

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS


“Construyendo bien – estar y armonía en la Unidad de Restitución de Tierras”



**UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS**

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO


Bogotá D.C., marzo de 2024

 <p>UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

TABLA DE CONTENIDO

1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
1.1 Diagnóstico de Necesidades	4
1.2 Resultados Diagnóstico de Necesidades de Bienestar	4
1.3 Resumen Ficha Técnica	5
2 JUSTIFICACIÓN	44
3 OBJETIVO GENERAL	47
4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	47
5 CONTEXTO NORMATIVO	47
6 TÉRMINOS.....	49
7 EJES FUNDAMENTALES DEL PLAN DE BIENESTAR “Construyendo bien – estar y armonía en la Unidad de Restitución de Tierras”	51
7.1.1 DEBERES DE LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS.....	58
7.1.2 BENEFICIARIOS:	59
7.1.3 ENTREGABLES.....	59
8 METAS	59
9 RECURSOS.....	59
9.1 Presupuesto.....	59
9.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos	59
9.3 Recurso Humano.....	60
10 ANÁLISIS DE RIESGOS	60
11 INDICADORES	60
12 EVALUACIÓN	60
13 ANEXOS.....	61
14 PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN	61
15 CONTROL DE CAMBIOS.....	61

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano y se identifica con el principio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual 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 consiente que para lograr la efectividad de su misión debe avanzar en la implementación de estrategias que permitan generar en sus servidores públicos 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 nuestras servidoras y servidores públicos, lograr que se sientan orgullosos de trabajar en esta entidad y pensar en el bienestar de cada integrante de los equipos 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.

La calidad de vida laboral y la gestión de la cultura organizacional, se han convertido en aspectos que generan efectos positivos que impactan en el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad y el servicio que ofrece a nuestros solicitantes, aspectos que han generado ajustes importantes, los cuales se ven reflejados en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y complementan el Sistema de Estímulos de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 que tienen como objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos que se encuentran en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Como parte de estos cambios se impone el reto de la transformación digital que ofrece alternativas en las que el análisis de datos es esencial en la gestión estratégica del talento humano y el manejo de información que permita trabajar de manera efectiva sobre las necesidades y ampliar las posibilidades que se ofrecen de acuerdo con las preferencias de los servidores públicos. *“El valor agregado que ofrece lo digital, radica en la utilización eficiente de estas herramientas informáticas, la construcción de una cultura para su uso y la consciencia de sus beneficios, con esto se crea un ecosistema digital en el que el talento humano interactúa de forma dinámica con las herramientas digitales y se mantienen los niveles óptimos de bienestar.”* (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 36)

Los diagnósticos y expectativas que manifestaron los funcionarios nos permiten identificar las líneas de acción a desarrollar para la vigencia 2024, 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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

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 del año 2022, los cuales se tomarán en cuenta para el diseño e implementación de las actividades en la vigencia 2024, así como los resultados dados en el FURAG, en los temas relacionados con bienestar. Igualmente se tienen contempladas, las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022. Éstas serán agrupadas 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 por lo 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. Teniendo en cuenta los lineamientos dados por el DAFP, se ha venido trabajando en la implementación de la política de conflictos de interés en diferentes momentos como : planeación (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).

En el Plan de Incentivos, es importante mencionar que realizamos la socialización a los servidores públicos, 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.

1.1 Diagnóstico de Necesidades

Para diagnosticar las necesidades en materia de bienestar de los servidores públicos de la Entidad, se aplicó una encuesta virtual, asimismo, se tuvo en cuenta, los resultados de la medición del clima laboral realizado en el año 2022, las visitas realizadas a las direcciones territoriales en el año 2023, los cuales son insumo para el diseño y formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

1.2 Resultados Diagnóstico de Necesidades de Bienestar

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 2024, en el cual se obtuvo la siguiente información. Es importante mencionar que, con corte al 30 de noviembre 2023, la UAEGRTD cuenta con 496 cargos provistos.

Población a la cual se aplicó la encuesta: 496 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 2023, en el cual se obtuvo la siguiente información:



1.3 Resumen Ficha Técnica

Fecha de aplicación	22 al 30 de noviembre de 2023
Población	Funcionarios de todos los niveles jerárquicos y tipos de vinculación (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad) 496
Sedes	Todo el país
Total de respuestas	281
Porcentaje	56.65%

Tabla 1. Ficha Técnica 1

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Participación de funcionarios/funcionarias	Funcionarias/funcionarios provistos	Número de respuestas	porcentaje
Funcionarios/funcionarias nivel central	145	76	52,41
Funcionarios/funcionarias direcciones territoriales	351	205	58,4
total	496	281	56,65

Tabla 2. Ficha Técnica 2

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

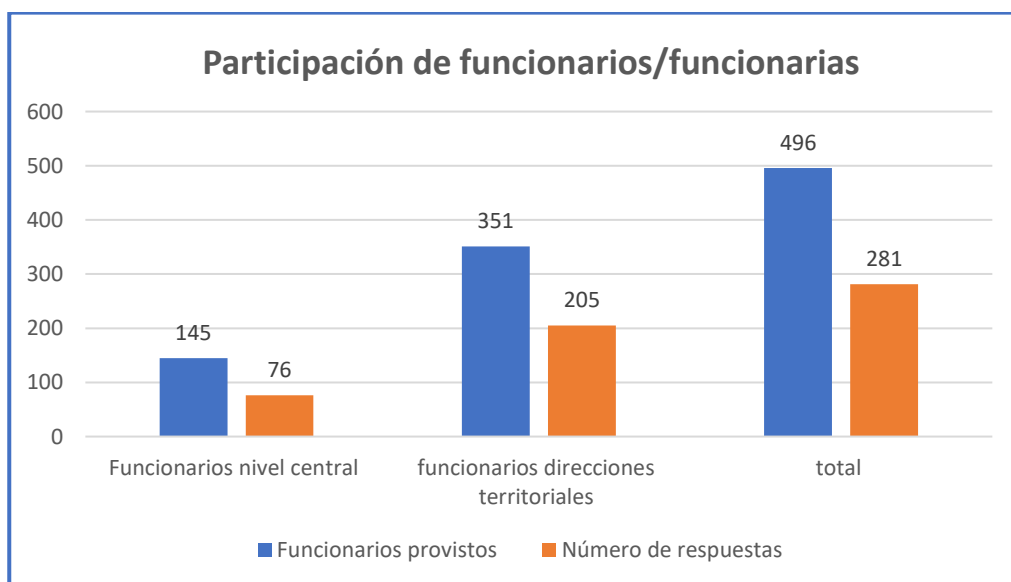



Gráfico 1: Participación de funcionarios/funcionarias

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 6 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

De los 496 funcionarios y funcionarias, se evidencia que la participación para responder el Diagnóstico de Necesidades vigencia 2023 fue de 281 personas, así mismo, de 251 funcionarias y funcionarios que se encuentran en las Direcciones Territoriales, participaron 205 y de 145 funcionarias y funcionarios pertenecientes a Nivel Central, participaron 76 personas.

PREGUNTA 1: Identifique la Dependencia o Dirección Territorial a la que Pertenece

DEPENDENCIA NIVEL CENTRAL	PARTICIPANTES
Secretaría General	31
Dirección de Asuntos Étnicos	10
Oficina de Tecnologías de la Información	7
Subdirección General	7
Despacho del Director	5
Dirección Catastral y de Análisis Territorial	5
Dirección Social	4
Dirección Jurídica de Restitución	3
Oficina Asesora de Comunicaciones	2
Oficina Asesora de Planeación	2

Tabla 3. Dependencias Nivel Central

Fecha de corte: 30 de noviembre.


Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

DIRECCIÓN TERRITORIAL	PARTICIPANTES
Carmen de Bolívar	22
Montería	19
Bogotá	15
Medellín	15
Villavicencio	15
Ibagué	14
Cali	13
Cúcuta	13
Valledupar	12
Florencia	10
Popayán	10
Pasto	9
Santa Marta	7
Barrancabermeja	7
Sincelejo	6
Apartadó	5
Bucaramanga	3
Eje Cafetero	3
Neiva	3
Quibdó	2
Caucasia	1
Mocoa	1

Tabla 4. Direcciones Territoriales

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 7 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

De las dependencias de Nivel Central, se evidencia que 31 Participantes se encuentran en Secretaría General, 10 en Dirección de Asuntos étnicos, 7 en Oficina de Tecnologías de la Información, 7 en Subdirección General, 5 en Despacho del Director, 5 en Dirección Catastral y de Análisis Territorial, 4 en Dirección Social, 3 en Dirección Jurídica de Restitución y dos en cada una Oficina Asesora de Comunicaciones y Oficina Asesora de Planeación.

De las Direcciones Territoriales, se evidencia que las que más respondieron en el diagnóstico de necesidades fueron las Direcciones Carmen de Bolívar (22), Montería (19), Bogotá, Medellín, Villavicencio (15), entre otras respuestas.

***PREGUNTA 2: Identifique su nivel jerárquico**

Desagregación por nivel jerárquico	Nivel de empleo	Número de respuestas	porcentaje
	Directivo	4	1%
	Técnico	40	14%
	Asistencial	41	15%
	Profesional	196	70%
	Total general	281	

Tabla 5. Nivel Jerárquico

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

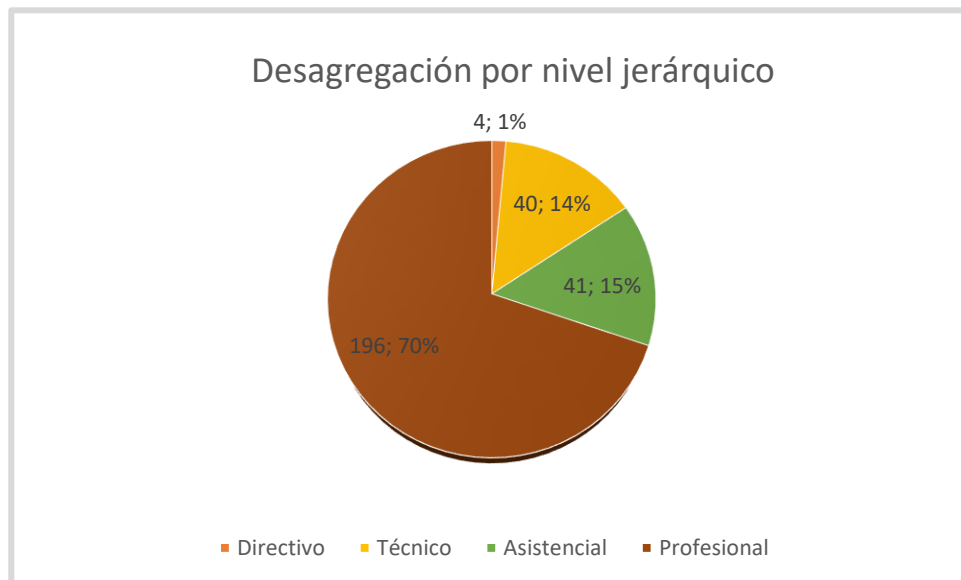


Gráfico 2: Nivel Jerárquico

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

En la Desagregación por nivel jerárquico, se evidencia que la participación del Diagnóstico fue la siguiente: El 70% se encuentra en el Nivel Profesional, el 15% se encuentra en el Nivel Asistencial, el 14% se encuentra en el Nivel Técnico y el 1% se encuentra en el Nivel Directivo.

***PREGUNTA 3: Indique el tiempo de antigüedad que lleva en la Unidad de Restitución de Tierras**

Tiempo de antigüedad en la entidad	Edad	Número de respuestas	porcentaje
------------------------------------	------	----------------------	------------



Fecha aprobación: 11/03/2024

	Entre 7 a 8 años	27	10%
	Entre 9 a 10 años	29	10%
	Entre 5 a 6 años	44	16%
	Entre 3 a 4 años	45	16%
	Entre 0 a 2 años	48	17%
	Más de 10 años	88	31%
	Total general	281	

Tabla 6. Tiempo de Antigüedad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

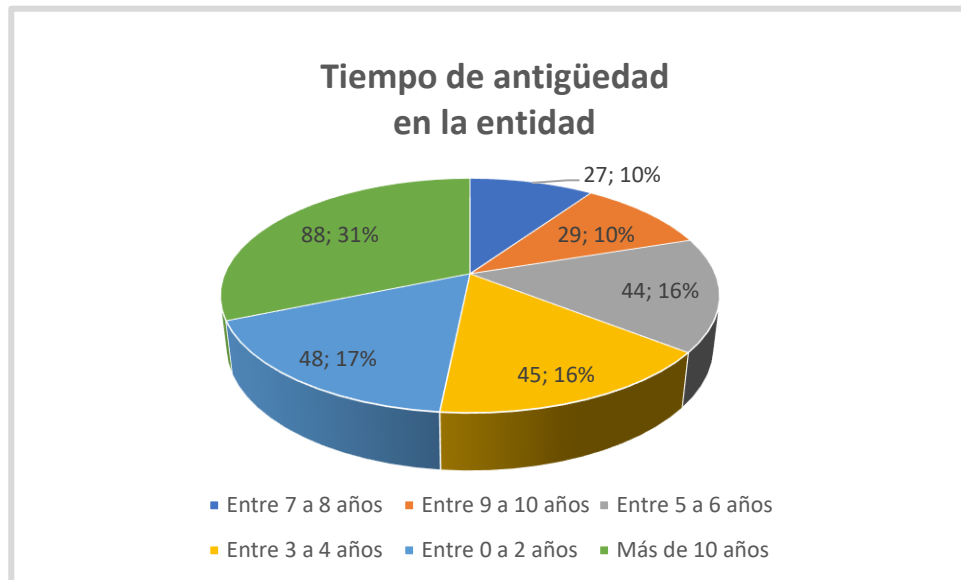


Gráfico 3: Tiempo de Antigüedad


Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

En el Tiempo de Antigüedad de las funcionarias y funcionarios vinculados, se evidencia que el 31% (88 personas) tienen más de 10 años de antigüedad en la entidad, así mismo, el 17% (48 personas) tienen de 0 a 2 años de antigüedad en la entidad, el 16% (45 personas) tienen tiempo de antigüedad entre 3 a 4 años, el 16% (44 personas) entre 5 y 6 años de antigüedad, el 10% (29 personas) tienen entre 9 y 10 años de tiempo de antigüedad y 10% (27 personas), entre 7 y 8 años de antigüedad.

PREGUNTA 4: Indique su nivel educativo

	NIVEL EDUCATIVO	RESPUESTAS
Indique cuál es su nivel educativo	Bachiller	4
	Técnico / Tecnólogo en curso	9
	Técnico / Tecnólogo terminado	39
	Pregrado en curso	7
	Pregrado terminado	49
	Posgrado en curso	18
	Posgrado terminado	112
	Maestría en curso	18
	Maestría terminada	25

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 9 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

Tabla 7. Nivel Educativo

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

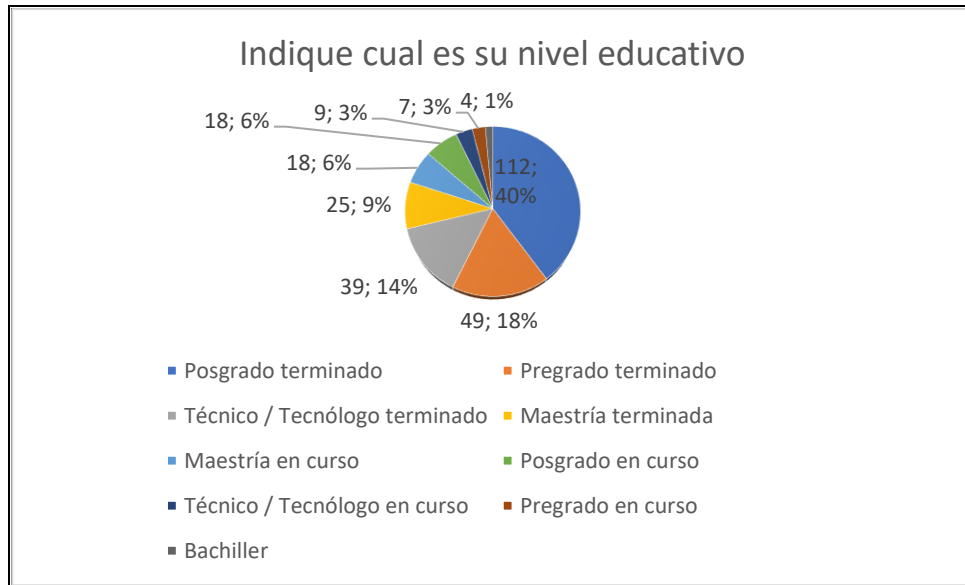


Gráfico 4: Nivel Educativo4

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

En el nivel educativo se evidencia que un 9% de las funcionarias y funcionarios cuentan maestría, un 40% con postgrado, un 17% con Pregrado y un 14% con técnico o tecnólogo terminado.

