas	349		
Desagregación por nivel		Número de respuestas	Porcentaje
	Funcionarios de Planta Nivel Central: 140	69	49.2%

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 5 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Resumen Ficha Técnica			
	Funcionarios de Planta	280	77.1%
	Direcciones Territoriales: 363		
Tiempo de antigüedad en la Entidad	De 0 a 3 años	92	26%
	Entre 4 a 7 años	123	35%
	Entre 8 a 10 años	126	36%
	Más de 10 años	8	2%

Tabla 1. Ficha Técnica 1

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Resumen Ficha Técnica			
		Número de funcionarios que respondieron la encuesta	Porcentaje
Desagregación por nivel del empleo	Directivo	10	2%
	Asesor	1	0,2%
	Profesional	239	68%
	Técnico	53	15%
	Asistencial	46	13%
Desagregación por género	Femenino	203	58%
	Masculino	146	41%
Desagregación por edad	18 a 24 años	4	1%
	25 a 34 años	102	29%
	35 a 44 años	175	50%
	De 45 a 54 años	44	12%
	Más de 54 años	24	6%

Tabla 1. Ficha Técnica 2

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Gráfico 1. Tipos de Intereses o pasatiempos

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los funcionarios de la UAEGRTD se interesan mayoritariamente por la realización de actividades deportivas (39%) y Culturales (31%)

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

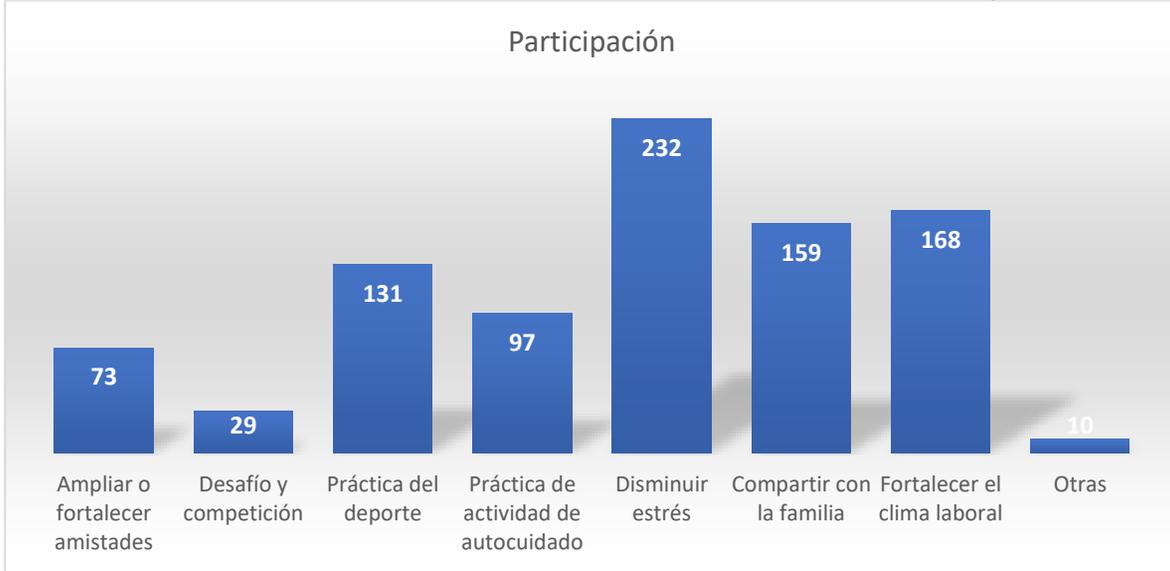


Gráfico 2. Motivación para la participación

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Disminuir el estrés, mejorar / fortalecer el clima laboral y compartir con la familia son las mayores motivaciones para participar en las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.



Gráfico 3. Motivos de No participación

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Aspectos como la falta de tiempo (44%) y la carga laboral (36%) con los principales factores que expresan los funcionarios para no participar en las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

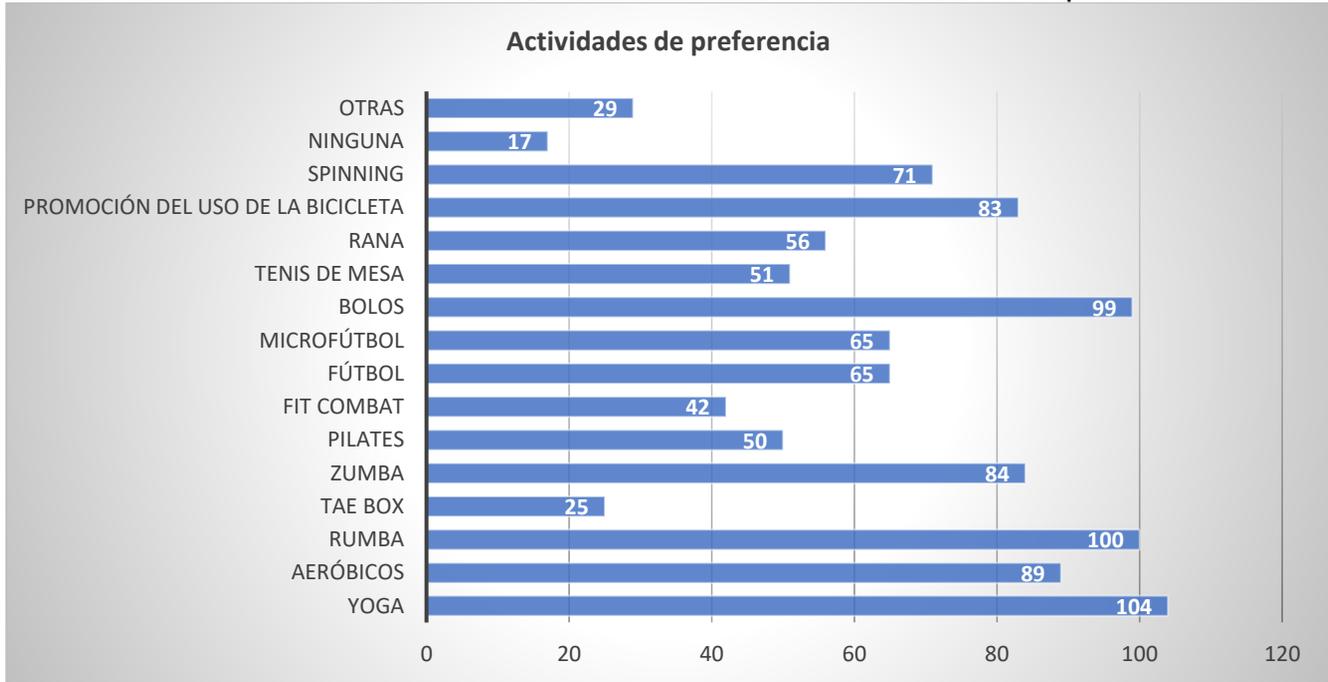


Gráfico 4. Actividades de preferencia
 Fecha de corte: 31 de octubre de 2021
 Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Actividades físicas como la práctica de Yoga, Rumba, Bolos y aeróbicos son las preferidas por los funcionarios en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos.

