

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS

Bogotá D.C., enero 2021

**TABLA DE CONTENIDO**

1	ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	3
1.1	Diagnóstico de Necesidades	4
1.2	Resultados Diagnósticos de Necesidades de Bienestar.....	4
1.3	Resumen Ficha Técnica	4
1.4	Evaluación Actividades De Bienestar 2020	10
2	JUSTIFICACIÓN	11
3	CONTEXTO NORMATIVO	12
4	TÉRMINOS.....	13
5	OBJETIVO GENERAL.....	14
6	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
7	ACCIONES.....	14
7.1	ESTRATEGIAS.....	14
7.1.1	CALIDAD DE VIDA LABORAL - "YO SOY URT"	14
7.1.2	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES – "CARAVANA DE LA URT- CULTURA E INTEGRACIÓN "	15
7.1.3	PROGRAMA DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS - "VIAJE A LA EXCELENCIA"	16
7.1.4	INTEGRIDAD	19
7.1.5	ENTREGABLES	19
8	METAS.....	19
9	RECURSOS	19
9.1	Presupuesto	19
9.2	Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos.....	20
9.3	Recurso Humano.....	20
10	ANÁLISIS DE RIESGOS	20
11	INDICADORES	20
12	EVALUACIÓN	20
13	ANEXOS.....	20
14	PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN	21
15	CONTROL DE CAMBIOS	21

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 7

1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, a través de estos, 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.

Adicionalmente, para la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD, lo más importante es el recurso humano, por lo que, para esta vigencia, esperamos 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.

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).

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 diagnósticos y expectativas que manifestaron los funcionarios nos permiten identificar las líneas de acción a desarrollar durante la vigencia 2021, generando mayor receptividad y participación de los servidores y de sus familias en las diferentes actividades planteadas a ejecutar durante el año.

Es por esto que el Grupo Gestión de Talento y Desarrollo Humano diseñará e implementará 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, se encuentra formulado, de acuerdo con el marco normativo, las necesidades que se evalúan cada año, los resultados de la medición de clima laboral, los cuales agrupamos en diferentes estrategias que se implementarán en el nivel central y territorial, las cuales exigen el compromiso de todos los funcionarios, bajo el liderazgo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, fortaleciendo la calidad de vida laboral y adoptando buenas prácticas como producto del análisis de la ejecución de la vigencia anterior, en aras de alcanzar los propósitos institucionales.

La integridad en 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 Entidad.

Es así como en la Unidad de Restitución de Tierras, adoptamos el Código de Integridad, con el fin de comprometernos activamente con la integridad en nuestras actuaciones diarias, promovemos espacios para fortalecer los valores de integridad, realizando diferentes actividades que logren un impacto en la promoción y apropiación de los valores. Igualmente trabajamos en procurar contar con un 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.

En el 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 según Función Pública, 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.

Podemos concluir que el Plan de Bienestar e Incentivos 2020, 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 en el Plan ya que nos vimos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 7

volcados a trabajar de una manera diferente. Es así como se dio cumplimiento al Plan, realizando las actividades 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.

Es así como esta situación, provocó muchos desafíos, pero 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.

Es importante mencionar que el porcentaje de avance del Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2020, con corte al 31 de octubre es del 88.23/100. Así mismo para el diseño y formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2021, realizamos, el diagnóstico de necesidades, el cual arrojó los siguientes resultados.

1.1 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.

- Diagnóstico de clima laboral realizado en el año 2020
- Medición de Clima Laboral 2020.

1.2 Resultados Diagnósticos de Necesidades de Bienestar

Es importante mencionar que, con corte al 30 de octubre de 2020, la UAEGRTD cuenta con 503 cargos de los cuales 484 se encuentran posesionados, 20 en vacaciones.