*PREGUNTA 5: Identifique en qué rango de edad se encuentra

Desagregación por edad	Edad	Número de respuestas	porcentaje
	De 18 a 24 años	2	1%
	De 25 a 34 años	63	22%
	De 35 a 44 años	147	52%
	De 45 a 54 años	47	17%
	Más de 54 años	22	8%
	Total general	281	

Tabla 8. Rango de Edad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

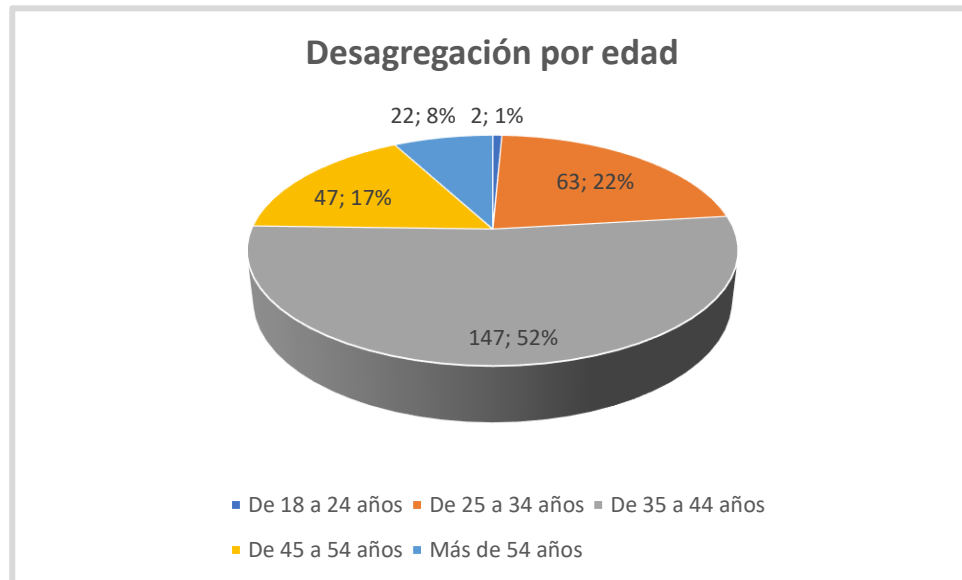


Gráfico 5: Rango de Edad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

En la Desagregación por edad, se evidencia que la mayoría (52%) de las y los funcionarios participantes se encuentra en el rango de 35 a 44 años, seguido del 22%, con un rango de edad entre los 25 a 34 años, seguido del 17% con un rango de edad entre los 45 y los 54 años, el 8% cuenta con más de 54 años y 1% cuentan con un rango de edad entre los 18 a 24 años.

PREGUNTA 6: Identidad de Género, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual

Desagregación por género	Género	Número de respuestas	porcentaje
	Femenino	171	60,9%
	Masculino	106	37,7%
	No binario	1	0,4%
	Prefiere no responder	3	1,1%
	Total general	281	

Tabla 9. Identidad de Género

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

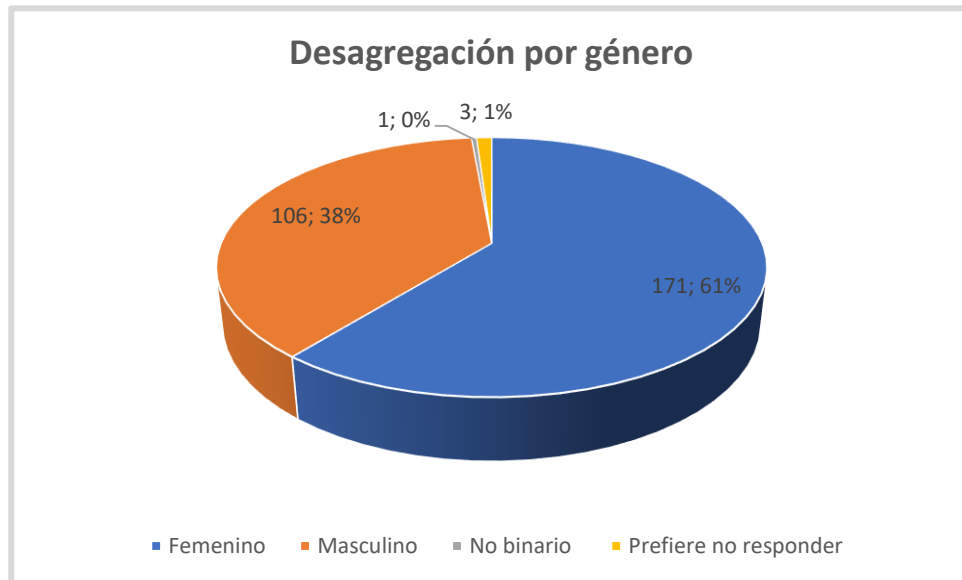


Gráfico 6: Rango de Edad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

En la desagregación por género, se evidencia que el 60,9% se identifica con el género femenino, el 37,7% se identifica con el género masculino, el 0,4% se identifica como no binario y el 1,1% prefiere no responder.

PREGUNTA 7: Grupo Étnico al que pertenece, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual

	Grupo étnico	Número de respuestas	porcentaje
Desagregación Grupo étnico	Ningún grupo étnico	218	77,6%
	Mestizo (a)	25	8,9%
	Indígena	11	3,9%
	Afrocolombiana(o)	9	3,2%
	Prefiere no responder	9	3,2%
	otras	7	2,5%
	Negro(a)	2	0,7%
	Total general	281	

Tabla 10. Grupo Étnico

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.



Gráfico 7: Grupo Étnico

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

En la desagregación por grupo étnico, el 77,9% indican no pertenecer a ningún grupo étnico, el 8,9% se identifican en el grupo étnico mestizo (a), el 3,9% se identifica en el grupo étnico indígena, el 3,2% se identifica en el grupo étnico afrocolombiana (o), el 3,2% prefiere no responder, el 0,7% se identifica en el grupo étnico negro (a), el 0,7% se identifica en el grupo étnico campesino, las demás personas con el 0,4% cada una, se identifican como n/a, Ciudadano, Campesina y Blanco.

PREGUNTA 8. Indique su estado civil, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual.

Indique su estado civil, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual	Soltero (a)	112
	Casado (a)	88
	Unión libre	73
	Divorciada	1
	Divorciado	1
	Madre Cabeza de familia	1
	Separada	1
	Separada	1
	separado	1
	viuda	1
	viudo	1
	Total general	281

Tabla 11. Estado Civil

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.



Fecha aprobación: 11/03/2024

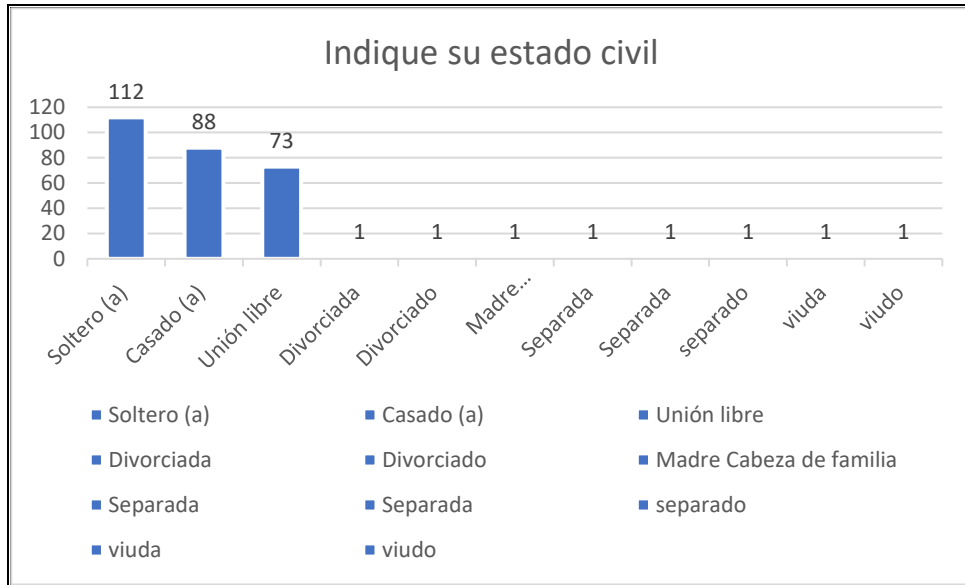


Gráfico 8: Estado Civil

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

El estado civil de las funcionarias y funcionarios que respondieron se evidencia que el 40% son personas solteras, el 31% de las personas se encuentra en estado de casado (a), entre otras opciones de respuesta.

PREGUNTA 9: ¿Tiene Usted personas a cargo?

¿Tiene Usted personas a cargo?	SI	215
	NO	66
	Total general	281

Tabla 12. Personas a Cargo

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

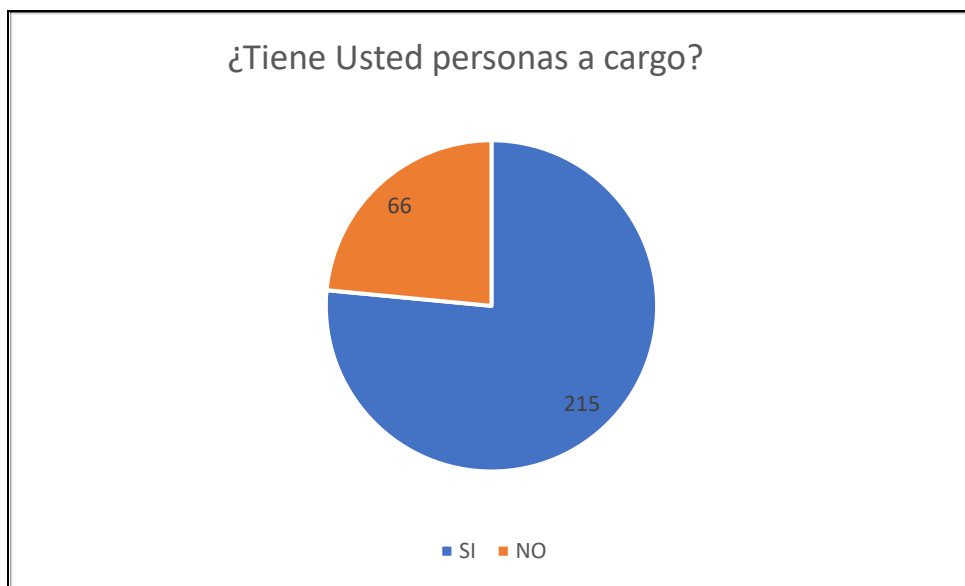


Gráfico 9: Personas a Cargo

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.



Fecha aprobación: 11/03/2024

Se evidencia que 215 personas que respondieron el diagnóstico tienen personas a cargo, así mismo, 66 personas manifiestan no tener personas a cargo.

PREGUNTA 10. En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, indique cuántas personas tiene a cargo

En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, indique cuántas personas tiene a cargo	2	86
	1	77
	(en blanco)	66
	3	36
	4 o más	16

Tabla 13. Cuántas personas tiene a cargo

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

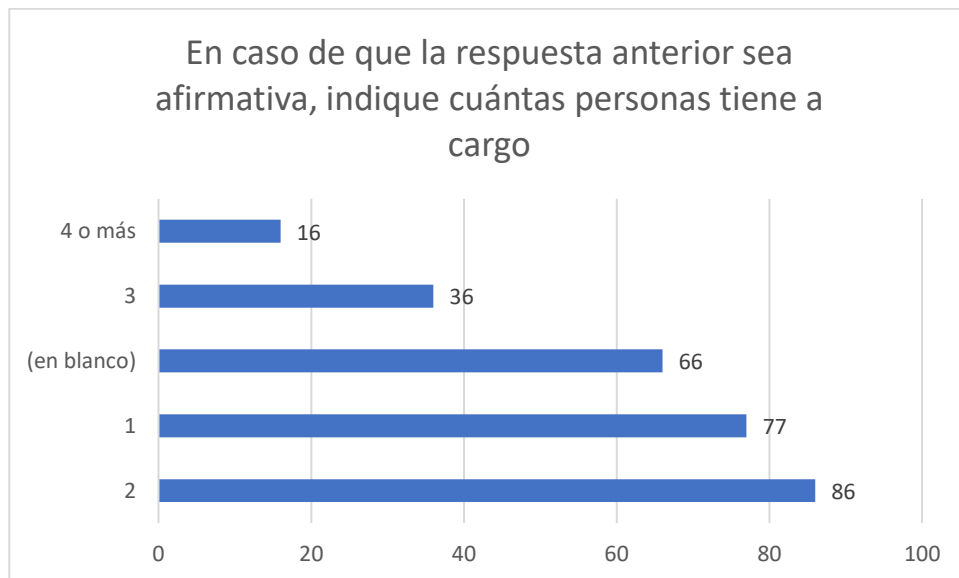


Gráfico 10: Cuántas personas tiene a cargo

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

De las personas que respondieron en la pregunta anterior que, si tienen personas a cargo, manifiesta la mayoría tener 2 personas a cargo, seguido de 1 persona, entre otras respuestas.

PREGUNTA 11: ¿Tiene familiares en primer grado de consanguinidad con alguna condición de discapacidad?

¿Tiene familiares en primer grado de consanguinidad con alguna condición de discapacidad?	NO	256
	SI	25
	Total general	281

Tabla 14. Tiene familiares en primer grado de consanguinidad con alguna condición de discapacidad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

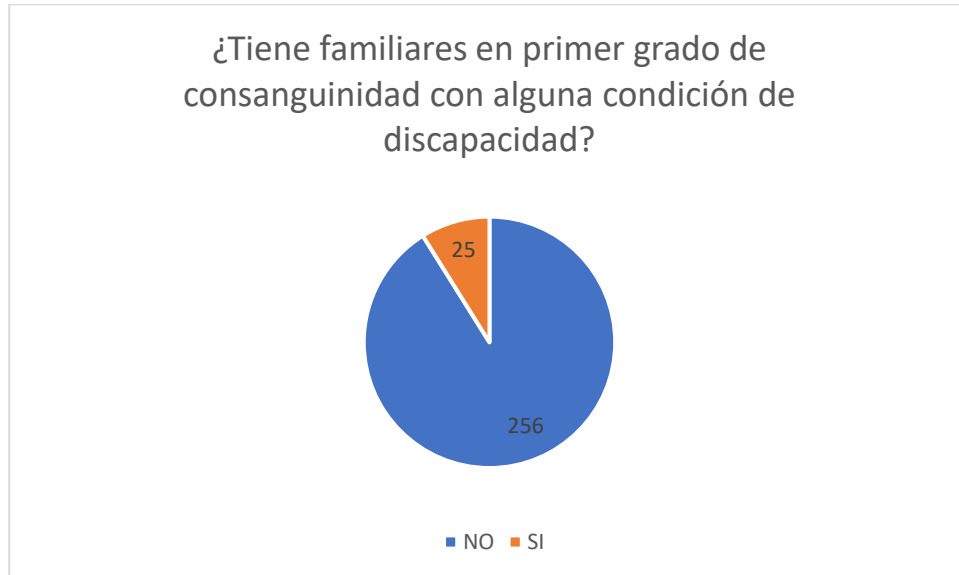


Gráfico 11: Tienen familiares en primer grado de consanguinidad con alguna condición de discapacidad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Se evidencia que 256 funcionarias/os no cuentan con familiares en primer grado de consanguinidad con alguna condición de discapacidad y 25 funcionarias y funcionarios si Tienen familiares en primer grado de consanguinidad con alguna condición de discapacidad.

PREGUNTA 12: En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, indique la condición de la discapacidad

En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, indique la condición de la discapacidad	(en blanco)	256
	Discapacidad Física	8
	Discapacidad Intelectual	6
	Discapacidad Múltiple	6
	Discapacidad Visual	3
	Discapacidad Auditiva	1
	Discapacidad Psicosocial	1
	Total general	281

Tabla 15. Indique la condición de la discapacidad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.