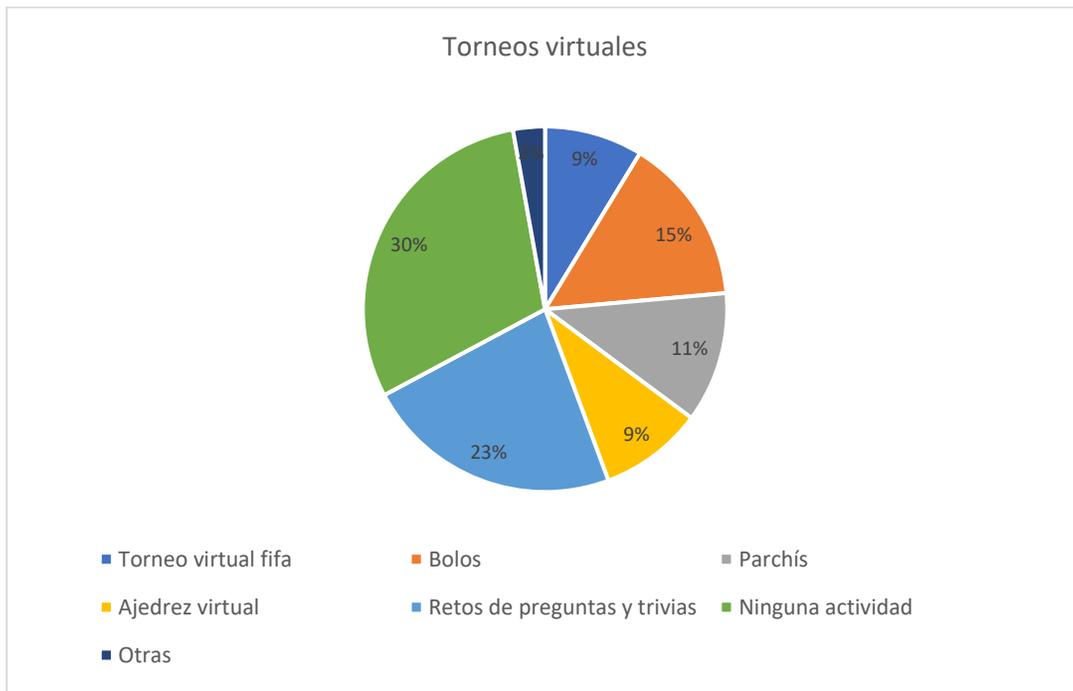


Gráfico 5. Preferencia de Tipos de Torneos Virtuales
 Fecha de corte: 31 de octubre de 2021
 Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los torneos virtuales como FIFA, trivias y preguntas, bolos y Parchís, se introducen en el Plan de Bienestar e Incentivos siendo los preferidos de los usuarios.

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

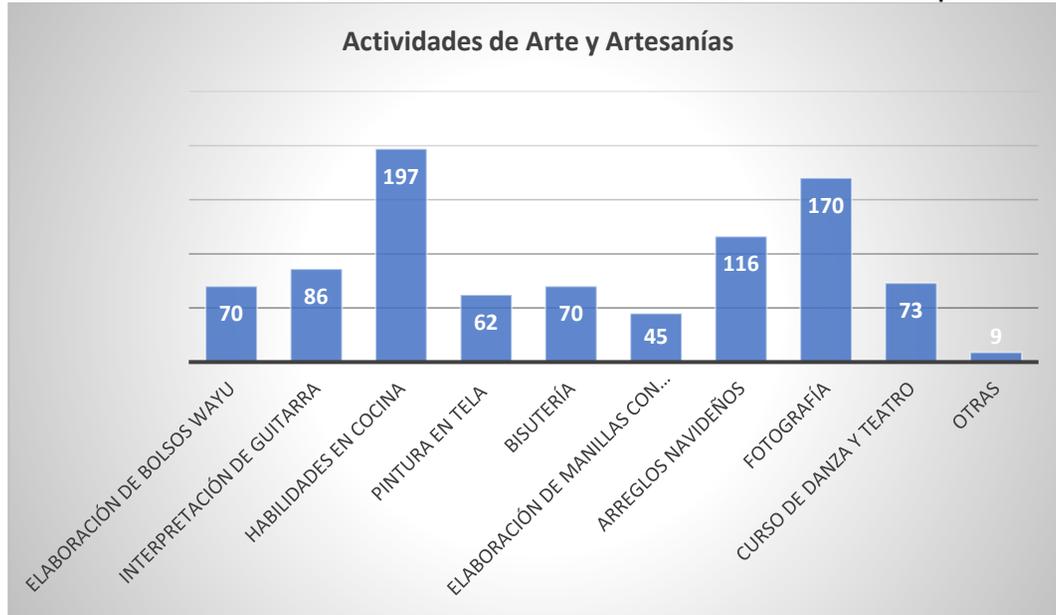


Gráfico 6. Actividades de Artes y Artesanías

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Entre las actividades de arte y artesanías preferidas por los funcionarios se encuentran las que promueven habilidades culinarias, fotografía y la decoración (arreglos navideños).

Talento escénico: las presentaciones que se incluyen en esta categoría son: Pantomima, clown, sketch cómico, coreografía, canto, música, soliloquios, recital, poesía etc.	69
Otros talentos. Creación de objetos con material reciclado, inventos, destrezas deportivas (gimnasia, calistenia, aeróbicos, etc.), malabarismo, adiestramiento y ejercicios con mascotas, tocar un instrumento etc.	117
Talento creativo: la participación es individual, incluye pintura, fotografía y diseño digital, dibujo, historieta.	184
Otras	23

Tabla 3. Encontrar la Estrella de la URT

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Dentro de las actividades artística y de talento, incluidas en el Plan de Bienestar, aquellas que promueven talentos creativos como pintura, fotografía y diseño digital, dibujo, historieta, son las mejor valoradas por los funcionarios.



Gráfico 7. Actividades recreativas mejor valoradas

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 9 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Actividades como la semana cultural, vacaciones recreativas para hijos de funcionarios y bingo virtual son las mejor valoradas.

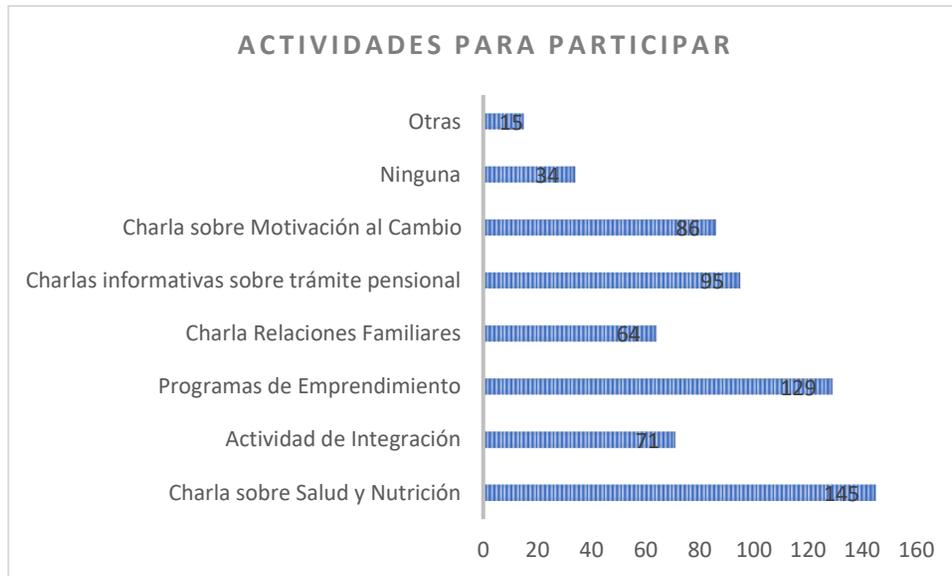


Gráfico 8. Actividades por temáticas mejor valoradas

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los funcionarios valoran especialmente aquellas actividades que promueven el cuidado de la salud y nutrición, charlas sobre promoción del emprendimiento y trámite pensional.