Población a la cual se aplicó la encuesta: 464 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:

1.3 Resumen Ficha Técnica

Resumen Ficha Técnica			
Fecha de aplicación	21 al 30 de octubre de 2020		
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	353		
Desagregación por nivel		Número de respuestas	Porcentaje
	Funcionarios de Planta Nivel Central: 132	86	65%
	Funcionarios de Planta Direcciones Territoriales: 352	251	71%
Tiempo de antigüedad en la Entidad	De 0 a 3 años	127	36%
	Entre 4 a 7 años	131	37%
	Entre 8 a 10 años	93	26%
	Más de 10 años	2	0,57%

Tabla 1. Ficha Técnica 1

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Resumen Ficha Técnica			
Desagregación por nivel del empleo		Número de Funcionarios que respondieron la encuesta	Porcentaje
	Directivo	16	4,53%
	Asesor	2	0,57%
	Profesional	246	70%



Resumen Ficha Técnica

	Técnico	43	13%
	Asistencial	46	13,03%
Desagregación por género	Femenino	215	61%
	Masculino	138	39%
Desagregación por edad	18 a 24 años	5	1,42%
	25 a 34 años	118	33,43%
	35 a 44 años	172	48,73%
	De 45 a 54 años	36	10,2%
	Más de 54 años	22	6,23%

Tabla 2. Ficha Técnica 2

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

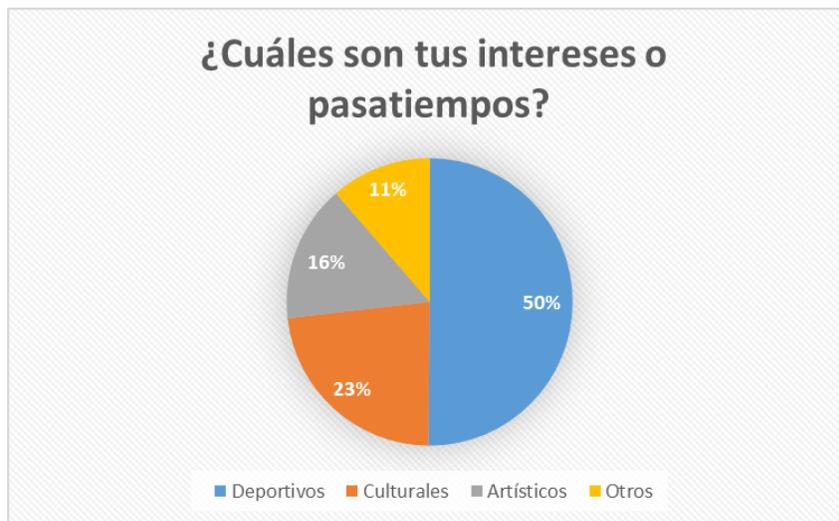


Gráfico 1. Tipos de Intereses o pasatiempos

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Nivel	Ampliar o fortalecer amistades	Compartir con la familia	Desafío y competición	Disminuir estrés	Felicidad Laboral	Fortalecer el clima laboral	Práctica de actividad de autocuidado	Práctica del deporte
Distribución de Porcentajes de preferencia	11%	10%	4%	34%	4%	11%	7%	19%

Tabla 3. Participación

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Nivel	Diario	Semanal	Quincenal	Mensual	N/A	Otros
Distribución de Porcentajes de preferencia	2%	24%	19%	48%	4%	3%