Fecha aprobación: 11/03/2024

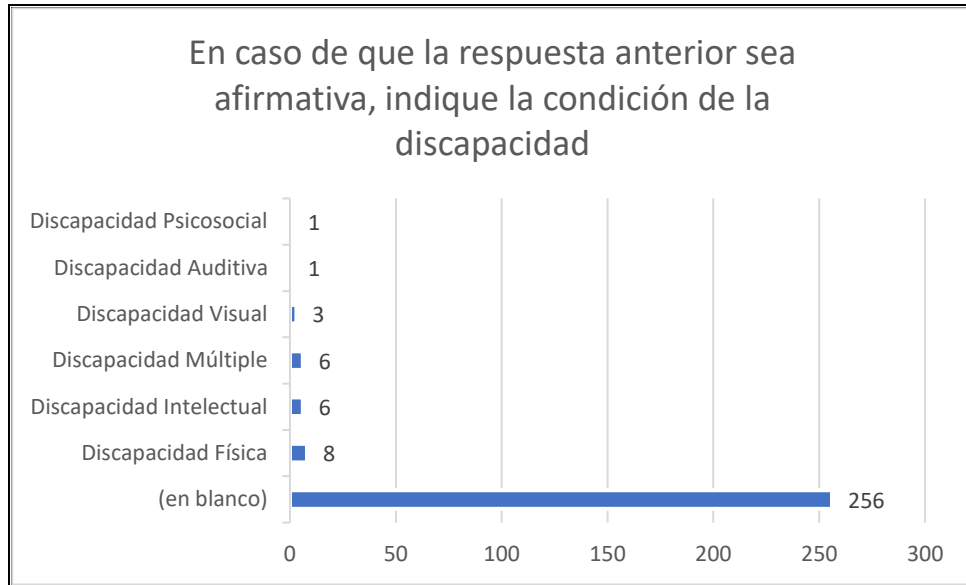


Gráfico 12: Indique la condición de la discapacidad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Se evidencia que 8 funcionarias/os cuentan con familiares en primer grado de consanguinidad con Discapacidad Física, 6 funcionarias/os cuentan con familiares en primer grado de consanguinidad con Discapacidad Múltiple e Intelectual cada uno, 3 funcionarias/os cuentan con familiares en primer grado de consanguinidad con Discapacidad Visual, 1 funcionaria/o cuenta con familiares en primer grado de consanguinidad con Discapacidad Auditiva y Psicosocial cada uno y 256 Funcionarios no cuentan con familiares en primer grado de consanguinidad con Discapacidad.

PREGUNTA 13: ¿Cuáles son sus intereses o pasatiempos?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual

¿Cuáles son sus intereses o pasatiempos?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual	Deportivos	182
	Culturales	163
	Académicos	143
	Artísticos	115
	Ninguno	9
	turístico	2
	Cine	2
	Gimnasio	1
	manualidades	1
	Familiares	1
	Entretenimiento	1

Tabla 16. Intereses o pasatiempos

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

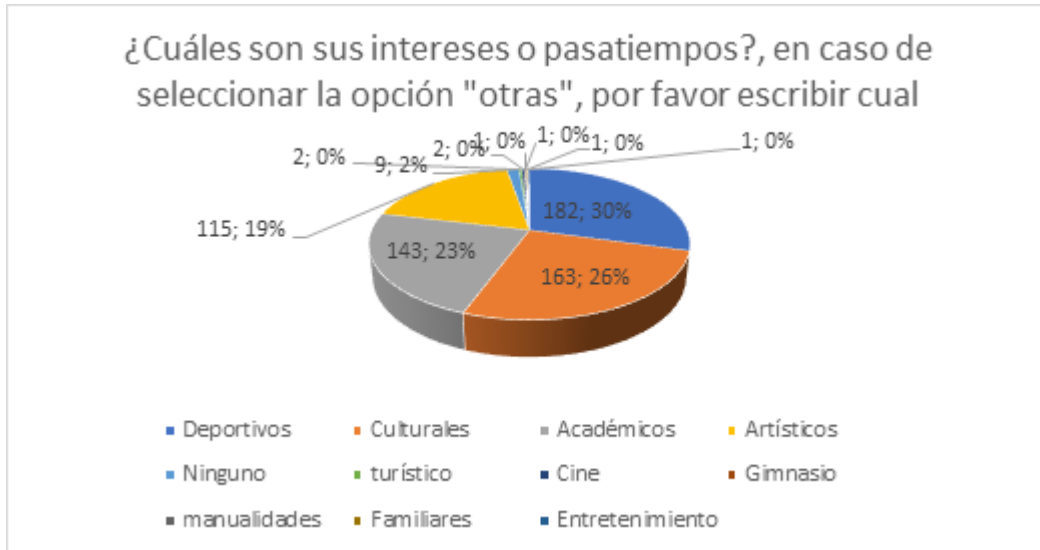


Gráfico 13: Intereses o pasatiempos

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

La Mayoría de los intereses o pasatiempos de las funcionarias y funcionarios son Deportivos, seguido de Culturales, Académicos, Artísticos y demás opciones de respuesta.

PREGUNTA 14: Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de Bienestar, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual.

Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de Bienestar, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual	Compartir con la familia	184
	Disminuir estrés	179
	Armonización personal y laboral	153
	Fortalecer el clima laboral	134
	Felicidad laboral	115
	Práctica del deporte	90
	Práctica de actividad de autocuidado	86
	Ampliar o fortalecer amistades	72
	Desafío y competición	33
	Ninguno	6
	Actividades como madre de familia	1
	Salir de la rutina	1

Tabla 17. Motivo Participación en actividades

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.



Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de Bienestar

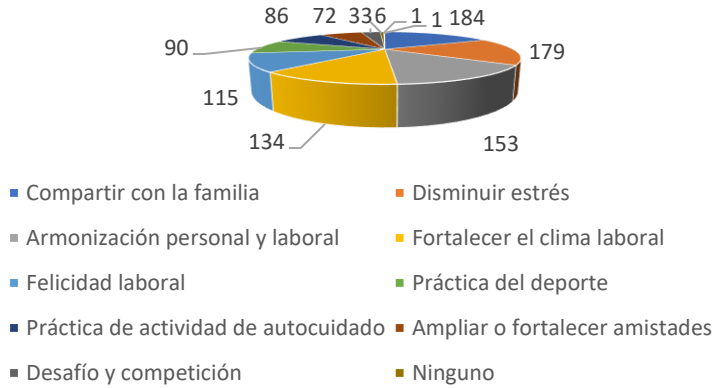


Gráfico 14: Motivo Participación en actividades

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El principal motivo por el cual participan o participarían en las actividades de Bienestar son Compartir con la familia, Disminuir estrés, Armonización personal y laboral, fortalecer el clima laboral, Felicidad laboral y demás motivos.

PREGUNTA 15: ¿Cuáles considera son los motivos por los que no participaría en las actividades de Bienestar? en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual.

¿Cuáles considera son los motivos por los que no participaría en las actividades de Bienestar? en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual	Carga laboral	161
	Falta de tiempo	146
	Las actividades no son de su agrado	73
	Falta de Información	62
	Ninguno	32
	Su jefa/e inmediata/o no da autorización	22
	Falta de interés	16
	Actividad de Pre-pensionados	1
	Actividades que no se ajustan a mi interés	1
	actividades virtuales no planificadas o en jornada laboral	1
	cuando sean actividades que se hayan programado antes	1
	Falta participación en familia	1
	Hay actividades que deben ser presenciales	1
	Implementar de manera presencial, las pausas con un profesional de la ARL mínimo cada dos días a la semana.	1
	La imposición de actividades de nivel central sin ver las necesidades del territorio.	1
	no hay quien reemplace la recepción	1
	No hay recursos	1
	No son espacios seguros para los colaboradores, pues las situaciones que se ventilan en estos espacios son usadas después para chisme y malos entendidos	1

Tabla 18. Motivo de no Participación en actividades

Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

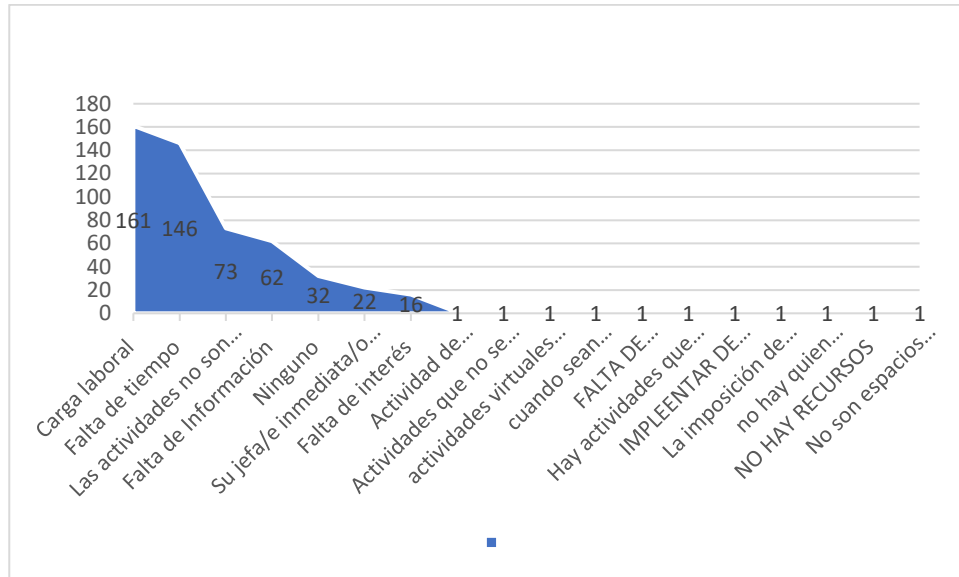


Gráfico 15: Motivo de no Participación en actividades

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El principal motivo por el cual las funcionarias y funcionarios no participan o participarían en las actividades de Bienestar son La carga Laboral, Falta de tiempo, Las actividades no son del agrado, entre otros motivos.

PREGUNTA 16: ESTRATEGIA: ACTÍVATE EN LA URT - VIVE SALUDABLE

Teniendo en cuenta que, en la Entidad, queremos fortalecer la actividad física y deportiva, ¿En cuáles de las opciones que aparecen a continuación le gustaría Participar?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual.

Teniendo en cuenta que en la Entidad, queremos fortalecer la actividad física y deportiva, ¿En cuáles de las opciones que aparecen a continuación le gustaría Participar?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual	Yoga	108
	Bolos	99
	Rumba	88
	Rana	66
	Aeróbicos	66
	Pilates	63
	Zumba	61
	Fútbol	60
	Tenis de Mesa	47
	Promoción del Uso de la Bicicleta	46
	Microfútbol	43
	Fit Combat	31
	Tae box	28
	Ninguna	13
	Natación	2
	Natación	2
	Voleibol	2
natación	1	



Fecha aprobación: 11/03/2024

Ajedrez	1
Baloncesto	1
Caminatas	1
cocina	1
DANZAS	1
Deben hacer presencial porque ese programa es virtual	1
Running	1
Tejo	1
Voleibol	2

Tabla 19. Participación en actividades deportivas

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

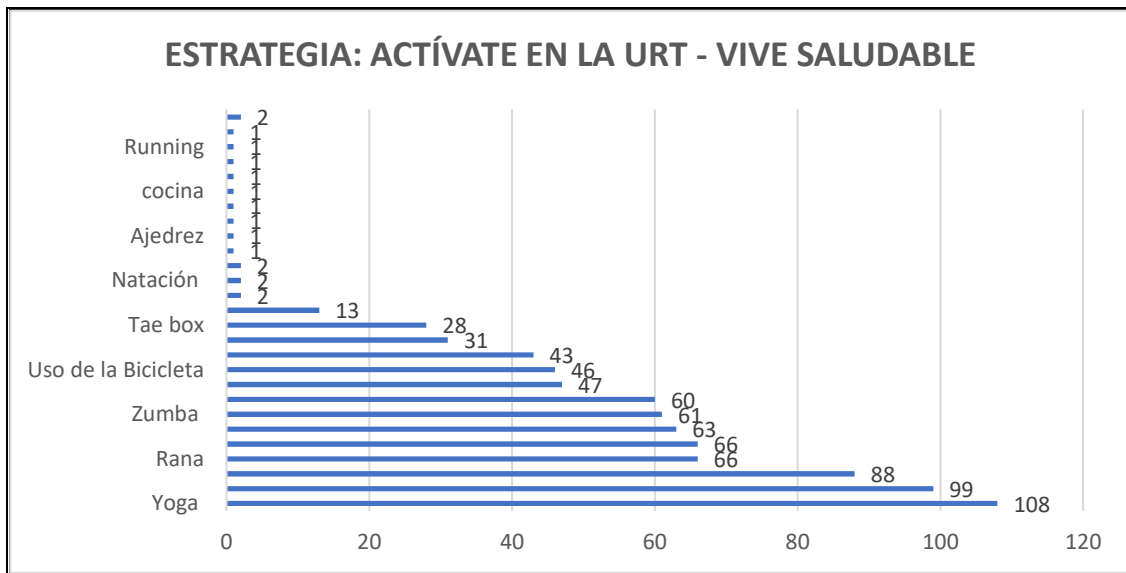


Gráfico 16: Participación en actividades deportivas

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Teniendo en cuenta que en la Entidad, queremos fortalecer la actividad física y deportiva, las funcionaria y funcionarios en su mayoría les gustaría participar en actividades de Yoga, Rana, Zumba, entre otras opciones.

PREGUNTA 17: De los siguientes Torneos Deportivos - ¿En cuáles le gustaría participar?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual

De los siguientes Torneos Deportivos - ¿En cuáles le gustaría participar?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual	Bolos	110
	Fútbol 5	77
	Rana	71
	Ninguna actividad	67
	Tenis de mesa	52
	voleibol	6
	baloncesto	3
	Microfutbol	2
	Ajedrez	1
	natación	1
	Ajedrez	1



Fecha aprobación: 11/03/2024

	balón mano	1
	Ciclismo de Montaña	1
	Mini tejo	1
	No son de mi gusto las que están	1
	Paintball	1
	running	1
	Spinning	1
	tarde recreativa	1
	Tejo	1
	tenis	1

Tabla 20. Torneos Deportivos

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

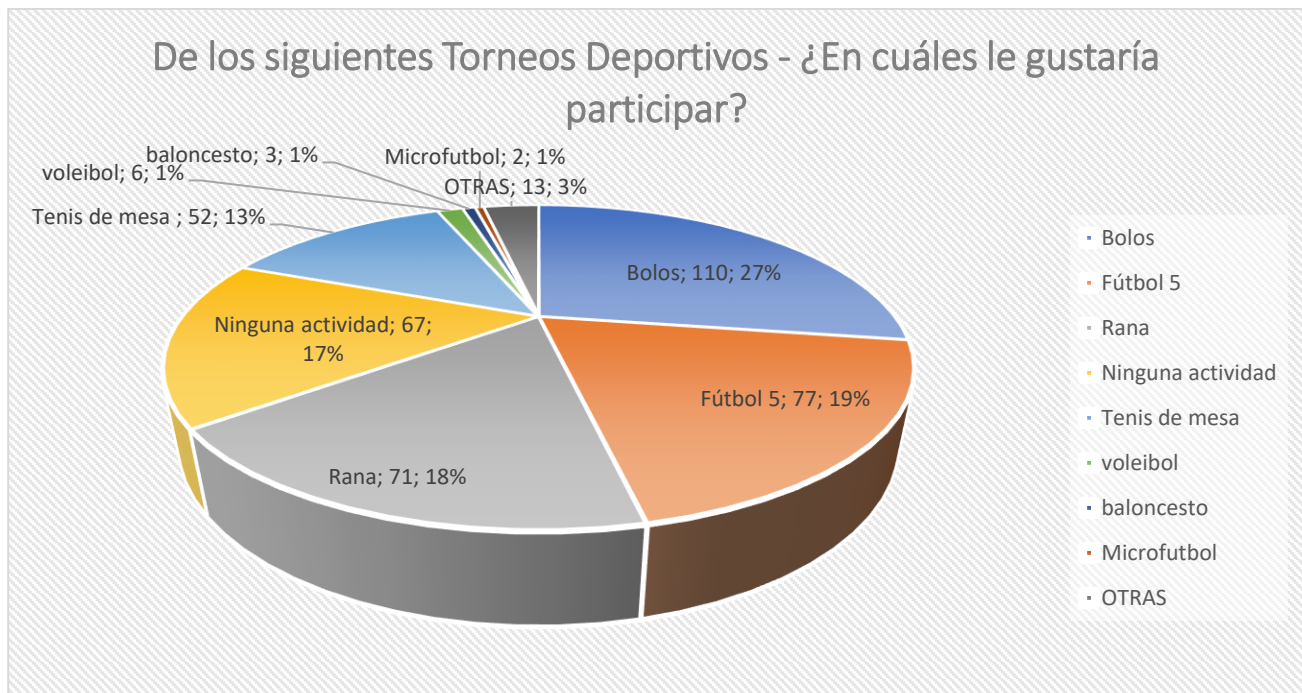


Gráfico 17: Torneos Deportivos

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los Torneos Deportivos a las funcionarias y funcionarios les gustaría participar mayoritariamente en Bolos, Futbol 5, Rana, entre otras actividades.