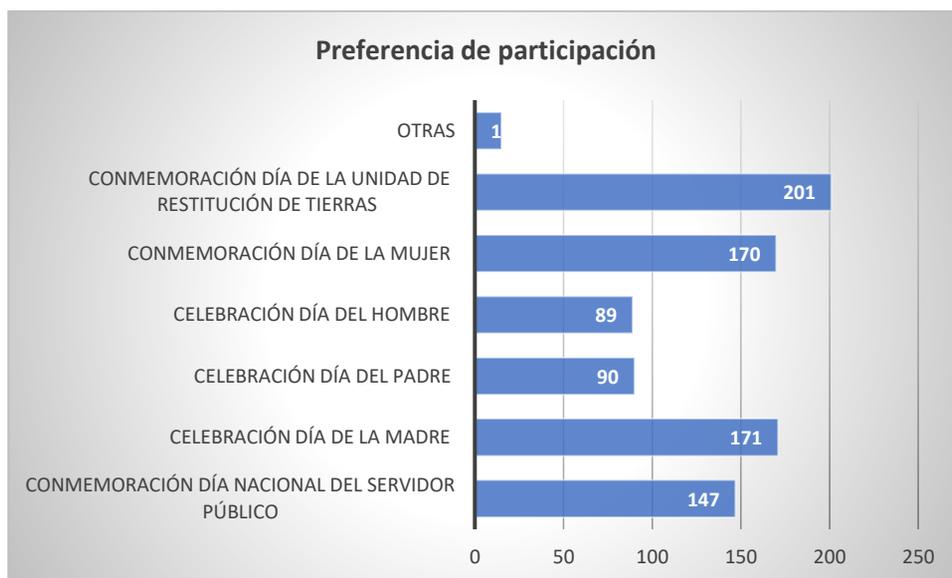


Gráfico 9. Preferencia de participación

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las actividades de celebración del día de la URT, día de la Madre y conmemoración del día nacional del servidor publico son las mejor valoradas por los funcionarios.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 10 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Talleres de Habilidades Blandas (Trabajo en Equipo, Liderazgo, Comunicación Asertiva, entre otras)	171
Talleres de Aprendizaje Experiencial	91
Actividades de Integración por dependencia y/o Dirección Territorial	148
Charlas sobre manejo de relaciones asertivas (compañerismo, respeto, solidaridad, tolerancia)	110
Talleres sobre valores, convivencia, manejo de emociones y actitud positiva	111
Importancia del Trabajo en Equipo, estrategias grupales, entre otras, que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo.	151
Charla - Comprensión del otro como eje central para una relación óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la Entidad)	91
Otras	9

Tabla 4. Clima Laboral en la URT
Fecha de corte: 31 de octubre de 2021
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Respecto a las actividades para la promoción y mejora del clima laboral, las más valoradas por los funcionarios son los talleres de habilidades blandas, las actividades de integración por dependencia o dirección territorial y aquellas que promueven el trabajo en equipo y estrategias grupales de aprendizaje.

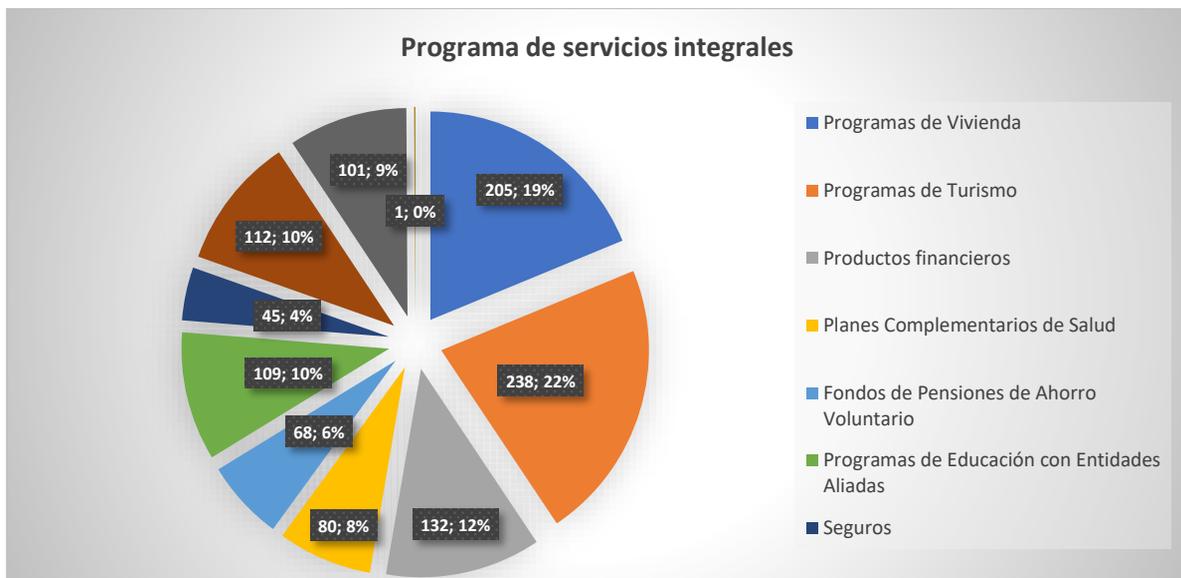


Gráfico 10. Programa de servicios integrales
Fecha de corte: 31 de octubre de 2021
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Respecto a los servicios integrales prestados con apoyo de la caja de compensación familiar, los de mayor interés para los funcionarios son los programas de turismo, programas de vivienda, productos financieros y los programas de educación.

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

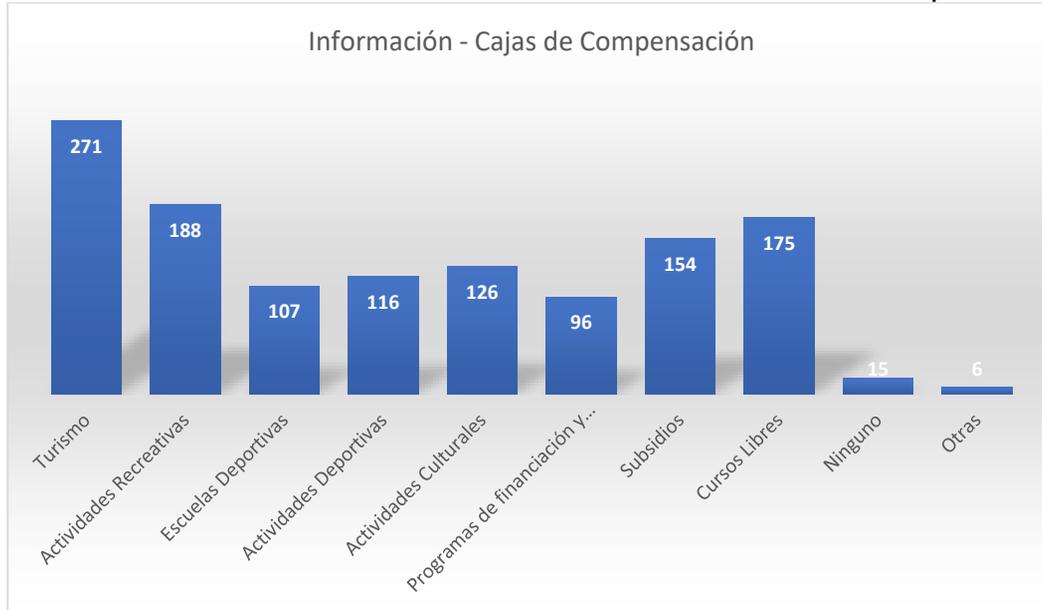


Gráfico 11. Información – Actividades más valoradas Cajas de Compensación Familiar

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las actividades ofrecidas por la caja de compensación familiar mejor valoradas por los funcionarios son aquellas relacionadas con actividades de turismo, actividades recreativas y cursos libres.