Tabla 4. Frecuencia de participación



Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Gráfico 2. No participación

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

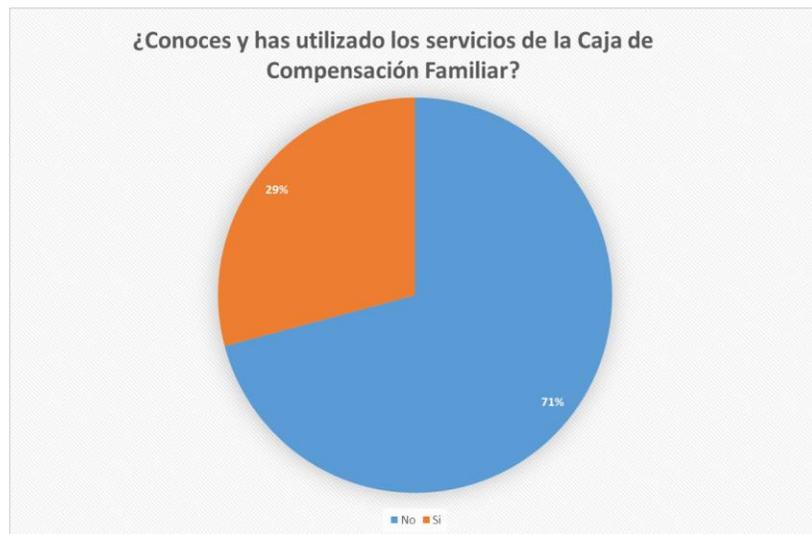


Gráfico 3. Utilización de servicios de Caja de Compensación

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

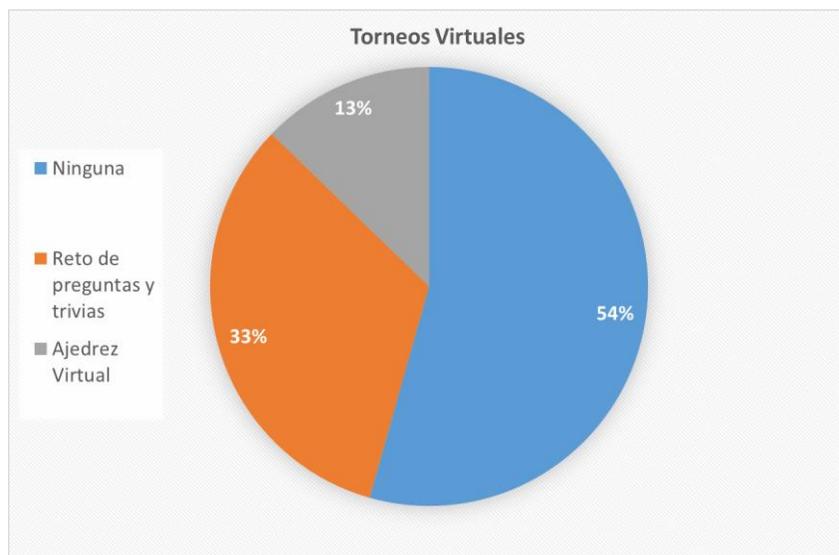
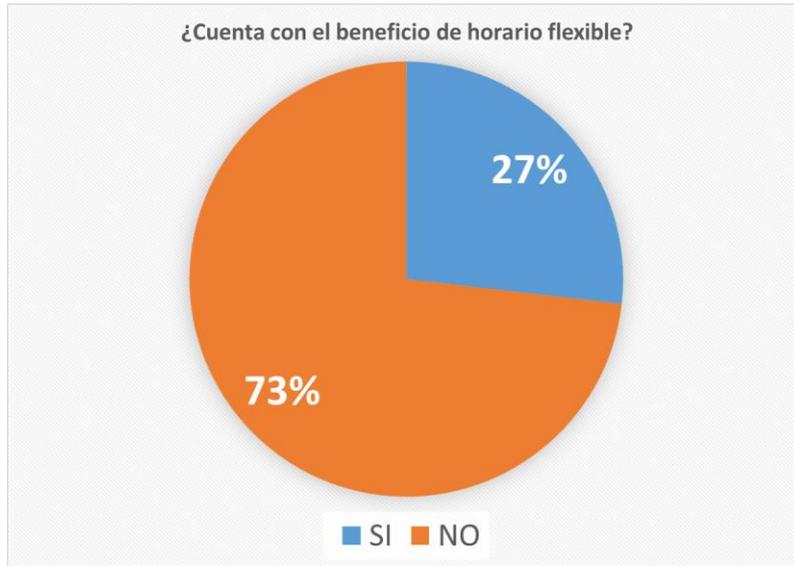


Gráfico 4. Preferencia de Tipos de Torneos Virtuales

Fecha de corte: 30 de octubre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Gráfica 5. Horario flexible

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Nivel	He mejorado mi salud emocional	He mejorado mi salud física	Mejora en mi rendimiento y productividad	Tiempo de calidad con mi familia	Todas las anteriores	No soy beneficiario de horario flexible	Otros	Ninguna
Distribución de Porcentajes de preferencia	9%	1%	3%	22%	2%	53%	2%	8%

Tabla 6. Beneficio Horario flexible

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Nivel	Al medio día	Después de las 05:00 pm	En la mañana	Me es diferente el horario	No puedo participar	Sábados
Distribución de Porcentajes de preferencia	5%	35%	31%	17%	2%	10%

Tabla 7. Horario de las actividades de Bienestar

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



¿Crees que las actividades de bienestar realizadas durante el año, son suficientes para los colaboradores?