PREGUNTA 18: PROGRAMA ARTE Y CULTURA ¿En cuáles de las actividades de Arte y Cultura le gustaría participar con su familia? en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual

PROGRAMA ARTE Y CULTURA ¿En cuáles de las actividades de Arte y Cultura le gustaría participar con su familia? en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual	Habilidades en cocina	160
	Fotografía	127
	Pintura	82
	Arreglos Navideños	77
	Semana Cultural	70
	Elaboración de bolsos WAYU	62
	Bisutería	64



Fecha aprobación: 11/03/2024

	Interpretación de Guitarra	48
	Curso de Danza y Teatro	46
	Elaboración de manillas con telar	43
	Concurso de Talentos Familiar URT	21
	Ninguna	17
	Obras de Teatro Virtual	11
	Actividades de mindfulness	1
	Cine	1
	Salida a caminar un paseo, conocer los sitios culturales de la ciudad, casa de la cultura y otros	1
	Se sugiere involucrar a la familia	1

Tabla 21. Actividades de Arte y Cultura en Familia

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

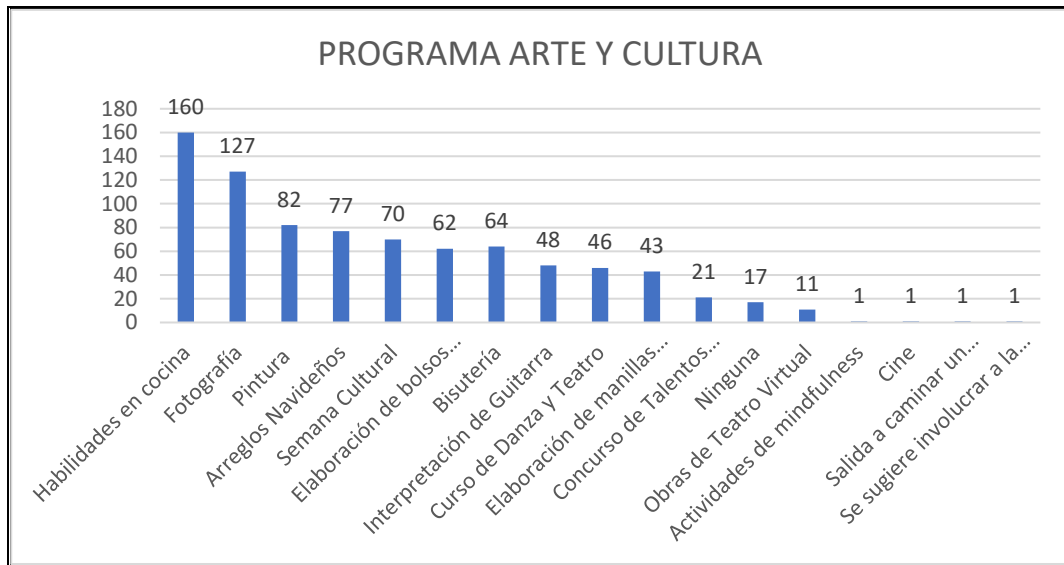


Gráfico 18: Actividades de Arte y Cultura en Familia

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las Actividades de Arte y Cultura que las funcionarias y funcionarios les gustaría participar con su Familia son Habilidades de Cocina, Fotografía, Pintura, Arreglos Navideños, entre otras actividades.

PREGUNTA 19: Queremos reconocer su talento artístico, para ello ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual.

Queremos reconocer su talento artístico, para ello ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual	Ninguna	129
	Baile	97
	Escrito	48
	Canto	24
	Artísticos	1
	Asistir a obras de teatro	1
	cocina típica	3
	Danzas	1
	Dibujo	2
	Fotografía	2



Fecha aprobación: 11/03/2024

	Interpretación de instrumentos musicales	1
	Manualidades	3
	natación	2
	Pintura	5
	realizar bisutería	1
	Teatro	1

Tabla 22. Reconocimiento Talento Artístico

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

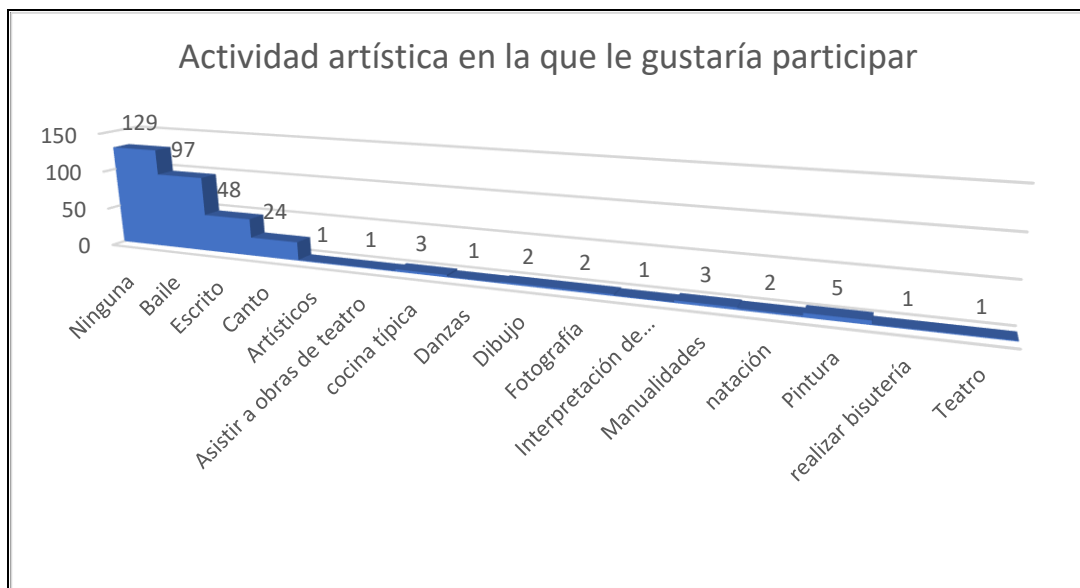


Gráfico 19: Reconocimiento Talento Artístico

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las funcionarias y los funcionarios manifiestan en mayoría no querer participar en las actividades de reconocimiento de talento artístico, las demás personas les gustaría participar en Baile, talento artístico, canto, entre otras opciones.

PREGUNTA 20: PROGRAMA RECREATIVO: ¿En cuáles de las siguientes actividades recreativas, le gustaría participar?, en caso de seleccionar la opción ""otras"", por favor escribir cual"

Bingo	109
Vacaciones Recreativas para hijas e hijos de las servidoras y los servidores públicos	108
Festividades autóctonas (baile, comida, música propia de la región)	91
Todas las anteriores	87
Ninguna	22
Teatro	1
Actividades que incluyan hijos adolescentes.	1
Competencia deportivas fútbol	1
Deportes	1
NO SE DEBEN ENCACILLAR LAS ACTIVIDADES AL GUSTO DE QUIEN FORMULA LA ENCUESTA	1
pasadía familiar que incluya transporte	1
Pasadías para el grupo familiar, entradas a cine	1



Fecha aprobación: 11/03/2024

Pasadias recreativos	1
Vacaciones recreativas para parejas, padres o que se puedan compartir con sobrinos	1
Videojuegos, turismo ecológico	1
cine	1

Tabla 23. Actividades recreativas

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

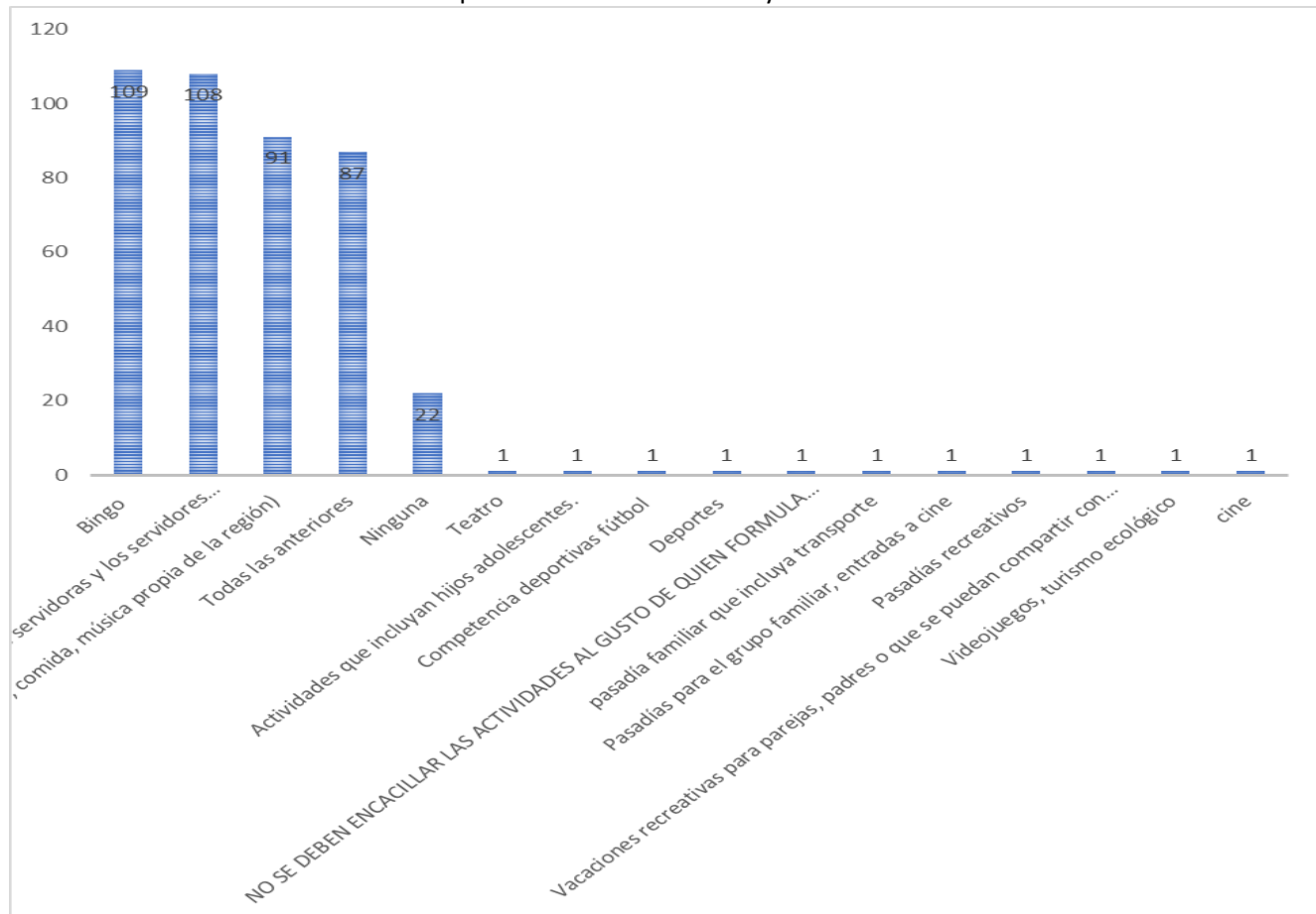


Gráfico 20: Reconocimiento Talento Artístico

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De las opciones, se evidencia que se escoge 109 veces la opción de que les gustaría participar en actividades de Bingo, 108 en Vacaciones Recreativas para hijas e hijos de las servidoras y los servidores públicos, 91 en Festividades autóctonas (baile, comida, música propia de la región), 87 en Todas las anteriores, 22 en Ninguna y las demás opciones fueron elegidas solo 1 vez por las funcionarias/os.

PREGUNTA 21: PROGRAMA DESVINCULACIÓN ASISTIDA: PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual

Programas de emprendimiento	109
Conversa sobre salud y nutrición	93
Actividad de integración	88
Conversa sobre proyecto de vida en relación con una nueva etapa de vida	74
Ninguno	70
Conversas informativas sobre trámite pensional	67
Conversa sobre motivación al cambio	66



Fecha aprobación: 11/03/2024

Conversa sobre relaciones familiares	53
Manejo del tiempo libre y turismo	1
N/A	1

Tabla 24. Preparación para la jubilación

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

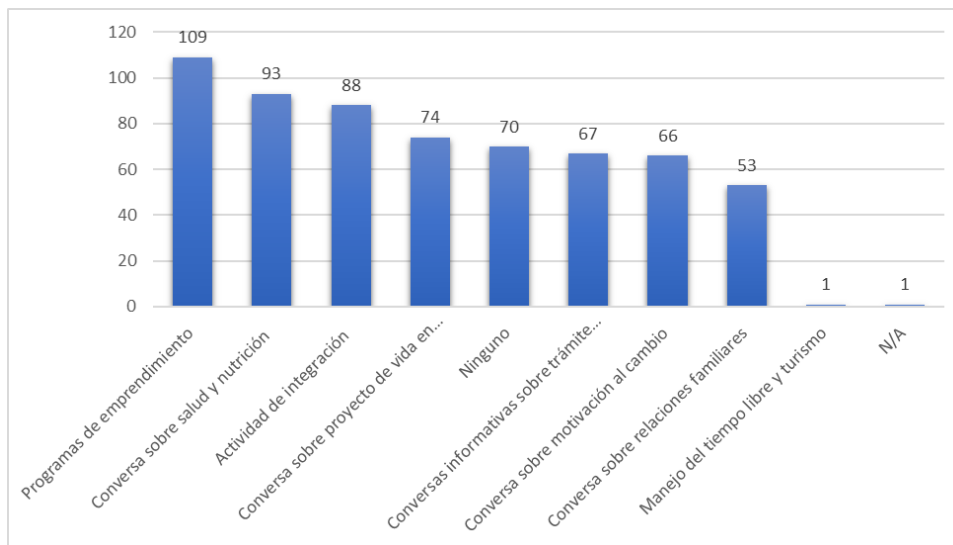


Gráfico 21: Preparación para la jubilación

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De las opciones, se evidencia que 109 veces les gustaría participar en Programas de emprendimiento, 93 conversa sobre salud y nutrición, 88 en Actividad de integración, 74 en Conversa sobre proyecto de vida en relación con una nueva etapa de vida, 70 la opción Ninguno, 67 en Conversas informativas sobre trámite pensional, 66 en Conversa sobre motivación al cambio, 53 en Conversa sobre relaciones familiares, 1 en Manejo del tiempo libre y turismo y 1 en la opción N/A.

PREGUNTA 22: ¿Teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, ¿Cuál actividad considera importante realizar en el Día Nacional del Servidor Público?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual

Actividad de reconocimiento por antigüedad - entrega de pin por años de servicio	193
Actividad cultural - musical	122
Obra de teatro -conciencia servicio	46
Conversa sobre los valores institucionales	40
Actividades por fuera de las instalaciones de la URT	1
almuerzo o cena.	1
día de descanso en un spa o en un hotel	1
Día libre	1
entrega de incentivos a los mejores servidores de la entidad	1
LA ENTREGA DEL RECONOCIMIENTO ACOMPAÑADA DE UNA ACTIVIDAD CULTURAL UN COMPARTIR NO ENTREGA DEL PIN EN EL PUESTO DE TRABAJO.	1
NINGUNA	1
ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y DE INTEGRACIÓN	1



Fecha aprobación: 11/03/2024

que las actividades se puedan realizar en cada sede y sea en un horario acorde donde todos los servidores puedan suspender las actividades y disfrutar del evento programado	1
sugiero que ese día nos den un almuerzo para conmemorar por tan excelente labor	1

Tabla 25. Día Nacional del Servidor Público

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

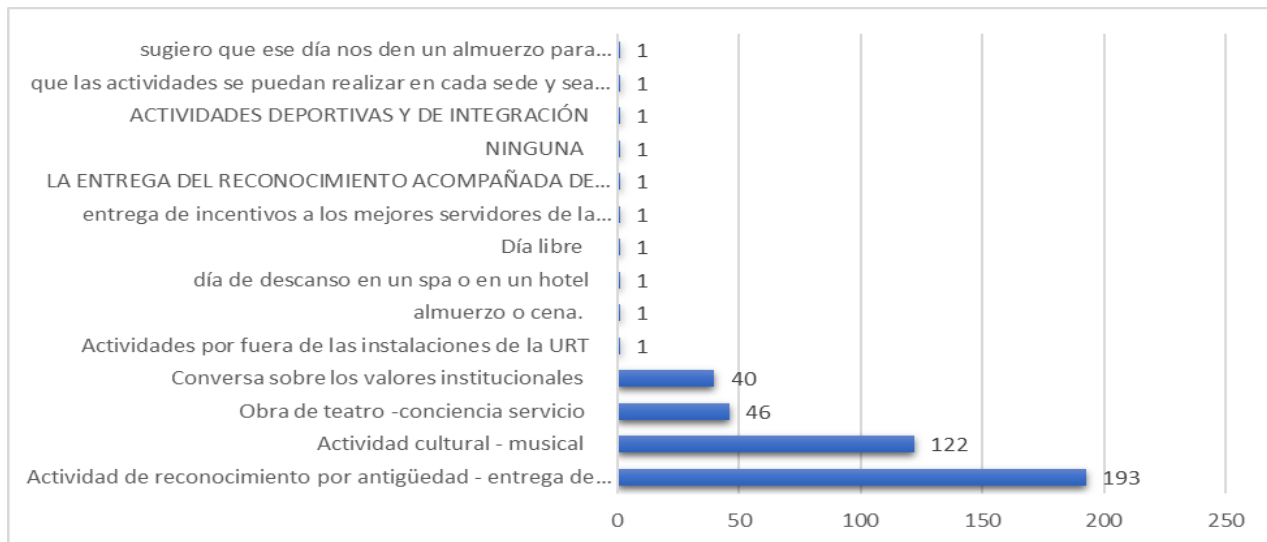


Gráfico 22: Día Nacional del Servidor Público

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De las opciones, 193 veces se escogen la opción de Actividad de reconocimiento por antigüedad - entrega de pin por años de servicio, 122 de Actividad cultural – musical, 46 de Obra de teatro -conciencia servicio, 40 de Conversa sobre los valores institucionales y de a un funcionario escogen las demás opciones.