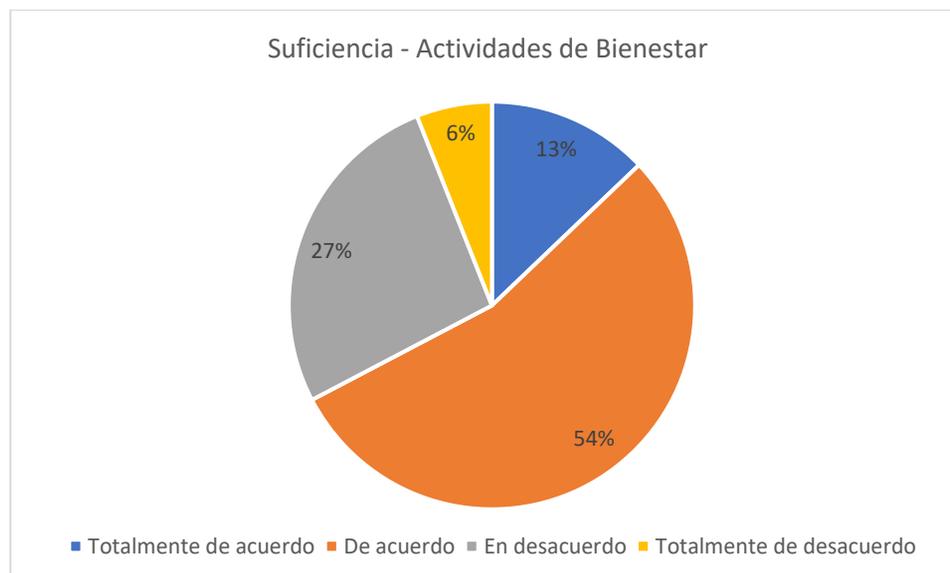
En la mañana (Entre las 8:00 a.m. y las 12.m.)	64
Al medio día (Entre las 12m y las 2:00 p.m.)	7
En la tarde (Entre las 2:00 p.m. y las 5:00 p.m.)	132
Después de las 5:00 p.m.	80
Sábados	27
No puedo participar	9
Me es indiferente el horario	30

Tabla 5. Horario – Actividades de Bienestar

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los horarios preferidos por los usuarios para la realización actividades de bienestar son en la tarde y después de las 5 de la tarde.



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 12 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Gráfico 12. Suficiencia – Actividades de Bienestar

Fecha de corte: 31 de octubre. De 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El 67% de los encuestados manifestó que las actividades de bienestar son programas son suficientes, sin embargo, el 27% indicó que no lo son.

De acuerdo a la encuesta de identificación de necesidades y a la participación de los funcionarios en las distintas actividades se obtuvieron los siguientes resultados evaluación de los diferentes programas del Plan de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2021.

PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL - "YO SOY URT" - CLIMA LABORAL					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Intervención en Clima Laboral	31,8	3,7%	6,3%	51,3%	6,9%
Integridad - Actividades de Apropiación y Participación, Actividades de Verificación y Autoevaluación	34,7	2,9%	4,6%	50,7%	7,2%
Campaña o tips "YO SOY URT", Buen Trato	30,1	3,2%	4,9%	54,2%	7,7%
Aprendamos Juntos de la Experiencia: Felicidad en el Trabajo	30,4	2,6%	4,9%	52,7%	9,5%
Programa "Cuidando tu Salud Emocional"	25,5	3,2%	4,9%	54,4%	12,0%
Visitas de acompañamiento al territorio	46,7	2,6%	7,4%	36,4%	6,9%
Talleres: Manejo del Tiempo - Comunicarte Conscientemente - Retroalimentación efectiva	36,1	2,30%	4,9%	48,4%	8,3%
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL - "YO SOY URT" - CULTURA ORGANIZACIONAL					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Gestión de la Cultura Organizacional	39	2,90%	3,20%	47,90%	7,20%
Cambio Organizacional	38,7	2,60%	4%	48,40%	6,30%
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL - "YO SOY URT" - DESVINCULACIÓN ASISTIDA					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Preparación para la jubilación "Pre-pensionados"	70,2	2,30%	1,70%	21,80%	4%
Entrevista de retiro - apoyo psicológico y social	71,9	2,30%	1,70%	21,20%	2,90%
Charla informativa sobre trámites pensionales	67,3	2,90%	1,70%	24,10%	4%
PROGRAMA DE SERVICIOS SOCIALES "CARAVANA DE LA URT- CULTURA E INTEGRACIÓN " - ÁREA DEPORTIVA, RECREATIVA Y VACACIONAL					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Acondicionamiento Físico	3,8	3,20%	4,90%	46,10%	8%
Juegos de Integración virtual URT - Juego de Retos	48,1	2,90%	6,90%	35,50%	6,60%
Juegos Deportivos de la URT - Olimpiadas virtuales - Campeonato de Bolos Mixto presencial o virtual	60,2	2,90%	6%	26,60%	4,30%
Juegos Deportivos de la URT-Olimpiadas virtuales Campeonato de ajedrez, parchis	61	4,30%	4,30%	25,50%	4,90%
Juegos Deportivos de la URT - Olimpiadas Campeonato de Fútbol 5 y/o FIFA virtual	63	2,90%	4,60%	28,90%	5,20%
Al Trabajo en Bici	58,2	3,70%	4%	28,90%	5,20%
Vacaciones Recreativas	55,3	3,70%	5,20%	28,70%	7,20%
Actividad Ecológica - virtual	54,2	3,20%	4%	33%	5,70%
Halloween (concurso de disfraces y actividad para hijos de los servidores públicos)	59	2,60%	4,60%	28,90%	4,90%
PROGRAMA DE SERVICIOS SOCIALES "CARAVANA DE LA URT- CULTURA E INTEGRACIÓN " -ÁREA ARTÍSTICA Y CULTURAL					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Semana Cultural	36%	4%	3%	50%	7%
Socialización de Oferta en Artes y Oficios	52%	4%	3%	35%	7%
Cine virtual	56%	4%	4%	30%	6%
Feria de Emprendimiento virtual 2021	50%	3%	3%	39%	5%



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Talleres de Cocina	44%	1%	2%	38%	14%
Conoce tu Región - Día Internacional de la Familia	46%	3%	3%	39%	10%
Época de Navidad: Concurso de Pesebres y novena de aguinaldos	64%	2%	2%	26%	5%