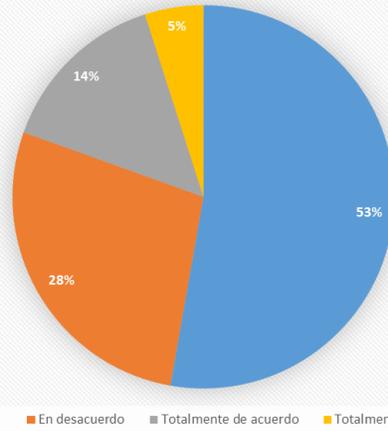


Gráfico 6. Crecimiento laboral

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

¿Conoces el Plan de Incentivos de la URT?

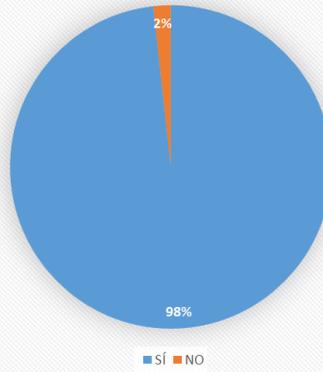


Gráfico 7. Bienestar familiar

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Preparación a la Jubilación

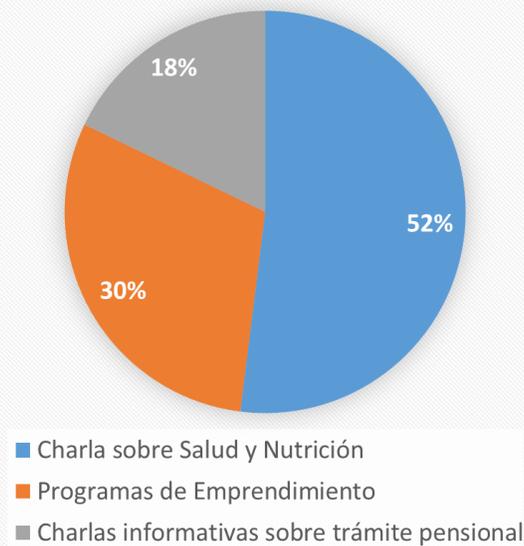


Gráfico 8. Preferencia de actividades de preparación a la jubilación

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

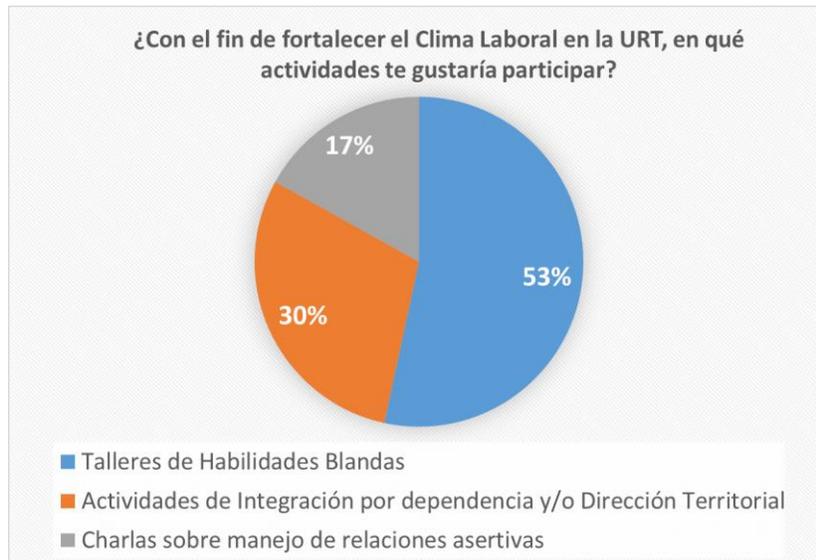


Gráfico 9. Actividades Clima laboral

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Gráfico 10. Tipos de Opciones Deportivas