PREGUNTA 23: AMBIENTE LABORAL: Con el fin de fortalecer el Clima Laboral y el Cuidado Psicosocial en la URT, ¿en cuáles actividades le gustaría participar?, en caso de seleccionar la opción ""otras"", por favor escribir cual

Talleres de clima laboral	127
Talleres de cuidado Psicosocial	117
Actividades de Integración por dependencia y/o Dirección Territorial	115
Talleres de Habilidades Blandas (Trabajo en Equipo, Liderazgo y manejo de grupos, Comunicación Asertiva y Efectiva, entre otras)	114
Talleres y círculos de cuidado emocional	100
Taller de Resiliencia y Adaptación al Cambio	99
Atención Psicosocial Individual en el marco del Programa "Cuidando tu salud emocional"	97
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	1
Atención Psicosocial en territorio, con permisos dados por el Director Territorial para asistir	1
Taller de tramitación no violenta de conflictos	59
Talleres y conmemoraciones de la política de Mujer y género	57
Talleres de Prevención de violencias basadas en género	49



Fecha aprobación: 11/03/2024

Talleres de Masculinidades Alternativas	38
Ninguna	18
MIDFULNESS	1
RECOMIENDO UNA ACTIVIDAD CON LA DRA LILIANA ZAMBRANO DE ASEIA, LOS TALLERES QUE HASTA EL MOMENTO HEMOS REALIZADO YA ALCANZARON SU MAXIMO Y NO DIO RESULTADO BUSCAR OTRA ALTERNATIVA COMO LA QUE PROPONGO.	1

Tabla 26. Actividades de Fortalecimiento Clima Laboral y Cuidado Psicosocial

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

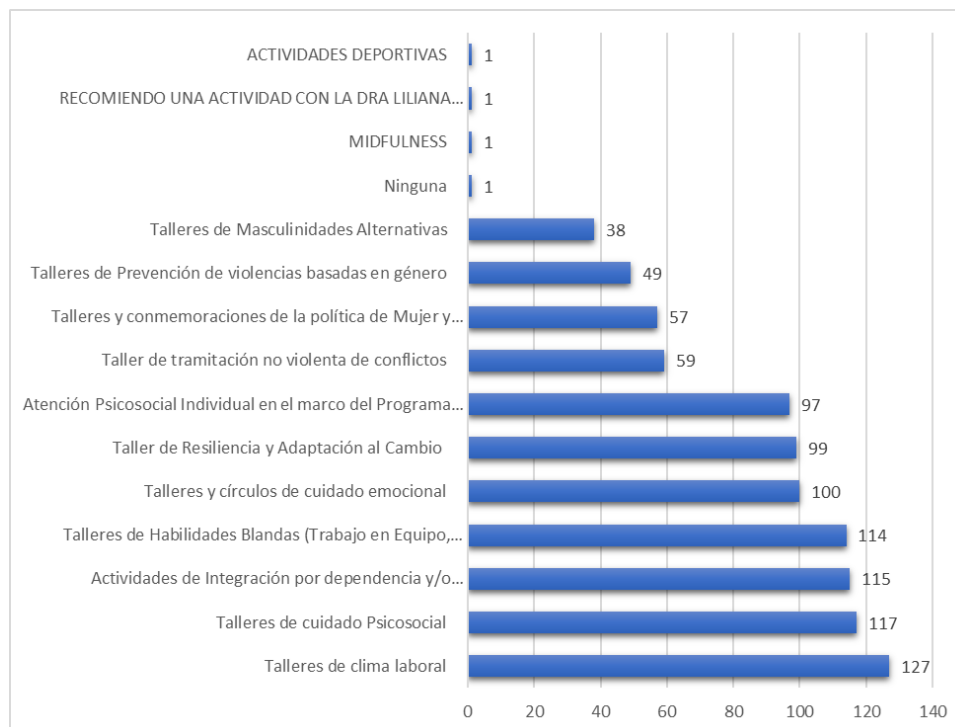


Gráfico 23: Actividades de Fortalecimiento Clima Laboral y Cuidado Psicosocial


Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De las opciones, 127 veces son escogidos los Talleres de clima laboral, 117 veces Talleres de cuidado Psicosocial, 115 veces Actividades de Integración por dependencia y/o Dirección Territorial, 114 Talleres de Habilidades Blandas (Trabajo en Equipo, Liderazgo y manejo de grupos, Comunicación Asertiva y Efectiva, entre otras), 100 veces Talleres y círculos de cuidado emocional, en consecuencia, las demás opciones.

PREGUNTA 24: PROGRAMA DE SERVICIOS INTEGRALES: ¿Le gustaría conocer algunos de las siguientes propuestas de servicios?, en caso de seleccionar la opción "otras", por favor escribir cual

Programas de Turismo	185
Programas de Vivienda	176
Productos Financieros	112
Programas de Educación con Entidades Aliadas	101
Planes Deportivos	98
Planes Complementarios de Salud	88
Programas de Cultura	81
Fondos de Pensiones de Ahorro Voluntario	76

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 28 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

Seguros	47
Ninguna	10
Cesantía	1

Tabla 27. Servicios integrales

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

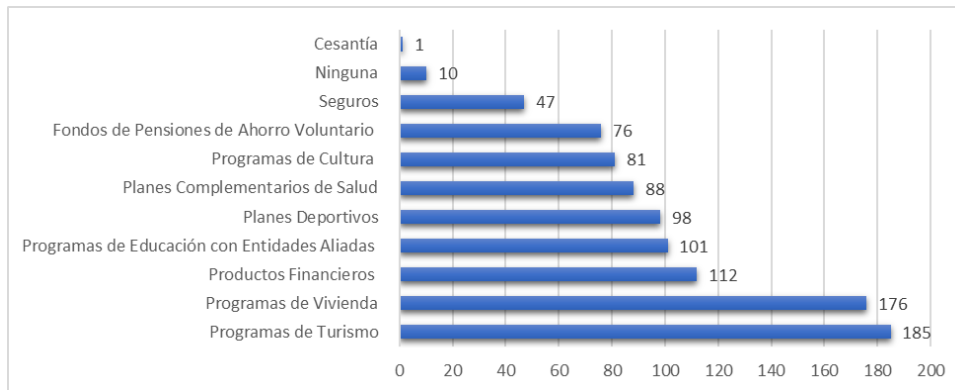


Gráfico 24: Servicios integrales

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De las opciones, se escoge 185 veces la opción de Programas de Turismo, 176 veces la opción de Programas de Vivienda, 112 veces Productos financieros, en consecuencia, las demás opciones.

PREGUNTA 25: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR: ¿Califique los servicios prestados por su caja de compensación familiar en el año 2023?"

Bueno	104
No utilizó los servicios	54
Regular	48
Malo	45
Excelente	30
Total general	281

Tabla 28. Calificación de Servicios CCF

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

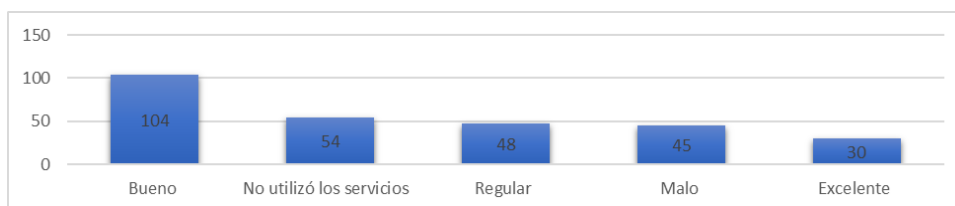



Gráfico 25: Calificación de Servicios CCF

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De las opciones, los funcionarios escogen 104 veces la opción para buenos servicios, 54 funcionarios escogen la opción de que no utilizaron los servicios, 48 funcionarios escogen la opción regular para los servicios de las Cajas, 45 funcionarios escogen la opción malo para los servicios de las Cajas y 30 funcionarios escogen la opción excelente para los servicios de las Cajas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 29 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

PREGUNTA 26: En caso de que la respuesta de la pregunta anterior sea "Regular o Malo" por favor indicar el motivo

Teniendo en cuenta las opiniones de las funcionarias y los funcionarios se resume y clasifican de la siguiente manera:

Limitación de Servicios:

Se menciona repetidamente que los servicios ofrecidos por las cajas de compensación son muy limitados. Restricción de beneficios y falta de flexibilidad en horarios de cursos.

Problemas con Beneficios:

Se señala la falta de subsidios, kits escolares, y servicios educativos para los afiliados. Problemas con los pagos o retrasos en la entrega de beneficios.

Ineficiencia y Mala Calidad de Servicio:

Quejas sobre la calidad del servicio y la falta de respuesta a llamadas y mensajes. Lentitud en los trámites administrativos.

Oferta Limitada y Costosa

Descontento con la oferta limitada de actividades recreativas, deportivas y culturales.

Altos costos de servicios y cursos, especialmente para la categoría C.

Accesibilidad y Ubicación:

Problemas de acceso a centros recreacionales y deportivos debido a su ubicación lejana.

Dificultades para acceder a servicios debido a la distancia.

Falta de Información y Comunicación:

Quejas sobre la falta de información detallada sobre servicios y beneficios.

Dificultades para comunicarse con las cajas de compensación.

Comparación con Otras Cajas de Compensación:

Algunas personas expresan la preferencia por otras cajas de compensación, como Compensar.

Descontento General:

Descontento generalizado con la falta de variedad, beneficios, y servicios ofrecidos.

Percepción de que los costos son elevados en comparación con los beneficios recibidos.

Estos comentarios reflejan una variedad de problemas y preocupaciones de las funcionarias y funcionarios con respecto a las cajas de compensación familiar, destacando la necesidad de mejorar la oferta de servicios, la eficiencia en la entrega de beneficios y la comunicación con los afiliados.


PREGUNTA 27: ¿Considera necesario realizar el cambio de la caja de compensación familiar?

NO	178
SI	103
Total general	281

Tabla 29. Cambio de servicios CCF

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 30 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

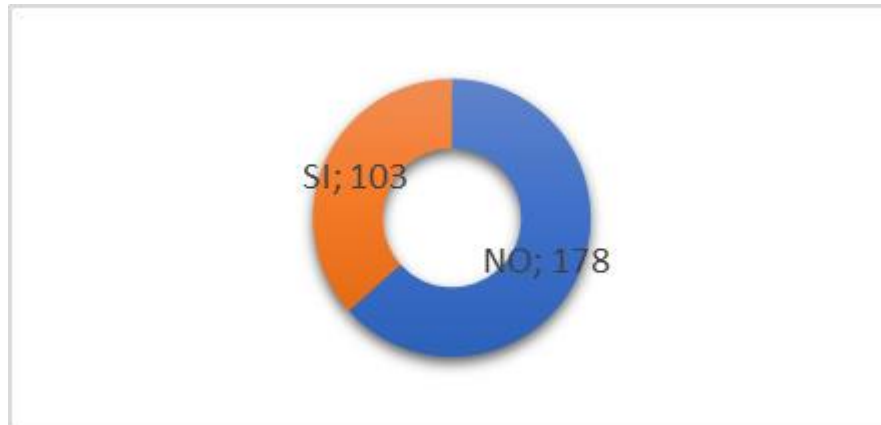


Gráfico 26: Cambio de servicios CCF

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De las opciones, las funcionarias y funcionarios escogen no cambiar la Caja de Compensación Familiar con 178 votos y 103 escogen la opción si para cambiar la Caja de Compensación Familiar.

PREGUNTA 28: En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, describa los motivos por los cuales es necesario realizar este cambio

La información proporcionada destaca una serie de problemas y desafíos asociados con la caja de compensación actual (Cafam) y la necesidad de buscar mejores opciones. Se resumen y se clasifican los puntos más importantes:

Ampliación de Servicios:

Se evidencia una solicitud para ampliar las opciones de servicios brindados por la caja de compensación actual.

Búsqueda de Mejores Oportunidades:

Existe un interés en explorar otras cajas de compensación que ofrezcan mejores oportunidades y beneficios para los afiliados.

Capacidad de Atención y Accesibilidad:

Se busca una mayor capacidad de atención, planes accesibles y una mejora en la accesibilidad de servicios para los afiliados.

Comparación con Colsubsidio:

Se destaca que Colsubsidio cuenta con una red más amplia de productos y servicios en la ciudad y sus alrededores.

Limitaciones con Cafam:

Se mencionan dificultades con Cafam, como la imposibilidad de acceder a ciertos servicios, trámites demorados y cambios negativos en el plan complementario de salud.

Se expresan críticas hacia Cafam, describiéndola como una caja con una oferta limitada, falta de beneficios, mala cobertura y servicios inadecuados.

Se hace hincapié en la falta de respuesta a inquietudes, demoras en trámites y la percepción de un mal servicio por parte de Cafam.

Experiencias con Otras Cajas:

Se comparten experiencias positivas con otras cajas, como Compensar, que ofrecen actividades integradoras y beneficios adicionales para los empleados y sus familias.

Necesidad de Mejores Beneficios:

Se destaca la necesidad de contar con una caja de compensación que ofrezca más beneficios a los trabajadores, especialmente aquellos que vivan al sur de la ciudad.

Problemas con Instalaciones y Centros Recreativos:

Se mencionan problemas con las instalaciones, la ubicación de los centros recreativos y la falta de opciones cercanas, lo que afecta la participación en actividades recreativas.


Costos Elevados y Falta de Oferta:

Los costos elevados para acceder a servicios y la falta de oferta en la ciudad son motivo de insatisfacción.

Propuesta de Cambio a Compensar:

Se sugiere afiliarse a Compensar como una alternativa que ofrece más beneficios y opciones de servicios.

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 31 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

Validación de Servicios:

Se plantea la importancia de validar los servicios y ofertas con otras cajas de compensación antes de realizar un cambio.

En resumen, la información destaca la insatisfacción generalizada con la caja de compensación actual y la búsqueda activa de alternativas que ofrezcan mejores beneficios y servicios para las funcionarias y los funcionarios.

PREGUNTA 29: Teniendo en cuenta el desarrollo de sus funciones y con el fin de contar con su participación en las actividades ¿En qué horario considera pertinente que se lleven a cabo las mismas?