PROGRAMA DE SERVICIOS SOCIALES "CARAVANA DE LA URT- CULTURA E INTEGRACIÓN" - ÁREA DE SERVICIOS INTEGRALES

N/A	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Promoción y divulgación de la oferta de servicios de la Caja de Compensación Familiar	26%	2%	6%	56%	9%
Feria de Vivienda virtual	33%	2%	4%	53%	7%
Feria de Turismo	44%	3%	5%	41%	7%
Programa Servimos - Socialización de servicios y beneficios	39%	3%	5%	48%	6%

PROGRAMA DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS - "VIAJE A LA EXCELENCIA" - SALARIO EMOCIONAL

N/A	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Día del Servidor Público	33%	3%	6%	50%	7%
Día Unidad de Restitución de Tierras	32%	3%	5%	52%	7%
"Porque tú estás A otro Nivel en la URT"	52%	3%	4%	35%	6%
Día de la secretaria	55%	4%	3%	33%	5%
Día del Conductor	68%	3%	3%	23%	4%
Día de la Madre	38%	3%	5%	46%	8%
Día del Padre	45%	3%	4%	42%	6%
Día de la Mujer	36%	4%	3%	49%	8%
Día del Hombre	44%	3%	4%	43%	6%
Actividad Familiar: Recreativa, Deportiva o Cultural. - Picnic a la distancia	41%	3%	4%	36%	16%
Cierre de Gestión - Actividad de Fortalecimiento Institucional	49%	3%	4%	38%	6%
Día libre remunerado por cumpleaños	16%	3%	3%	39%	40%
Día de la familia - 1 día libre remunerado	17%	3%	3%	40%	36%

PLAN DE INCENTIVOS

	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Mejor funcionario de Carrera y Mejores Empleados de Carrera en los Niveles Profesional y Técnico -Mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción -Mejor Gerente Público	58%	2%	3%	32%	4%
Mejor Equipo de Trabajo (A través de un proyecto, cuyo resultado sea medible y evaluado su impacto a través del tiempo). Elección a través del Comité.	60%	2%	4%	29%	5%

En el marco de la implementación de la Política de Integridad, se evaluó la satisfacción de los funcionarios respecto a las actividades realizadas a lo largo del año, con los siguientes resultados:

A continuación, los invitamos a evaluar las actividades de la política de integridad

	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Suscripción de Compromisos de Integridad	15%	3%	2%	70%	10%
Evaluación apropiación Código de Integridad	12%	2%	3%	73%	11%
Publicaciones valores integridad en el boletín COMUNIDAD	14%	2%	4%	71%	9%
Socializaciones a través del correo electrónico de Talento Humano sobre Código de Integridad	10%	2%	3%	74%	11%
Socializaciones a través del correo electrónico de Talento Humano sobre Conflicto de Interés	13%	2%	4%	71%	10%
Conversatorio Conflicto de Interés 16 de junio y 17 de julio	37%	2%	2%	52%	7%
Concurso Himno de Integridad	41%	2%	4%	46%	7%



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Estrategia los malos hábitos de Ética (El baúl de los recuerdos)	36%	2%	3%	53%	7%
Semana de la Integridad - "Ponle color a los valores"	23%	3%	4%	59%	12%
Inducción Institucional	25%	3%	3%	60%	9%
Curso virtual de Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción DAFP	22%	3%	4%	61%	11%
Gestores de Integridad	36%	2%	2%	53%	7%
Retos Cotidianos	47%	2%	2%	43%	6%
Sigue tu huella	50%	2%	2%	40%	6%
Tomándote los valores	42%	2%	3%	47%	6%

Tabla 6. Actividades de Bienestar

Fecha de corte: 31 de octubre 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

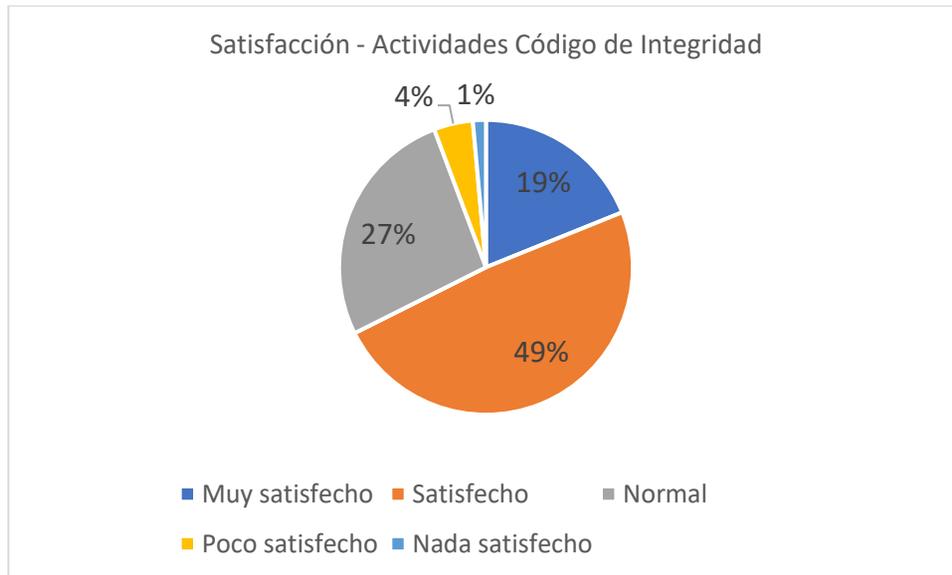


Gráfico 13. Satisfacción – Actividades Código de Integridad

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El 68% de los funcionarios indicaron sentirse satisfechos y muy satisfechos con las actividades de apropiación del código de integridad desarrolladas.

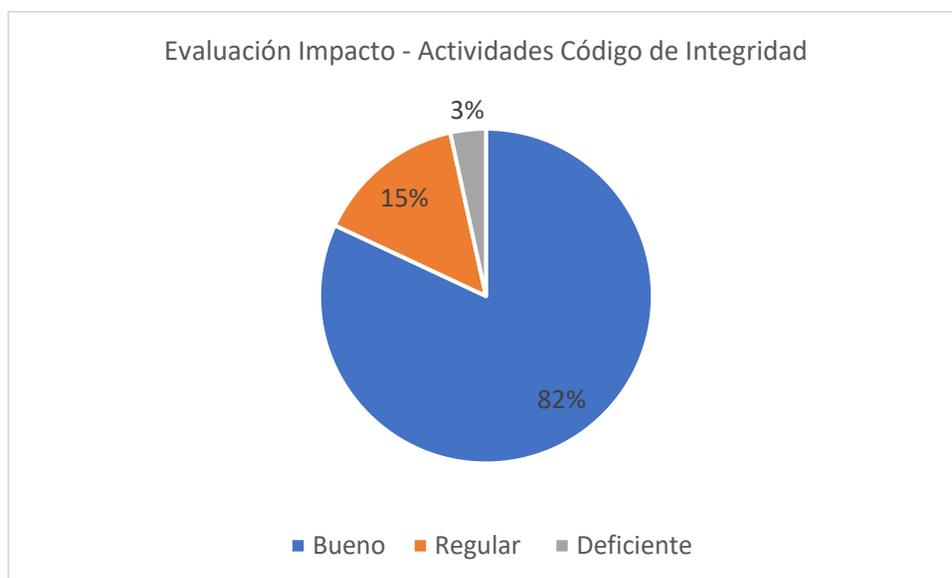


Gráfico 14. Evaluación Impacto – Actividades Código de Integridad

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 15 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Respecto al impacto de las actividades de código de integridad, el 82% de los participantes indicaron que estos contribuyen a la apropiación de los valores en su actuar como funcionarios y vida cotidiana. Se destaca la identificación de los funcionarios con los valores de respeto y compromiso.