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

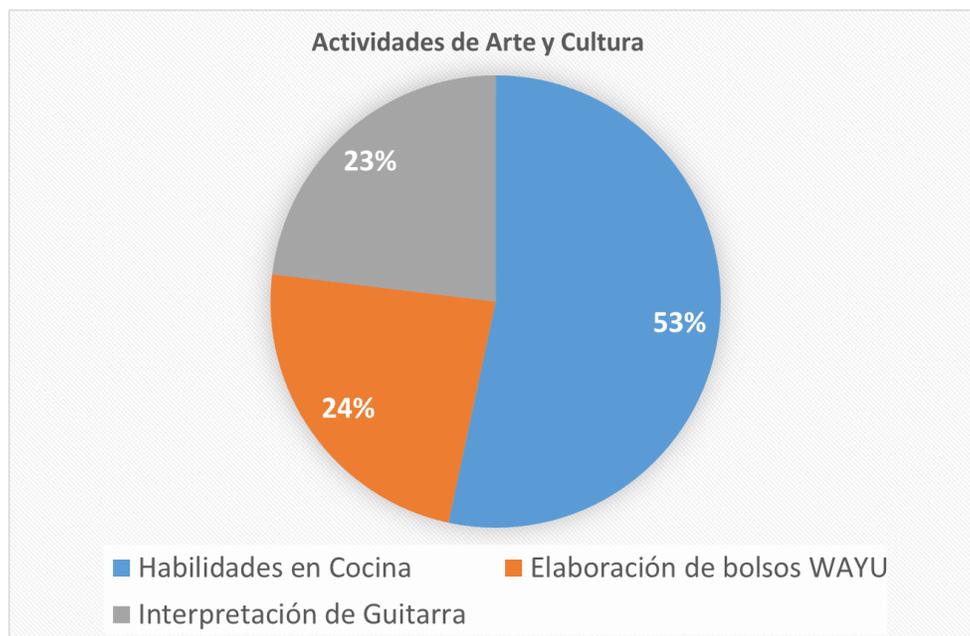


Gráfico 11. Preferencias por actividades de arte y cultura



Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

1.4 Evaluación Actividades De Bienestar 2020

ACTIVIDAD AÑO 2020	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO	N/A
Actividad de Valores de Integridad	17%	55%	6%	3%	19%
Actividades de Buen Trato	15%	52%	7%	3%	23%
Talleres de la Universidad Nacional	29%	40%	4%	4%	23%
Día Unidad de Restitución de Tierras	12%	37%	11%	4%	36%
Celebración de los Premios URT	13%	43%	10%	5%	29%
Actividades De Acondicionamiento Físico	13%	43%	10%	5%	29%
Juegos Deportivos de la URT – Parqués Dominó	3%	13%	5%	2%	77%
Juegos Deportivos de la URT – Olimpiadas Virtuales y Tradicionales	3%	12%	4%	3%	78%
Juegos Deportivos de la URT – Campeonato de Fútbol Virtual	4%	13%	4%	2%	77%
Actividad Día de la secretaria	4%	13%	4%	2%	77%
Actividad Día del Padre y de la Madre	13%	29%	5%	3%	50%
Actividad Día de la Mujer y el Hombre	15%	35%	6%	3%	41%
Semana Cultural	11%	32%	5%	3%	49%
Actividad Familiar , Recreativa, Deportiva y Cultural	8%	21%	6%	3%	62%
Taller de Fotografía a través de SMARTPHONE	4%	12%	5%	3%	76%
Vacaciones Recreativas	4%	12%	5%	3%	76%
Programa Servimos – Promover Servicios y Beneficios DAFP	6%	24%	5%	2%	63%
FNA – Cajas de Compensación – Cooperativas	11%	38%	6%	2%	43%
Día Libre Remunerado por Cumpleaños	37%	28%	2%	6%	27%
Día de la Familia	39%	27%	3%	6%	25%