Mensual	112
Quincenal	59
Semanal	46
Trimestral	42
Semestral	10
Nunca	3
Diario	5
depende carga laboral	1
Depende de qué actividad, si es familiar 2 veces al año, si es sobre clima laboral mensual y de integración con colaboradores cada 4 meses	1
en el caso que sean deportivas y recreativas por fuera de la oficina quincenal	1
Lo importante de una actividad de bienestar es que se realice por fuera del entorno laboral, mientras continúen brindando actividades en medio de la jornada laboral nunca se cumplirá su fin, seguirá siendo solo un requisito más.	1

Tabla 30. Horario de actividades

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

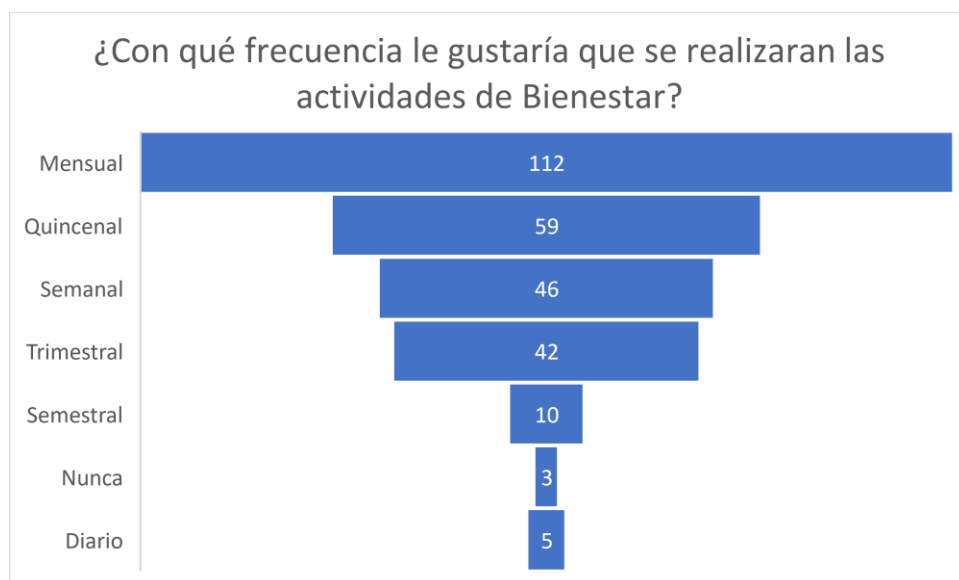


Gráfico 27: Horario de actividades

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El 39.85% de los funcionarios y funcionarias ha dispuesto que las actividades se realicen de forma mensual, y el 20% de forma quincenal. Frente a esta pregunta se recibieron cuatro observaciones que se deben tener presente en la elaboración del Plan de la vigencia 2024 así:



Depende carga laboral

Depende de qué actividad, si es familiar 2 veces al año, si es sobre clima laboral mensual y de integración con colaboradores cada 4 meses

En el caso que sean deportivas y recreativas por fuera de la oficina quincenal

Lo importante de una actividad de bienestar es que se realice por fuera del entorno laboral, mientras continúen brindando actividades en medio de la jornada laboral nunca se cumplirá su fin, seguirá siendo solo un requisito más.

PREGUNTA 30: Teniendo en cuenta el desarrollo de sus funciones y con el fin de contar con su participación en las actividades ¿En qué horario considera pertinente que se lleven a cabo las mismas?

HORARIOS	RESPUESTAS
En la tarde	138
En la mañana	76
Me es indiferente el horario	31
Después de las 5:00 p.m.	24
Al medio día	3
Fines de semana	9

Tabla 31. Horario de actividades 2

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

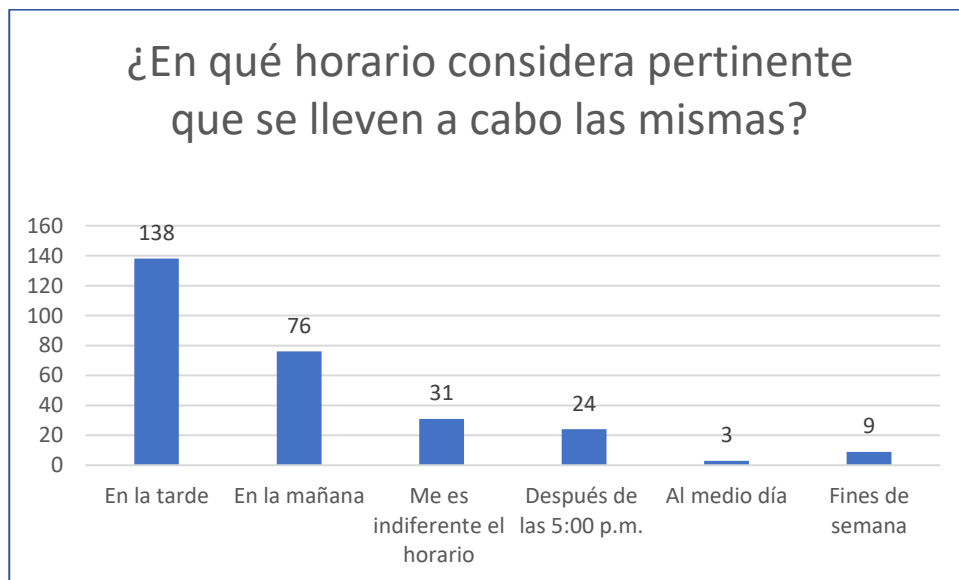


Gráfico 28: Horario de actividades 2

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Respecto al horario que los funcionarios y funcionarias consideran más favorable para llevar a cabo las actividades de bienestar, predominó con un 49% el horario de la tarde, solo un 3% prefirió la jornada de los fines de semana.

PREGUNTA 31: ¿Cree que las actividades de Bienestar realizadas durante el año son suficientes para las servidoras y los servidores públicos?



Fecha aprobación: 11/03/2024

OBSERVACIÓN	RESPUESTAS
Me gustaría más actividades	114
Si	78
No	77
Son demasiadas actividades	12

Tabla 31. Cantidad de Actividades durante el año

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

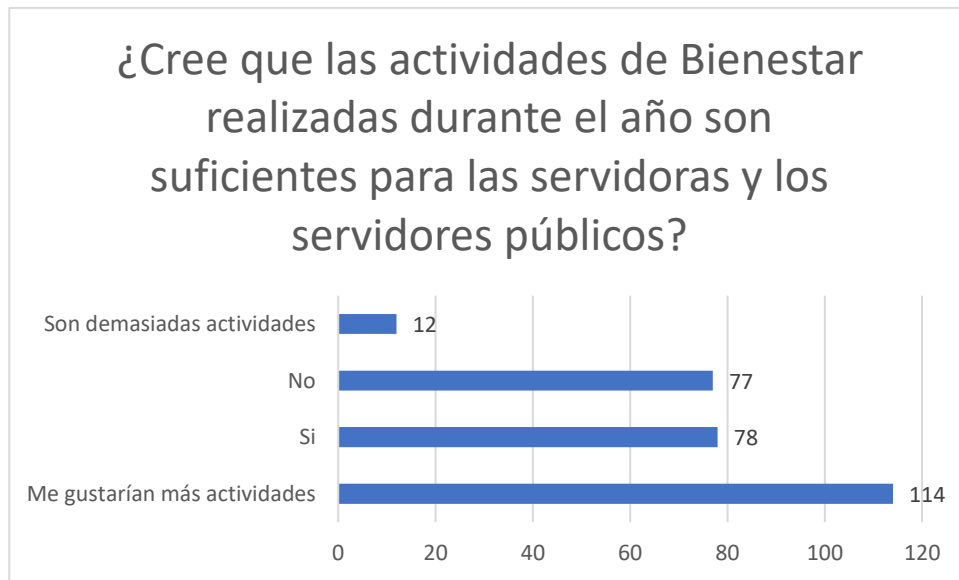


Gráfico 29: Cantidad de Actividades durante el año

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Frente a la consideración de la suficiencia de las actividades de bienestar, el 40, 56% ha indicado que considera se deberían realizar más, así mismo, un 27, 40% considera que las actividades no son suficientes.


PREGUNTA 32 y 33: Indique el grado de satisfacción de las siguientes Actividades de Bienestar realizadas en el año 2023.

ACTIVIDAD DEL PLAN DE BIENESTAR 2023	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	No Aplica
* Actividades de fortalecimiento de los valores del Código de Integridad	22	14	37	190	18
* Talleres de Clima laboral orientados a fortalecer habilidades específicas	45	16	31	157	32
* Talleres y conmemoraciones de la Política de Mujer y Género	26	13	49	169	24
* Talleres de Cuidado Psicosocial	38	15	42	159	27
* Gimnasia Mental	36	17	34	136	58
* Viernes saludable	35	19	39	140	48
* Juego de Retos	33	18	38	132	60
* Juegos de Integración URT	46	21	37	114	63



Fecha aprobación: 11/03/2024

* Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad	59	22	22	86	92
* Eventos artísticos y culturales	55	22	29	100	75
* Vacaciones Recreativas y vacaciones de semana de receso escolar	35	32	40	83	91
* Atención Psicosocial individual en el marco del Programa "Cuidando tu Salud Emocional"	36	20	42	130	53
* Visitas de acompañamiento (Jornadas Construyendo Felicidad en la URT- Bienestar)	42	21	33	110	75
* Preparación para la jubilación "Pre-pensionados"	20	21	24	81	135
* Talleres en el marco de la Política de Mujer y Género-PIMGURT (Talleres de Masculinidades Alternativas)	24	16	38	134	69
* Programa Al trabajo en Bici	23	24	28	92	114
* Día Dulce (Halloween)	36	42	43	98	62
* Promoción y divulgación de la oferta de servicios de la Caja de Compensación Familiar	59	26	43	127	26
* Programa Servimos - DAFP Socialización de servicios y beneficios	48	24	33	112	64
* Actividades para las personas maternas y lactantes	21	24	28	71	137
* Feria de servicios y planes de vivienda (Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar, Cooperativas)	35	18	31	165	32
* Día libre remunerado por cumpleaños	4	18	142	102	15
* Día de la familia - 1 día libre remunerado al semestre	3	16	148	103	11
* 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	35	31	30	94	91
* 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.	35	25	30	87	104
* Socializaciones a través del correo electrónico de Talento Humano sobre Conflicto de Interés	31	17	44	150	39
* Curso virtual de Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción- DAFP	23	14	47	172	25

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 35 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

* Fomento de Cultura y cambio Organizacional (Decálogo para la armonización de la vida laboral, personal y familiar)	19	26	42	143	51
* Charla informativa sobre trámites pensionales	29	15	32	96	109
* Olimpiadas Deportivas	38	24	31	80	108
* Actividad Ecológica – virtual	36	28	35	95	87
*Socialización de Oferta en Artes y Oficios	42	21	30	102	86
* Actividad de pasadía	29	35	95	108	14
*Semana de la Salud y Bienestar en la URT	26	16	65	154	20

Tabla 32. Grado de Satisfacción

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Respecto a la evaluación de las actividades es importante mencionar que, para calcular los porcentajes de satisfacción, se tomó en cuenta los funcionarios y funcionarias que participaron en las actividades eliminado a los que no aplica. Así las cosas, la actividad que obtuvo mayor porcentaje de satisfacción fue el día de la familia, seguido del día libre remunerado de cumpleaños, a continuación, las actividades que obtuvieron mayor porcentaje:

ACTIVIDAD DEL PLAN DE BIENESTAR 2023	INDICE DE SATISFACCIÓN
* Día de la familia - 1 día libre remunerado al semestre	92,96
* Día libre remunerado por cumpleaños	91,73
* Actividades de fortalecimiento de los valores del Código de Integridad	86,31
* Curso virtual de Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción- DAFP	85,55
* Talleres y conmemoraciones de la Política de Mujer y Género	84,82
*Semana de la Salud y Bienestar en la URT	83,91
*Talleres en el marco de la Política de Mujer y Género-PIMGURT (Talleres de Masculinidades Alternativas)	81,13
* Fomento de Cultura y cambio Organizacional (Decálogo para la armonización de la vida laboral, personal y familiar)	80,43
* Socializaciones a través del correo electrónico de Talento Humano sobre Conflicto de Interés	80,17
* Talleres de Cuidado Psicosocial	79,13
*Feria de servicios y planes de vivienda (Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar, Cooperativas)	78,71
* Juego de Retos	76,92
* Viernes saludable	76,82
* Gimnasia Mental	76,23



Fecha aprobación: 11/03/2024

* Actividad de pasadía	76,03
* Talleres de Clima laboral orientados a fortalecer habilidades específicas	75,50
* Atención Psicosocial individual en el marco del Programa "Cuidando tu Salud Emocional"	75,44
* Charla informativa sobre trámites pensionales	74,42
* Preparación para la jubilación "Pre-pensionados"	71,92
* Programa Al trabajo en Bici	71,86

Tabla 33. Actividades con Mayor porcentaje de satisfacción

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Ahora bien, frente a las actividades que obtuvieron un porcentaje de avance entre el 60% al 70% consideramos que, si bien lograron ser favorables, es necesario aumentar la satisfacción de estos por lo que se deben revisar para las próximas vigencias, las actividades se describen a continuación con su índice de favorabilidad:

ACTIVIDAD DEL PLAN DE BIENESTAR 2023	INDICE DE SATISFACCIÓN
* Visitas de acompañamiento (Jornadas Construyendo Felicidad en la URT-Bienestar)	69,42
* Juegos de Integración URT	69,27
* Actividades para las personas maternas y lactantes	68,75
* Socialización de Oferta en Artes y Oficios	67,69
* Actividad Ecológica – virtual	67,01
* Programa Servimos - DAFP Socialización de servicios y beneficios	66,82
* Promoción y divulgación de la oferta de servicios de la Caja de Compensación Familiar	66,67
* 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.	66,10
* 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	65,26
* Vacaciones Recreativas y vacaciones de semana de receso escolar	64,74
* Día Dulce (Halloween)	64,38
* Olimpiadas Deportivas	64,16
* Eventos artísticos y culturales	62,62


Tabla 34. Actividades con satisfacción favorable

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

La actividad de capacitación en artes y artesanías tuvo un índice de satisfacción desfavorable, por lo que se debe evaluar el tipo de actividades que se realizan para las próximas vigencias:

ACTIVIDAD DEL PLAN DE BIENESTAR 2023	INDICE DE SATISFACCIÓN
--------------------------------------	------------------------

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 37 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

* Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad	57,14
--------------------------------------------------------------------------------------------	-------

Tabla 35. Actividades con satisfacción desfavorable

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

PREGUNTA 34: En caso de no haber logrado participar en las actividades anteriormente mencionadas, indique las razones por las cuales se le dificulta o prefiere no participar.

Se recibieron 161 observaciones las cuales se agruparon en las siguientes categorías, en este sentido, es posible visibilizar que la carga laboral, falta de tiempo y comisiones, son los motivos por los cuales no se pudo participar en las actividades de bienestar:

CATEGORÍA	PARTICIPANTES
Carga laboral, falta de tiempo o por comisión	73
Desconocimiento o divulgación	14
No le gustan las virtuales o se olvidan	11
Por falta de tiempo	8
Horarios no adecuados	8
Desinterés o no gustan	7
Casi no se hicieron	7
Disponibilidad de tiempo	4
No hubo rubro presupuestal	4
Inconvenientes pasadía	3
Muchas actividades	2
No aplican	1
No permiten los directivos	1
Existen temas para los que se requiere participar en equipo, y en general es difícil armar los equipos por temas de agenda.	1
No hay motivación	1
Descuentan el tiempo para participar	1
No es equitativa la participación	1
Tengo poco tiempo de estar laborando	1

Tabla 36. Razones por las cuales se le dificulta o prefiere no participar

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

PREGUNTA 35: CÓDIGO DE INTEGRIDAD: ¿Conoce el Código de Integridad de la URT?

¿Conoce el Código de Integridad de la URT?	RESPUESTAS
Si	275
No	6
Total general	281

Tabla 37. Conocimiento sobre código de integridad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

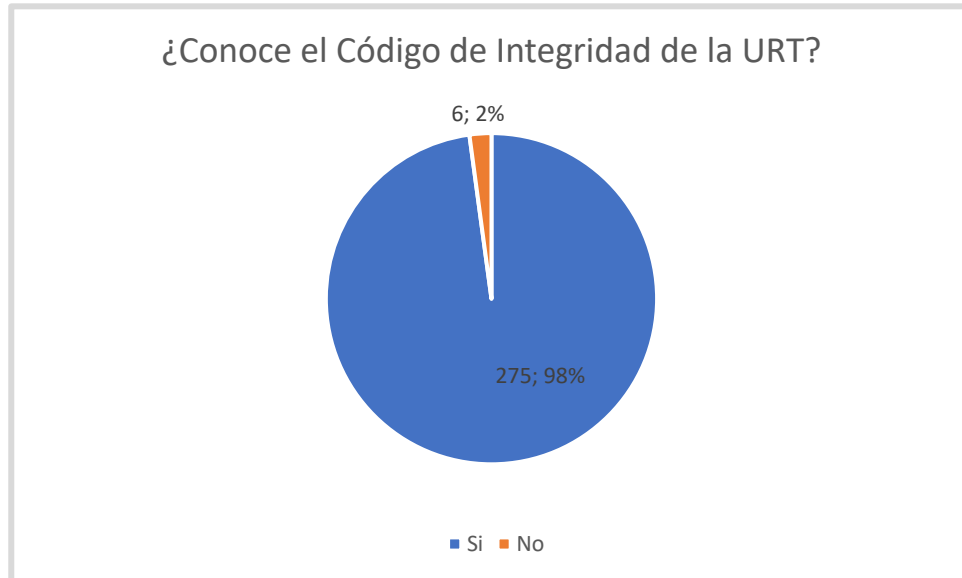


Gráfico 30: Conocimiento sobre código de integridad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Se evidencia que el 98% de las funcionarias y los funcionarios manifiestan conocer el código de integridad, así mismo, el 2% manifiesta no tener conocimiento del Código de Integridad

***PREGUNTA 36: Teniendo en cuenta el Código de Integridad, ¿Qué actividades le gustaría que realizáramos, para interiorizar los Valores de Integridad?**

Las respuestas de las funcionarias y funcionarios abordan diversas actividades y enfoques relacionados con la promoción de valores, integridad y trabajo en equipo en un entorno laboral. Se clasifican los puntos clave:

Actividades Presenciales

Actividades presenciales para fortalecer la integración y valores.