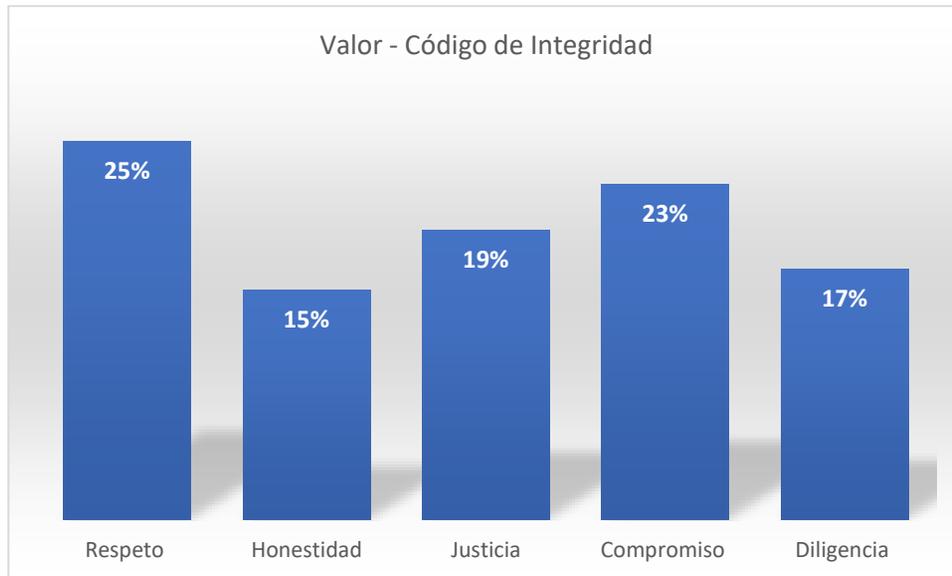


Gráfico 15. Valor – Código de Integridad

Fecha de corte: 31 de octubre de 2021

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

2 JUSTIFICACIÓN

El Estado Colombiano ha establecido que las entidades públicas deben formular planes de bienestar los cuales deberán tener como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, además deberán fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y humanización en la prestación del servicio a la ciudadanía y los grupos de valor.

El Sistema de Estímulos, se enmarca en la normatividad y lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. El Decreto Ley 1567 de 1998, regula el Sistema de Estímulos, los planes de Bienestar Social y de Incentivos y lo define 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”*

Por otra parte, el Artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública, establece que: *“Las entidades deberán organizar planes de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de planes de bienestar social”*. De manera complementaria agrega el artículo 2.2.10.2, del citado Decreto, que: *“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. (...)*. Así mismo, el artículo 2.2.10.6 señala que *“Los planes de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia, mayor cubrimiento institucional”*, y en el artículo 2.2.10.7, se señalan los diferentes planes de bienestar de calidad de vida laboral, de conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 del Departamento Administrativo De La Función Pública.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la vigencia 2022, la UAEGRTD contempla la realización de un Sistema de Estímulos, que promueva las condiciones de vida laboral y el desarrollo de sus servidores, lo que hace necesaria la construcción de un plan que esté orientado a las necesidades del personal en el nivel nacional y territorial y a las necesidades institucionales.

La implementación del Plan de Bienestar e incentivos contribuye entonces al reto de lograr que las víctimas de abandono y despojo recuperen sus derechos sobre las tierras y territorios de forma eficaz y efectiva, a través del mantenimiento de un personal motivado y feliz, con gran sentido de pertenencia, y con alta apropiación de los valores de integridad.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 16 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

En este sentido, el Plan de Bienestar e Incentivos se relaciona directamente con el modelo de la ruta de la felicidad que la Función Pública y el MIPG establecen, a través del cual las entidades deben intervenir, de tal forma que los servidores puedan contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

Al respecto, la Ruta de la Felicidad se implementa bajo el siguiente precepto: *“La felicidad nos hace productivos. Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta en un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, mejoramiento individual.”* Función Pública, 2018 (p., 24)

Por lo tanto, es necesario establecer para la vigencia 2022, acciones de intervención dentro de los programas de calidad de vida laboral y de protección y servicios sociales, que impacten a construir bienestar y equilibrio físico y emocional en la UAEGRTD, los cuales se definirán en el presente documento y que tendrán fundamento en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el plan estratégico institucional y las expectativas de los funcionarios.

3 CONTEXTO NORMATIVO

Normatividad	Tema	Actividad relacionada con la norma
Resolución 217 A (III), 1948, arts. 22 – 23.	“Declaración Universal de Derechos Humanos”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 48, 53, 54, 125 y 209.	“Constitución Política de la República de Colombia”	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Ley 100, 1993.	“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Ley 594, 2000.	“Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones”.	Gestión Documental.
Ley 909, 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1010, 2006.	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Ley 1857, 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”	Bienestar
Decreto 1567, 1998.	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”	Bienestar y Capacitación.
Resolución 2646, 2008.	“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”	Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto, 4801, 2011.	“Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 17 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Normatividad	Tema	Actividad relacionada con la norma
	Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.”	
Decreto 4939, 2011.	“Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 00652, 2012.	“Por la cualquier se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 1083, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Decreto 1072, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Decreto 612, 2018.	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Resolución 2646, 2008.	“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”	Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 7. Normatividad

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Otros lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2019. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar 2020-2022. Servidores saludables, entidades sostenibles.

4 TÉRMINOS

Ver definición de los términos en el Sistema de Información STRATEGOS.

- **Bienestar laboral.** Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades. La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

 <p>UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 18 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada **Fecha de aprobación:** DD/MM/AAAA

- **Calidad de vida.** De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS en 2019 la calidad de vida es definida como: la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.
- **Calidad de vida laboral.** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)
- **Cambio Organizacional.** Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.
- **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 la 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 organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).
- **Clima Laboral.** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)
- **Incentivo.** Es entendido, como todo estímulo⁴ expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.
- **Protección y servicios sociales.** Área 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.
- **Riesgo Psicosocial.** La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial, las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Fuente. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.
- **Reconocimiento.** Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.
- **Sistema de estímulos.** Aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- **Valores.** Principios de acción que obedecen a las dinámicas cotidianas del servicio público. Orientan las acciones de los servidores públicos hacia una conducta digna, ética y transparente.

5 OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades de bienestar e incentivos, que contribuyan en el desarrollo integral, al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias y a tener un equilibrio físico y emocional, a través de

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 19 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia.

6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de fortalecimiento de actitudes, esparcimiento e integración familiar.
- Intervenir el clima laboral, que responda a las necesidades que en materia de bienestar se requieran, para crear espacios sanos de convivencia.
- Optimizar recursos, generando actividades y estrategias acorde a las proyecciones en el Plan de Bienestar e Incentivos propuesto.
- Propiciar espacios que promuevan de una manera positiva el estado físico y emocional de los colaboradores de la entidad.