Tabla 8. Actividades bienestar 2020

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

En la tabla 16 se puede observar la medición de la percepción de satisfacción de las diferentes actividades desarrolladas a lo largo del año 2020, en una escala que emplea las variables Muy Satisfecho, Satisfecho, Insatisfecho y Muy Satisfecho. Dentro de la medición realizada, se observa que la mayor parte de las actividades obtuvieron una tendencia en las variable Satisfecho y Muy Satisfecho, indicando que una gran parte de los encuestados afirma estar de acuerdo con las actividades realizadas a lo largo de la vigencia. Se puede apreciar igualmente la columna denominada N/A (No Aplica) lo cual significa que en este rango se encuentran funcionarios que no participaron en las actividades realizadas.

Aspectos Importantes de Bienestar	No. funcionarios que respondieron	Porcentaje de participación
Ambiente Laboral agradable	112	34
Crecimiento laboral - profesional – económico	86	26
Balance vida personal /trabajo	45	15
Puesto de trabajo (locativos)	34	8
Espacios de recreación y relajación	21	6
Involucramiento de su núcleo familiar en temas de bienestar	15	5
Espacios de innovación	9	4
Reconocimiento verbal de sus logros	7	1
Liderazgo	6	0,44
Destinar dos horas mensuales para participar en actividades de bienestar	5	0,35

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 11 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 7

Aspectos Importantes de Bienestar	No. funcionarios que respondieron	Porcentaje de participación
Otro	3	0,21

Tabla 9. Aspectos significativos bienestar funcionarios URT 2020, diagnóstico de necesidades de bienestar 2020

Fecha de corte: 30 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Es importante mencionar, frente a los resultados realizados por los colaboradores, frente a los diferentes aspectos significativos del 2020, en este caso se observa que los mayores puntajes los obtuvieron las variables de Ambiente Laboral Agradable, Crecimiento Laboral – Profesional - Económico y Balance Vida Personal/Trabajo.

Lo anterior significa que, las preferencias de los colaboradores se inclinan hacia las actividades de desarrollo del individuo y evolución personal. Por otro lado, se encuentran las actividades con un menor registro de puntajes las cuales corresponden a actividades transversales de tipo grupal.

2 JUSTIFICACIÓN

EL Estado Colombiano ha establecido que las entidades públicas deben organizar 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”. Y 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 2021, la UAEGRTD contempla la realización de un Sistema de Estímulos, que promueva las condiciones de vida laboral y el desarrollo de nuestros 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.

El reto para lograr que las víctimas de abandono y despojo recuperen sus derechos sobre las tierras y territorios de forma eficaz y efectiva, se puede lograr teniendo un personal motivado y feliz, fortaleciendo el sentido de pertenencia, cultivando los valores de integridad, por lo tanto es necesario tener presente 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.

En este sentido se hace necesario establecer para la vigencia 2021, acciones de intervención dentro de los programas de calidad de vida laboral y de protección y servicios sociales, que apunten a construir felicidad 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.

“Ruta de la Felicidad: 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)



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.
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.
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.
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 Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.”	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
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 cual 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.
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 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.

Tabla 9. Normatividad

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 13 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 7

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.

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.
- **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 de 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 y al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de 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.

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 nos ofrece la Caja de Compensación Familiar, el Fondo Nacional del Ahorro, la Administradora de Riesgos Laborales, Cooperativas, entre otras.

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.

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. Es así como en cada Programa, se realizarán las actividades que se describen en cada una de las gráficas, para el caso de 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”, realizar Taller de Habilidades Blandas y campañas con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia y el buen trato, en los colaboradores de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD, fortalecer la cultural y cambio organizacional, así como desarrollar el Programa de Desvinculación Asistida.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 15 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 7