Reconocimiento trimestral a funcionarios destacados en cada valor.

Acciones Simbólicas

Actividad de integración con la familia para destacar el compromiso laboral.

Actividades lúdicas y reflexivas mensuales.

Actividades asociadas al respeto y bienestar laboral.

Iniciativas de honestidad y compromiso.

Café de los valores y concursos de reconocimiento.

Capacitación y Concientización

Capacitación sobre el Código Único Disciplinario.

Charlas y conversatorios sobre respeto y honestidad.

Envío de información relevante por correo electrónico.

Conferencias sobre valores y ética profesional.

Integración y Fortalecimiento

Actividades de integración con grupos de trabajo.

Fortalecimiento de habilidades blandas y lazos de amistad.

Actividades que involucren a funcionarios y contratistas.

Integración familiar y con compañeros en general.


Jornadas lúdicas, culturales y deportivas.

Competencias deportivas y juegos por áreas.

Comunicación y Divulgación

Elaboración de carteleras y dramatización.

Divulgación por correo o en carteleras.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 39 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

Campañas didácticas y material publicitario.

Enfoque en Justicia y Respeto

Actividades para profundizar en la justicia.
 Reforzamiento de valores como respeto y diligencia.
 Sensibilización sobre compromisos y justicia.

Propuestas Específicas

Exámenes para evaluar la identificación con valores.
 Juegos de roles y simulaciones éticas.
 Actividades prácticas de valores y propósitos.
 Concursos de cuentos cortos aplicando valores.
 Video-clips ejemplificando conductas no éticas.

Sugerencias y Preferencias

Preferencia por actividades prácticas y didácticas.
 Necesidad de coherencia y aplicación desde la alta dirección.
 Enfoque en la mejora del ambiente laboral.
 Mayor sensibilización y difusión de los valores.

Comentarios y Observaciones

Comentarios sobre la consistencia de las actividades.
 Agradecimiento por las campañas y videos informativos.
 De lo anterior, se resalta que la variedad de propuestas indica la importancia de adaptar las iniciativas según las preferencias y necesidades de las funcionarias y funcionarios, buscando un equilibrio entre actividades prácticas, simbólicas y de formación continua.

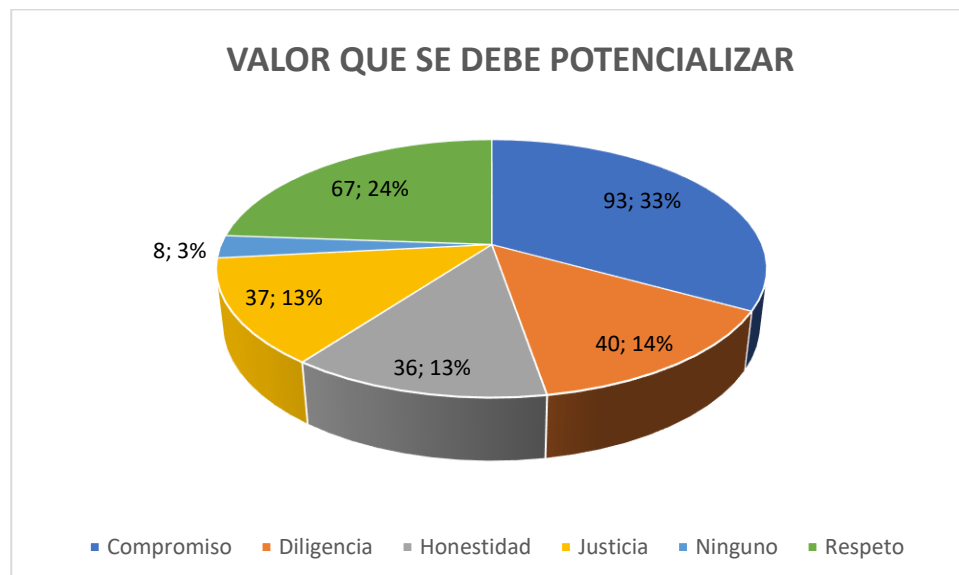
PREGUNTA 37: Del Código de Integridad, para realizar actividades de apropiación y fomento, ¿Cuál considera es el valor que debemos potencializar en la URT?


VALOR	PARTICIPANTES
Compromiso	93
Respeto	67
Diligencia	40
Justicia	37
Honestidad	36
Ninguno	8

Tabla 38. Valores para potencializar del código de integridad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 40 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

Gráfico 31: Valores para potencializar del código de integridad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Respecto al valor que los funcionarios y funcionarias consideran se debe potencializar se puede evidenciar que el 33% ha indicado que el valor del compromiso, seguido de un 24% que considera debe ser el valor del respeto.

PREGUNTA 38: ¿Cómo le gustaría que se desarrollaran las actividades de Integridad?

MODALIDAD	RESPUESTAS
Presencial	163
Presencial y Virtual	88
Virtual	30

Tabla 39. Actividades de Integridad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

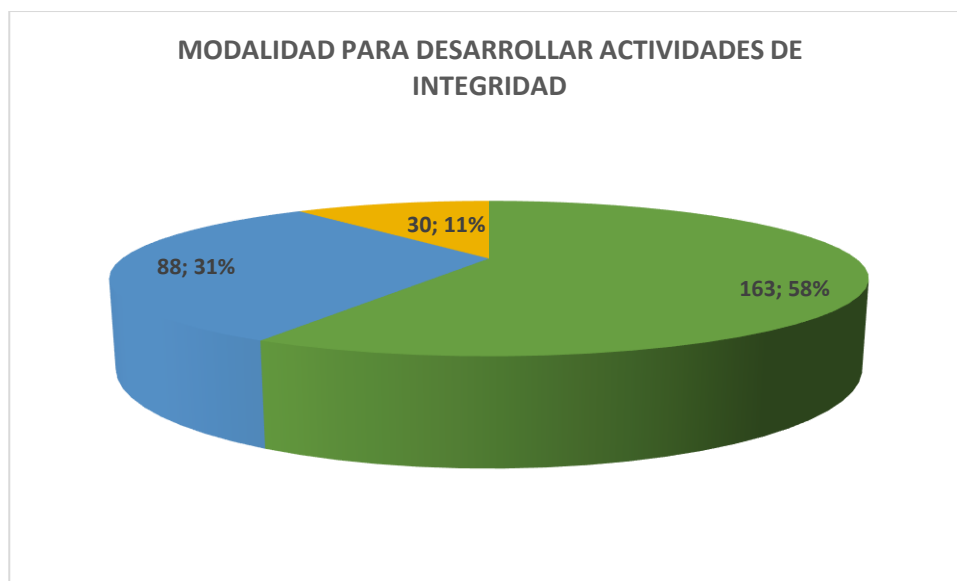


Gráfico 32: Actividades de Integridad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El 58% de los funcionarios y funcionarias indican que prefieren que las actividades se desarrollen de forma presencial, solo un 11% indican que sea virtual, el 31% prefiere la modalidad Presencial y Virtual.

PREGUNTA 39: De las estrategias llevadas a cabo en el 2023, seleccione las 4 opciones más pertinentes de acuerdo con sus necesidades:

ACTIVIDAD	RESPUESTAS
Reconocimiento día de la familia - 1 día libre remunerado en el primer semestre y 1 día libre remunerado en el segundo semestre	256
Reconocimiento día de cumpleaños - 1 día libre remunerado al año	240
Permiso especial remunerado para extender puente festivo	180
Reconocimiento especial por antigüedad y tiempo de servicio	127



ACTIVIDAD	RESPUESTAS
Turno de descanso compensado en semana decembrina	119
Horario flexible	115
Turno de descanso compensado en semana de reflexión	99
Acompañamiento en salud y escolar para padres con hijos menores de 17 años - permiso remunerado no compensado de un (1) día laboral en el primer y segundo semestre.	84
Días de descanso compensado	72
Día Morado	56
Tarde de integración para funcionarios y funcionarias	49
Disfrute de fechas emblemáticas por el reconocimiento de los derechos de las mujeres de la entidad - medio día libre remunerado para 8 de marzo - 28 de mayo - 25 de noviembre	46
Permiso remunerado para estudios, compensando tiempo	45
Viernes saludable - último viernes de cada mes participación en las actividades de bienestar de 3:00 p.m. a 5:00 p.m.	35
Tarde de juegos para el disfrute con niñas y niños de 0 a 10 años - permiso remunerado de 4 horas en la semana de receso escolar del mes de octubre	32
Permiso remunerado por graduación en modalidades de Pregrado o Posgrado	30
Descanso Humanitario	29
Horario especial para madres gestantes	29
Retribución por la atención y servicio a la ciudadanía - 1 día de permiso al mes	28
Permiso remunerado para las funcionarias y funcionarios que forman parte de equipos deportivos - permiso de 1 hora a la semana para práctica del deporte	24
Cuidando a nuestras funcionarias y funcionarios con discapacidad - salir 1 hora antes de finalizada la jornada laboral.	21
Permiso especial para celebrar el matrimonio -1 día hábil	17

Tabla 40. Opciones pertinentes de salario emocional según necesidades


Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Las actividades que los funcionarios y funcionarias consideran más pertinentes, se encuentra los reconocimientos de día libre remunerado.

PREGUNTA 40: En caso de haber contado con alguno de los beneficios de salario emocional ¿En cuál de las siguientes opciones considera que fue el mayor impacto positivo?

Tiempo de calidad con mi familia	148
Todas las anteriores	142
Mejóro la salud mental y emocional	93
Mejóro el rendimiento y productividad	63
Mejóro la salud física	47
Ninguno	8

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 42 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

Tabla 41. Impacto Positivo

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

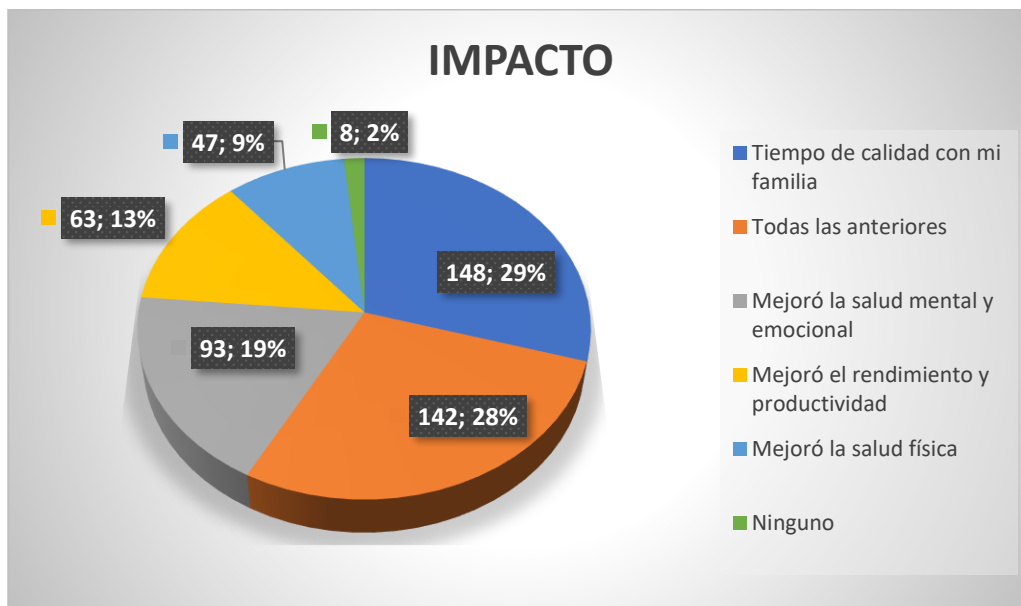


Gráfico 33: Impacto Positivo

Fecha de corte: 30 de noviembre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Se puede evidenciar que, respecto a los beneficios de salario emocional, los funcionarios y funcionarias indican que el mayor impacto corresponde a generar tiempo de calidad con la familia y en segundo lugar consideran que todos los beneficios fueron de impacto para la salud mental y emocional, rendimiento y productividad, mejorar la salud física.

PREGUNTA 41: ¿Considera necesario que la Entidad implemente otro beneficio de salario emocional? descríbala a continuación.

Las funcionarias y los funcionarios manifiestan querer implementar otro beneficio de salario emocional. Se realiza una clasificación de los puntos más importantes:

1. Beneficios Relacionados con la Familia:

Acompañamiento a trámites de salud para padres o madres con condiciones especiales.

Aplicación de salón de tareas en oficinas territoriales para padres sin cuidado infantil.

Día completo para recreación de los funcionarios.

Actividades de integración y cursos para el desarrollo personal y profesional.

2. Equidad de Género y Reconocimientos:

Reconocimiento equitativo para hombres en términos de beneficios por tiempo libre.

Críticas al "Día Morado" y solicitud de beneficios equivalentes para la población masculina.

3. Beneficios Específicos:

Día libre por cumpleaños de los hijos y padres.

Descanso previo a festividades como 24 y 31 de diciembre.

Día completo por sufragar.

Días de permiso para realizar compras del mercado.


Bonificaciones en compras, pasadías y entradas de cine.

Bonos o kit escolares.

Bonos Sodexo.

4. Flexibilidad Laboral:

Horarios flexibles, jornadas continuas, trabajo en casa y teletrabajo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 43 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

Horario flexible de 7 am a 5 pm con dos horas de almuerzo.
Implementación de teletrabajo en territorios.
Permiso remunerado para estudios y cursos sin necesidad de reponer el tiempo.
Opción de trabajar en casa uno o dos días a la semana.

5. Reconocimientos y Celebraciones:

Reconocimientos por cumplimiento de metas y años de servicio.
Celebración del día del abogado, psicólogo, contador, entre otros.
Incentivos económicos por años de servicio.
Reconocimiento por logros y productividad.
Celebración de cumpleaños y días especiales.

6. Bienestar Emocional:

Talleres de descarga emocional y actividades recreativas.
Incentivos para compartir en familia, como boletas de cine.
Promoción de la salud física y mental.
Yoga y actividades para el cuidado de la salud mental.

7. Flexibilidad para Estudios y Obligaciones Personales:

Permiso remunerado para estudios no formales.
Facilitar la implementación de la transformación del puesto de trabajo.
Flexibilidad para cumplir con obligaciones familiares.

8. Mejoras en la Administración de Beneficios:

Revisar y mejorar la administración de los beneficios existentes.
Simplificar el acceso a beneficios de salario emocional.

9. Otros:

Consideración de beneficios para funcionarios solteros o responsables de adultos mayores.
Solicitud de más actividades presenciales de integración en territorios.

PREGUNTA 42: Para nosotros es muy importante su opinión, por lo que nos gustaría saber, ¿Qué aspectos considera deberíamos mejorar en las actividades del Plan de bienestar e Incentivos para la próxima vigencia?

Distribución Equitativa:

Se solicita una distribución equitativa de recursos y beneficios por sede.
Propuesta de permitir la concertación de actividades con funcionarios en sedes territoriales.

Flexibilidad Laboral y Estrategias de Bienestar:

Necesidad de implementar estrategias reales de bienestar, días libres y actividades virtuales.
Propuesta de teletrabajo y jornadas flexibles, especialmente para padres/madres.
Sugerencia de considerar días importantes para la integración de funcionarios y sus familias.

Publicidad y Mejora en Actividades:

Se destaca la importancia de publicitar mejor las actividades y mostrar avances.
Mayor oportunidad y seguridad en actividades como pasadías.
Propuesta de realizar actividades de unión y actividades familiares fuera de la oficina.

Involucramiento y Participación:

Importancia de actividades que involucren la participación de colaboradores.
Solicitud de integración con la familia en actividades recreativas y deportivas.
Propuesta de incentivar la participación de directores y líderes en actividades.