7 ACCIONES

7.1 ESTRATEGIAS

“Construyendo Felicidad en la Unidad de Restitución de Tierras”

Dentro de las estrategias que se tienen en cuenta para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos, está el apoyo que ofrece la Caja de Compensación Familiar, el Fondo Nacional del Ahorro, la Administradora de Riesgos Laborales, Cooperativas, entre otras. Es preciso que el ambiente de la Unidad se convierta en un espacio que sea considerado propicio y motivante, que permita a sus colaboradores desarrollar sus conocimientos y competencias en virtud de un mejor rendimiento laboral, para esto se desarrollarán las siguientes acciones, las cuales están contempladas en el cronograma del Plan de Bienestar

7.1.1 CALIDAD DE VIDA LABORAL - “YO SOY URT”

Esta área de intervención comprende la oportunidad de favorecer un ambiente y unas condiciones laborales satisfactorias, que propicien el bienestar y desarrollo de los servidores, necesarios para impactar positivamente en el cumplimiento de las metas institucionales. Es el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral centrada en la Felicidad como motor de la productividad, la cual busca contribuir a una cultura de confianza, credibilidad, excelencia, servicio, liderazgo, basados en valores y capacidades organizaciones.

CLIMA LABORAL.

Se tiene contemplado realizar intervención en clima, continuar con la implementación del componente de integridad, realizar apoyo psicológico en el Programa “Cuidando tu Salud Emocional”, “Implementar y ejecutar el Programa Global Health, que busca la integralidad entre la salud física y mental, para los colaboradores de la Entidad, realizar Taller de Habilidades Blandas y campañas con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia y la cohesión de grupo, en los colaboradores de UAEGRTD, fortalecer la cultural y cambio organizacional, desarrollar el Programa de Desvinculación Asistida y en convivencia social, realizar acciones para promover la inclusión, diversidad y representatividad.



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 20 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

CULTURA ORGANIZACIONAL



DESVINCULACIÓN ASISTIDA



7.1.2 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES – "CARAVANA DE LA URT- CULTURA E INTEGRACIÓN"

El Programa de protección y servicios sociales tiene como objetivo beneficiar a los servidores y sus familias impactando su calidad de vida, la cual se encuentra directamente influenciada por factores extralaborales que pueden ser percibidos por las personas como positivos o negativos de acuerdo con las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento. Es un Programa 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, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.

En esta área, trabajaremos programas deportivos, recreativos y culturales, que permitan fortalecer la salud y el bienestar de los funcionarios y sus familias. Así mismo contaremos con actividades culturales virtuales y presenciales entre las cuales contaremos con acondicionamiento físico, olimpiadas deportivas, actividad ecológica que permita afianzar el amor por la naturaleza y el medio ambiente, actividad de Halloween y vacaciones recreativas para los hijos de nuestros colaboradores, para lograr esparcimiento, integración y una sana convivencia.

Así mismo es importante impulsar la oferta de servicios y los beneficios que tiene la Caja de Compensación Familiar, a los que están afiliados los funcionarios. De igual manera, mantendremos informados a nuestros funcionarios sobre el Programa Servimos, del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y realizaremos ferias de servicios de turismo, teatro, entre otras.

ÁREA DEPORTIVA, RECREATIVA Y VACACIONAL



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 21 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

ÁREA ARTÍSTICA Y CULTURAL



ÁREA DE SERVICIOS INTEGRALES



7.1.3 PROGRAMA DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS - "VIAJE A LA EXCELENCIA"

Con este programa se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los funcionarios a su labor, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan servicios de calidad contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo. Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 *"Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social"*. Para ello se ha desarrollado la estrategia de salario emocional mediante la cual se enfocarán diferentes actividades que vayan en pro de alcanzar el objetivo propuesto.

SALARIO EMOCIONAL

Con el fin de motivar, contribuir a la ruta de la felicidad, ayudar a mejorar el bienestar y la calidad de vida de nuestros funcionarios, se han establecido las actividades que aparecen a continuación:

NOTA: Las actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2022, junto con sus cronogramas, son susceptibles de cambios por el tema de necesidades del servicio o también por condiciones dadas por el COVID 19. Así mismo es posible que se puedan incluir otras actividades que no estén previstas en el Plan, por gestión interna que se presente.

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 22 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado", el cual establece que: "Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia". Complementariamente, el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 indica que: "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 (...").

Por lo anterior, con la implementación del plan de incentivos se busca destacar a los servidores públicos de gerencia pública, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como a los equipos de trabajo de la URT que muestren niveles de excelencia en la evaluación de desempeño y desarrollo de su trabajo o proyectos, como un sistema de estímulo bajo los principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito.

Los beneficiarios para recibir incentivos serán los empleados de carrera administrativa en todos los niveles jerárquicos y libre nombramiento y remoción.

Lineamientos

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los cuales se establecerán con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2021, en niveles de excelencia.

Se otorgará incentivo al Mejor Equipo de Trabajo, en el desarrollo de proyectos que generen un valor agregado a la Entidad en las áreas estratégicas, misionales y administrativas para reconocer la innovación y creatividad de los servidores públicos, el impacto de los resultados del proyecto en el quehacer de la Entidad, así como el trabajo en equipo.

Incentivos

COMPONENTE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR
INCENTIVO INDIVIDUAL	Soy ejemplo y soy feliz	Realizar el reconocimiento individual a los mejores servidores de la entidad en las categorías: 1. Mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, asistencial. 2. Mejor servidor de carrera administrativa 3. Mejor Gerente Público	a) Bono de turismo (alojamiento, alimentación y tiquetes aéreos destino nacional), en cada una de las categorías y para cada uno de los ganadores, con un acompañante. El valor de los bonos no puede exceder los \$4.900.000 b) Descanso remunerado por 3 días para poder disfrutar del tiquete aéreo. NOTA: Independientemente del incentivo al mejor gerente público, para los mismos, que superen el 5% adicional se otorgará un descanso remunerado hasta por 3 días. c) Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida. d) Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 23 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

COMPONENTE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR
			de comunicación de la UAEGRTD
INCENTIVO MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	Uno para todos, todos para uno	Realizar el reconocimiento a los mejores equipos de trabajo	BONO DE CONSUMO EN MONTO EQUIVALENTE A 5 (SMMLV) 2021 \$4.389.015 que se distribuirá equitativamente entre el número de participantes del proyecto. Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida. Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la UAEGRTD.
RECONOCIMIENTO	“Eres ejemplo para la URT”	Realizar un reconocimiento a los funcionarios por su trayectoria en el sector público, por su compromiso, sentido de pertenencia y aportes en la Entidad.	Reconocimiento. Gestión Interna para otorgar el reconocimiento.
	“Los funcionarios de la URT tienen talento”	Realizar un reconocimiento a los funcionarios que tienen talento en la Unidad de Restitución de Tierras.	Reconocimiento. Gestión interna para otorgar el reconocimiento.
	“Gestores de Integridad”	Realizar un reconocimiento a los mejores gestores que impulsen la política de Integridad en la URT.	Reconocimiento. Gestión interna para otorgar el reconocimiento.