CLIMA LABORAL



CULTURA ORGANIZACIONAL



DESVINCULACIÓN ASISTIDA

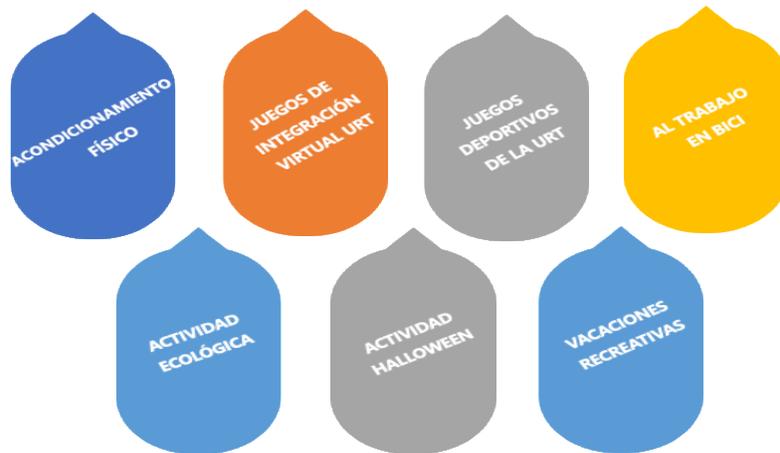


7.1.2 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES – "CARAVANA DE LA URT- CULTURA E INTEGRACIÓN "

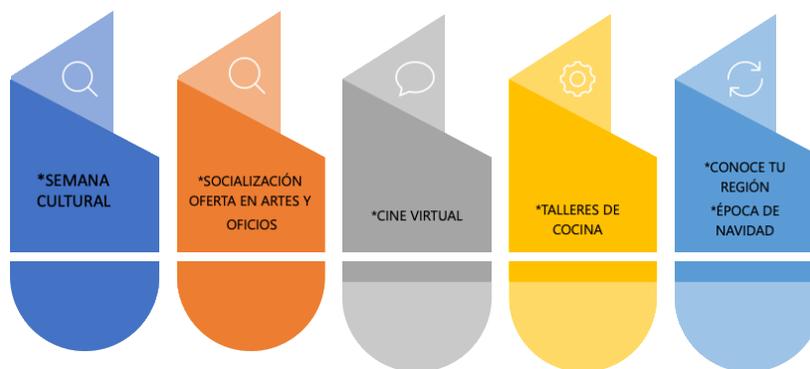
El Programa de protección y servicios sociales tiene como objetivo beneficiar a los servidores y sus familias impactando su calidad de vida, la cual se encuentra directamente influenciada por factores extralaborales que pueden ser percibidos por las personas como positivos o negativos de acuerdo con las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento. Es un Programa mediante el cual 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. Entre otras actividades contaremos con acondicionamiento físico, juegos de integración virtual, 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. Así mismo contaremos con actividades virtuales en algunas de ellas, actividades culturales, como las que podemos apreciar en las gráficas que se detallan a continuación y en las que puedan participar los funcionarios de manera activa con sus familias, 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. Así mismo es importante mantener informados a nuestros funcionarios sobre el Programa Servimos, del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y realizar ferias de servicios de turismo, teatro, entre otras.

ÁREA DEPORTIVA, RECREATIVA Y VACACIONAL



ÁREA ARTÍSTICA Y CULTURAL



ÁREA DE SERVICIOS INTEGRALES



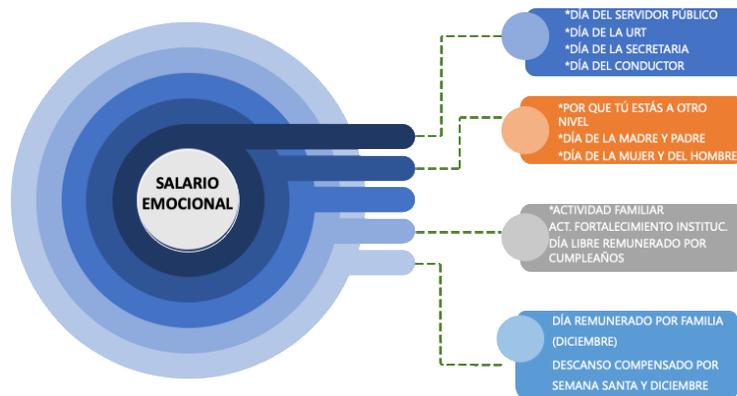
7.1.3 PROGRAMA DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS - “VIAJE A LA EXCELENCIA”

Desde esta área 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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 17 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 7

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 2021, 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.

PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en la normatividad vigente, su objetivo está definido 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”, 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”. Busca generar compromiso de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 “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 ello el plan de incentivos que 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 2020, 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	a) Bono de turismo (alojamiento, alimentación y tiquetes aéreos destino nacional), en cada una de las categorías y para cada uno de los ganadores. El valor de los bonos no puede exceder los \$4.900.000



COMPONENTE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR
		los niveles asesor, profesional, asistencial. 2. Mejor servidor de carrera administrativa 3. Mejor Gerente Público	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 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) 2020 \$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	“Por que tú estás A otro Nivel en la URT”	Realizar un reconocimiento a los servidores por su apropiación de valores y aporte al cumplimiento de los objetivos planteados para el año 2021.	Reconocimiento virtual. Gestión Interna para otorgar el reconocimiento.

Tabla 10. Incentivos

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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 2016, 2017, 2018, 2019 o 2020.	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2016, 2017, 2018, 2019 o 2020.	5
Actividades de disposición voluntaria	20
Evaluación conocimientos del Sistema Integrado de Gestión y código de integridad	60
Total	100

Tabla 11. 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 12. Criterios

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 19 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 7

- 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 13. 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 14. 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

Desde la estrategia de Integridad, 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.

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

Meta1: Cumplimiento al 100% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2021.

Meta2: Participación del 90% de los colaboradores de la entidad en al menos 1 actividad de bienestar.

9 RECURSOS

9.1 Presupuesto

Para el cumplimiento del Plan se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2021, el cual corresponde a \$269.000.000.

Actividades	Presupuesto
Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos	\$ 269.000.000
Valor Total	\$ 269.000.000

Tabla 15. Presupuesto

Fuente: Grupo de Gestión Económica y Financiera

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 20 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 7

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 cuatro (4) profesionales, 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
Gestionar de manera inadecuada el Talento Humano, teniendo en cuenta el ciclo de vida del funcionario.	Verificar la ejecución de las actividades definidas en los planes institucionales a cargo del grupo de Talento Humano a través del seguimiento a la ejecución de los cronogramas.

Tabla 16. Análisis de Riesgos

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

11 INDICADORES

El cumplimiento de las metas del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021, 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.

Es así como, el seguimiento para el Plan de Bienestar e incentivos, vigencia 2021, se realizará con los siguientes indicadores que permiten medir la ejecución de las actividades contempladas en el cronograma de trabajo.

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 17 Indicadores

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

12 EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos se realizará a través de una encuesta enviada a los servidores públicos de manera virtual, con el fin de conocer el grado de satisfacción de las actividades propuestas durante la vigencia, lo que permitirá medir el impacto de las mismas.

13 ANEXOS

Anexo 1 : [Cronograma de Actividades de Bienestar e Incentivos 2021.](#)

 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 21 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 7

Anexo 2: Beneficio de cumpleaños 2020 - <https://intranet.restituciondetierras.gov.co/web/gestion-de-talento-humano/plan-de-bienestar-2015>

Anexo 3: [Cronograma de Actividades – Integridad 2021](#)

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) y Douglas Taborda (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 incluyeron los recursos

Nota¹: El presente plan fue revisado en la sesión del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 12 de noviembre de 2020.

Nota²: El presente plan se aprobó en la sesión n° 9 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD realizado el 21 de diciembre de 2020.

	NOMBRE:	CARGO / ROL:	FECHA	FIRMA:
ELABORADO POR:	NAYIBE ESPITIA MANCIPE	CONTRATISTA GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO	21-12-2020	ORIGINAL FIRMADO (APROBADO POR EL CIGD)
REVISADO POR:	YAIR DE JESÚS SOTO BUILES	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN (E) / REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN PARA EL SIG	21-12-2020	
	YURI ANDREA LÓPEZ MORA	CONTRATISTA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	21-12-2020	
APROBADO POR:	ROSA MISAELINA OSPINA PEÑA	LÍDER GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO	21-12-2020	