Tabla 8. Incentivos

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano 2022

Criterios de Desempate:

En los casos en los cuales más de una persona obtenga la mejor calificación en la evaluación de desempeño, la entidad deberá aplicar unos criterios de desempate dentro de los cuales se tendrá en cuenta:

Criterios de desempate	Puntaje máximo
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021	5
Actividades de disposición voluntaria	20
Evaluación conocimientos del Sistema Integrado de Gestión y código de integridad	60
Total	100

Tabla 9. Criterios de desempate

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

- a) Se otorgará mayor puntaje a los funcionarios que en años anteriores no hayan sido seleccionados como mejores empleados de la siguiente forma:

ÍTEM	PUNTAJE
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2016, 2017, 2018, 2019 o 2020.	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2016, 2017, 2018, 2019 o 2020.	5

Tabla 10. Criterios

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 24 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

- b) Se otorgará hasta 20 puntos a quién haya tenido una participación voluntaria no asignada a los grupos de disposición voluntaria como el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, brigadas de emergencia, comité de convivencia de la siguiente forma:

ACTIVIDADES DE DISPOSICIÓN VOLUNTARIA	PUNTAJE
Ninguna	0
COPASST o Brigada de Emergencia o Comité de convivencia o Auditores del SIG	5
2 de las anteriores	10
3 de las anteriores	20

Tabla 11. Actividades de disposición voluntaria
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

- a) Se otorgará hasta sesenta (60) puntos por la evaluación de diez (10) preguntas referentes al sistema integrado de gestión y código de integridad de la siguiente forma:

CALIFICACIÓN OBTENIDA	PUNTAJE
0 a 70	0
71-75	10
76-80	30
81-85	40
86-100	60

Tabla 12. Calificación
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

En caso de persistencia de empate después de revisados los ítems anteriores se procederá a efectuar un sorteo por parte de los miembros del Subcomité Técnico de Talento Humano.

7.1.4 INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS

En el marco de la Implementación de la Política de Integridad del MIPG, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, busca generar una estrategia pública positiva, pedagógica, enmarcadas en el Código de Integridad y así orientar las actuaciones de los servidores frente al comportamiento en el trabajo.

Las mencionadas acciones pedagógicas están encaminadas a promover un cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública. Las actividades están dirigidas para que, a lo largo del año, las acciones que se desarrollen presenten una relación directa entre el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia y de la no tolerancia con la corrupción, para facilitar no sólo el reconocimiento de valores sino también la apropiación de comportamientos por parte de los colaboradores, que permitan a su vez el fortalecimiento del servicio público.

El concepto de conflicto de interés, se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario de la Ley 734 de 2002. "Cuando el interés general propio de la función público entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público". Igualmente es importante mencionar el artículo 11 del Código de Procedimientos Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011 "Conflicto de Interés y causales de impedimento y recusación".

Por esto es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos, para promover prácticas preventivas y evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad de la Entidad. De acuerdo con los lineamientos dados por el DAFP, seguiremos trabajando en la implementación de la política de conflicto de interés, en diferentes momentos, planeación, verificación de condiciones institucionales y seguimiento y evaluación.

7.1.5 ENTREGABLES

El entregable final del Plan de Bienestar e Incentivos será el expediente de bienestar en donde reposarán los documentos propios de la ejecución de las actividades y cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos.

8 METAS

Meta 1: Cumplimiento al 100% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2022.

Meta 2: Participación del 90% de los colaboradores de la entidad en al menos 1 actividad de bienestar.

9 RECURSOS

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 25 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

9.1 Presupuesto

Para el cumplimiento del Plan se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2022, el cual corresponde a \$ 287.520.685¹

Actividades	Presupuesto
Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos	\$287.520.685
Valor Total	\$ 287.520.685

Tabla 13. Presupuesto

Fuente: Grupo de Gestión Económica y Financiera

9.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

Para la ejecución de las actividades de Bienestar, se requieren los siguientes insumos:

1. Salones o auditorios para la realización de las actividades
2. Espacios físicos para la realización de actividades al aire libre
3. Alimentación
4. Papelería
5. Software para el seguimiento a las actividades del programa y sistematización de participantes
6. Software para la realización de encuestas
7. Materiales didácticos

9.3 Recurso Humano

El equipo de Bienestar cuenta con seis (6) profesionales y una (1) practicante, con experiencia y competencias funcionales, técnicas y comportamentales, necesarias para llevar a cabo las diferentes actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.

10 ANÁLISIS DE RIESGOS

El análisis de riesgo que tuvimos en cuenta en el Grupo de Talento y Desarrollo Humano se realizó de manera sistemática evidenciando los posibles riesgos que se pueden presentar, así como evaluando los eventos que se pueden producir y la magnitud de sus consecuencias.

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar de manera inadecuada el talento humano a lo largo del ciclo de vida del funcionario, debido a la no observancia de los requisitos normativos de la gestión estratégica del talento humano	Verificar la ejecución de las actividades definidas en los planes institucionales a cargo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, a través del seguimiento a la ejecución de los cronogramas establecidos.

Tabla 14. Análisis de Riesgos

Fuente: Mapa de Riesgos proceso Gestión de Talento Humano 2021-2022

11 INDICADORES

El cumplimiento de las metas del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, va encaminado al cumplimiento del Plan de Acción y por consiguiente a los seguimientos mensuales que se realizan frente al cumplimiento del cronograma de trabajo del Plan a través del reporte de avance en el aplicativo Strategos.

Es así como, el seguimiento para el Plan de Bienestar e incentivos, vigencia 2022, se realizará con los siguientes indicadores que permiten medir la ejecución de las actividades contempladas en el cronograma de trabajo.

¹ Las cifras aquí presentadas para el 2022 corresponden a los recursos que se solicitaron al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el anteproyecto de presupuesto 2022, por cuanto las mismas son susceptibles de modificación una vez sea expedido el decreto de liquidación del presupuesto para la vigencia en referencia.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 26 DE 26
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Nombre de indicador	Indicador	Índice
Cobertura	Porcentaje de colaboradores beneficiados de los planes de bienestar	(No de funcionarios de la territorial o nivel central que participaron en actividades de bienestar/ No de funcionarios de la Territorial o nivel central) * 100
Indicador de eficacia	Porcentaje de ejecución de actividades programadas	(No de actividades de bienestar realizadas/No de actividades de bienestar programadas) * 100

Tabla 15. Indicadores

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

12 EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar e incentivo estará a cargo del Líder del Proceso de Gestión de Talento Humano con la participación del contratista asignado para el apoyo a la gestión, mediante la aplicación de una encuesta de satisfacción, la cual será diligenciada por los colaboradores de la Entidad, con miras a medir el impacto que surtió la ejecución del plan y este se realizará al final de la vigencia. Adicionalmente se evaluará la eficacia y eficiencia del plan con el seguimiento a los indicadores propuestos.

13 ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de Actividades de Bienestar e Incentivos 2022.

Anexo 2: Beneficio de cumpleaños 2022 - <https://intranet.restituciondetierras.gov.co/web/gestion-de-talento-humano/plan-de-bienestar-2015>

14 PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Participaron en la elaboración: Rosa Misaelina Ospina (Contratista – Líder Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Nayibe Espitia Mancipe (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Angie Lorena Hernández (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Gina Pastrana (Profesional especializado - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Carlos Mahecha (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Mauricio Cortés Acosta (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano).

15 CONTROL DE CAMBIOS

- Se ajustó el contexto normativo
- Se incluyeron términos
- Se incluyeron objetivos específicos
- Se ajustó el cronograma de actividades
- Se actualizó el valor de los recursos asignados

Nota¹: El presente plan fue revisado en la sesión del Subcomite Técnico de Talento Humano realizado el 02 de diciembre de 2021

Nota²: El presente plan se aprobó en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado los días 13 y 14 de diciembre de 2021