Recursos Financieros y Presupuesto:


Necesidad de ampliar recursos financieros para el plan de bienestar.
Solicitud de asignar presupuesto y recursos para el desarrollo de actividades.

Capacitación y Desarrollo:

Propuesta de capacitación con temas específicos para el equipo de trabajo.
Solicitud de cursos presenciales para ampliar conocimientos.

Cambio en Beneficios y Reconocimientos:

Propuesta de cambiar pasadías por bonos de libre destino.
Necesidad de reconocimientos especiales por antigüedad y tiempo de servicio.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 44 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

Mejora en Comunicación y Divulgación:

Solicitud de una comunicación más clara y precisa sobre beneficios.
 Importancia de socializar circulares y beneficios de manera presencial.

Presencialidad en Actividades:

Preferencia por actividades presenciales en lugar de virtuales.
 Propuesta de realizar actividades de bienestar de manera presencial.

Consideraciones Específicas:

Necesidad de considerar a funcionarios sin hijos en beneficios.
 Sugerencia de incentivos para topógrafos con salarios bajos.
 Propuesta de actividades específicas para pre-pensionados.

Incorporación de Nuevos Beneficios:

Solicitud de incentivos adicionales como bonos, cine, y actividades dentro de la ciudad.
 Propuesta de integrar beneficios para esposos, padres, o sobrinos.

Cuidado Emocional y Desconexión Laboral:

Destacan la importancia del cuidado emocional y la desconexión laboral.
 Solicitud de garantizar la desconexión y el tiempo de calidad con la familia.

Gestión y Coordinación:

Necesidad de una mejor coordinación y gestión de recursos para actividades.
 Propuesta de coordinación con líderes de área y directores territoriales.

Revisión y Mejora Continua:

Se sugiere revisar y mejorar continuamente el plan de bienestar.
 Necesidad de mayor seguimiento y atención en las direcciones territoriales.

Flexibilidad en Beneficios:

Propuesta de flexibilizar condiciones para disfrutar de turnos de descanso.

Inclusión y Equidad de Género:

Solicitud de inclusión de hombres en beneficios específicos de género.
 Propuesta de reconocimientos y actividades para todos, independientemente del género.

Desarrollo de Actividades por Área:

Solicitud de actividades específicas por área y territorio.
 Importancia de realizar actividades que se adapten a la realidad de cada sede.

Trabajo en Casa y Teletrabajo:

Solicitud de implementar el teletrabajo, especialmente para madres cabezas de hogar.
 Propuesta de trabajar en casa para mejorar equilibrio entre vida laboral y familiar.

Presupuesto y Recursos Físicos:

Necesidad de asignar presupuesto y recursos físicos para actividades de bienestar.
 Propuesta de tener recursos para llevar a cabo actividades en territorio.

Incentivos para Contratistas:

Propuesta de integrar beneficios a los contratistas.
 Solicitud de reconocimientos y empoderamiento para los funcionarios públicos


Las respuestas del diagnóstico de necesidades se tienen en cuenta para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

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

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 45 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

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 2024, 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 2024, 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, el plan estratégico de talento humano 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).

El Gobierno Nacional hace un llamado a centrar y reunir esfuerzos al cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, el cual busca sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida y cultura de paz, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en la armonía con la naturaleza y la paz total.

En este contexto, la UAEGRTD implementa esfuerzos, encaminados para la construcción de la Paz Total, que tal como lo establece la Ley 418 de 1997, define la política de Estado, preservando y garantizando la seguridad humana, a través de la solución definitiva del conflicto armado en Colombia. Para este importante y demandante propósito, la UAEGRTD se ha propuesto priorizar la atención y fortalecimiento de capacidades del Talento Humano, como el recurso más importante de las Entidades públicas.

Adicionalmente, en las Bases del Plan Nacional De Desarrollo (2022-2026). Colombia Potencia Mundial de la Vida, en su artículo 59, impulsa junto con el Ministerio de Trabajo, adoptar una Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo (p,39).

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 46 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

Así mismo, Todos los organismos de la administración pública nacional deberán elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones que le señale la ley, un plan indicativo cuatrienal con planes de acción anuales que se constituirá en la base para la posterior evaluación de resultados. (Artículo 29. Ley 152 de 1994).

De igual manera es importante resaltar que el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, enfocó sus planes en concordancia con el Plan Estratégico Institucional -PEI- de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas 2023-2026, que establece como propósito superior “Restituimos territorios para armonizar la naturaleza y la vida de los pueblos” y recoge la apuesta estratégica de las tres transformaciones i) Restitución integral de tierras y territorios para el goce efectivo de derechos. ii) Transformación Institucional a partir de la sensibilización humana. iii) Restauración del territorio en armonía con el Plan de Vida y desarrollo de las comunidades.

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece la necesidad de articular las acciones, a partir de las apuestas estratégicas relacionadas con la Transformación Institucional de la sensibilización humana, cuya finalidad es el fortalecimiento y potencialización de las capacidades de los servidores y servidoras de la Unidad, a partir de los dos objetivos estratégicos *“Orientar la transformación institucional a partir del liderazgo y la humanización en el aumento de las capacidades que garanticen la eficiente Operación”* y *“el Enfoque de la gestión hacia las diversidades e inequidades de la población en la atención integral y la garantía de derechos”*.


Además de lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 promueve la restauración del territorio, en armonía con el Plan de Vida y el Desarrollo Comunitario, priorizando el enfoque territorial como apuesta política que permite transformar y fortalecer las capacidades de los funcionarios y funcionarias, para el logro de las metas institucionales, por lo cual se adhiere a los objetivos estratégicos: 1) Empoderar a las comunidades e instituciones comunitarias en la defensa y el territorio de su derecho de restitución integral territorial para la toma de decisiones a partir de su autorreconocimiento y la autodeterminación de los pueblos y 2) Potenciar el liderazgo de las comunidades e instituciones comunitarias en la Restitución Integral Territorial- RIT para la regeneración de sus territorios en armonía con sus planes de vida Digna.

Ahora bien, es importante mencionar que el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, le apuestan de manera transversal al diálogo intercultural, alianzas estratégicas y enfoque diferencial inclusivo, favoreciendo el resultado de la misionalidad desde los procesos estratégicos y de apoyo, para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2023-2026.

Del mismo modo la Unidad se acoge a las disposiciones establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, como herramienta de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas en pro del bienestar de las servidoras y servidores públicos, para contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y motivación del talento humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, el plan de Bienestar de la Unidad de Restitución de Tierras pretende propiciar los cambios necesarios para mejorar las condiciones de existencia de los funcionarios y funcionarias que con responsabilidad dedican su vida al cumplimiento de la misión institucional enfocada en *“la protección y el reconocimiento de los derechos, y la reparación integral de las víctimas de despojo y abandono forzado, como aporte al desarrollo rural y la consolidación y construcción de la paz”*.

Es así como este Plan sienta las bases desde un enfoque de bienestar integral, proyectado para ejecutar iniciativas en materia de desarrollo humano, recreación, cultura, deporte, ámbito espiritual los cuales se extienden al núcleo familiar, para generar entornos laborales de dignidad y respeto, que contribuyan en el cumplimiento misional, la apropiación, compromiso, entusiasmo y sentido de pertenencia de los funcionarios y funcionarias que se demuestra en su quehacer diario, permitiendo así un nuevo relacionamiento con las comunidades y renovando el compromiso de todos y todas con hacer de Colombia una potencia mundial de la vida.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 47 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

3 OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar actividades de bienestar e incentivos, que contribuyan a lograr una vida saludable e integral de los servidores y servidoras de la UAEDGRTD, a través de actividades que favorezcan el desarrollo físico y mental, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, el fomento del equilibrio emocional, desde una perspectiva multicultural, incluyente, espiritual y transformadora, que permita el disfrute de su entorno laboral, generando el compromiso de todos y todas con hacer de Colombia una potencia mundial de la vida.

4 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.
- Generar estrategias y espacios que promuevan de una manera positiva el estado físico, mental y emocional y espiritual de los servidores y servidoras de la Unidad.
- Diseñar actividades que respondan a las necesidades de los servidores y sus familias, abordando que en materia de bienestar se requieran, para crear espacios sanos de convivencia.
- Generar estrategias que permitan fortalecer la cultura organizacional, la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Optimizar recursos, generando actividades y estrategias acorde con las proyecciones en el Plan de Bienestar e Incentivos propuesto.
- Establecer lineamientos que promuevan el desarrollo humano de los funcionarios y funcionarias de la UAEDGRTD, para incrementar los niveles de bienestar y armonía.
- Fortalecer la cultura organizacional y el buen vivir de los servidores y servidoras de la Unidad, orientado desde la espiritualidad y saberes propios.
- Generar acciones que permitan un entorno laboral saludable, a partir del reconocimiento y apropiación de un enfoque diferencial, inclusivo y multicultural.

5 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	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

MC-MO-02
V.4



Fecha aprobación: 11/03/2024

Normatividad	Tema	Actividad relacionada con la norma
	sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.	
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.
Ley 1952 de 2019	En los numerales 4 y 5 del artículo 37, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como los funcionarios disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente	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.
Ley 1616 de 2013	“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.	
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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 49 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

Normatividad	Tema	Actividad relacionada con la norma
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.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.	
Decreto 648 de 2018	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	

Tabla 42. Normatividad

Fecha de corte: 30 de noviembre.

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 2023-2026: El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia.

6 TÉRMINOS

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


- **Acción Afirmativa:** Mecanismo que reconoce las situaciones de discriminación histórica o en situación de vulnerabilidad y al mismo tiempo medida dirigida a ciertas personas o grupos de personas para reducir las desigualdades dentro del campo laboral.
- **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.

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 50 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

- **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)
- **Eficacia.** Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.
- **Equipo de Trabajo.** Personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.
- **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.
- **Incentivo no pecuniario.** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados individualmente por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores y las servidoras por su desempeño en niveles de excelencia.
- **Incentivo pecuniario.** Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos 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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 51 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

- **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.

Honestidad. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre en favor del interés general.

Respeto. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso. Soy consciente de la importancia de mi función como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.


Diligencia. Cumpló los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia. Actúo con imparcialidad y garantizo los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación

7 EJES FUNDAMENTALES DEL PLAN DE BIENESTAR “Construyendo bien – estar y armonía en la Unidad de Restitución de Tierras”

Son fundamentos del Plan de Bienestar e Incentivos los fundamentados y señalados en el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 15 así:

- Humanización del trabajo. Brindando oportunidad para que los funcionarios y las funcionarias de la Unidad crezcan en todas sus dimensiones y desarrollen potencialidades creativas mejorando su desempeño laboral.
- Equidad y justicia. El principio reconocerá a todos los funcionarios y las funcionarias en igualdad de condiciones para participar en los programas de bienestar.
- Sinergia. Busca que todo estímulo entregado beneficie a la Unidad en conjunto para la generación de valor, por lo tanto, debe procurar el bienestar del conjunto de los funcionarios y las funcionarias en relación con la contribución al cumplimiento de las metas.
- Objetividad y transparencia. Los procesos y decisiones en los programas de bienestar deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, serán reconocidos por todos los funcionarios y las funcionarias de la Unidad.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 52 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

- **Coherencia.** Se busca que la Unidad desarrolle y cumpla los compromisos adquiridos en el sistema de estímulos a través de los programas de bienestar y el plan de incentivos.
- **Articulación.** Busca la motivación de los funcionarios y las funcionarias integrando acciones a través de los programas que contribuyan paralelamente a la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales.

Dentro de las estrategias que se tienen en cuenta para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos, contaremos con el apoyo que nos ofrece la Caja de Compensación Familiar, el Fondo Nacional del Ahorro, la Administradora de Riesgos Laborales, Cooperativas, entre otras.


De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación de necesidades (Ver apartado Diagnóstico de la situación actual) diligenciada por un total de 281 servidoras y servidores públicos, se encuentra que es importante que áreas como la recreación, servicios sociales promoción y prevención, cultural y deportivos continúen desarrollándose. Por lo anterior se evidencia que las actividades llevadas a cabo en el 2023 respondieron a las necesidades de los servidores; pues según los resultados continúan representando altos niveles de importancia.

Teniendo en cuenta los nuevos lineamientos establecidos por el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) la entidad realiza el ajuste pertinente para impulsar los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Continuaremos implementando estrategias para mejorar la calidad y bienestar de los servidores públicos para la vigencia 2023 y así seguir acercándonos de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que conforman la entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en equipos de trabajo y familiar.

El programa de bienestar se diseñó teniendo en cuenta el Decreto Ley 1567 de 1998 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, concepto que ha venido siendo desarrollado logrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) 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).

El Plan de Bienestar e Incentivos se ha diseñado, con los mismos ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, los cuales buscan contribuir a mejorar la calidad de vida personal y laboral de las servidoras y servidores de la URT, así como de sus familias, teniendo en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible así:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 53 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024



Teniendo en cuenta lo anterior, la Unidad de restitución de Tierras considera importante desarrollar los ejes normativos de la siguiente forma:

Eje	Componente	Contenidos del Sistema de Estímulos - Plan de Bienestar d Incentivos
EJE 1. Equilibrio psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> factores psicosociales: Favorecimiento y fortalecimiento de la actividad física, deportiva, artística y lúdica Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: protegemos y favorecemos el bienestar laboral Calidad de vida laboral: Viviendo y reconociendo saberes y prácticas 	<p>Favorecimiento y fortalecimiento de la actividad física, deportiva, artística y lúdica: Hace referencia a la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.</p> <p>Viviendo y reconociendo saberes y prácticas: equilibrio psicosocial - calidad de vida laboral La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor y servidora pública.</p>



<p>EJE 2. Armonía para el equilibrio mental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Higiene mental o psicológica • Prevención de nuevos riesgos a la salud 	<p>Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores y las servidoras realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020)</p> <p>El eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.</p>
<p>Eje 3. Diversidad e inclusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad • Prevención, atención y medidas de protección 	<p>Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.</p>
<p>EJE 4: Transformación digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conexiones que transforman 	<p>Conexiones que transforman- transformación digital - El objetivo de este eje es crear una cultura digital para el bienestar de tal forma que se pueda facilitar a los miembros de la entidad la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.</p>
<p>EJE 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público 	<p><i>“Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado”</i></p> <p>INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS</p> <p>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.</p> <p>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</p>



		<p>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.</p> <p>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 publico 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”.</p> <p>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.</p> <p>A continuación, las estrategias pertinentes:</p> <ul style="list-style-type: none">A) Suscripción de compromisos de integridad.B) Curso de Integridad y Lucha contra la corrupciónC) Actividades de apropiación código de Integridad
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabla 43. EJES FUNDAMENTALES DEL PLAN DE BIENESTAR

Fecha de corte: 29 de febrero.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

NOTA: Los ejes 2. armonía para el equilibrio mental y Eje 3. Diversidad e inclusión, se desarrollarán articuladamente con los equipos de clima organizacional, PINGURT y Cultura Organizacional y quedarán consignadas en el Plan de Cultura Organizacional.

SALARIO EMOCIONAL: El Salario Emocional para las funcionarias y los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, será complementario al Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad, como práctica compuesta por beneficios no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de las funcionarias y los funcionarios y mejorar de forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de la entidad.



Fecha aprobación: 11/03/2024

Desde el compromiso político del Gobierno del cambio en la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas, expresa su voluntad política al reconocer, proteger y garantizar el trato digno, un ambiente laboral incluyente donde prima la sana convivencia y el respeto de los derechos para sus funcionarios y funcionarias.

Los beneficios de salario emocional se establecerán dentro de acto administrativo que será expedido por la Secretaría General y se definirá para cada vigencia.

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 2023, 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 profesional y asistencial. 2. Mejor servidor de carrera administrativa. 3. Mejor Gerente Público.	a) Programa de turismo social para el funcionario/funcionaria, en cada una de las categorías y para cada uno de los ganadores, el cual incluya tiquete aéreo, hospedaje y alimentación. El valor del programa no puede exceder los \$2.248.333 por persona. b) Descanso remunerado por 3 días para poder disfrutar del tiquete aéreo. 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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 57 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

COMPONENTE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR
			NOTA: En caso de declararse desierto alguno de los incentivos individuales, el presupuesto podrá ser reajustado entre los ganadores o al mejor equipo de trabajo.
INCENTIVO MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	Uno para todos, todos para uno	Realizar el reconocimiento a los mejores equipos de trabajo	<p>BONO DE CONSUMO EN MONTO EQUIVALENTE A 4 (SMMLV) 2023 \$4.640.000 que se distribuirá equitativamente entre el número de participantes del proyecto.</p> <p>Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida.</p> <p>Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la UAEGRTD.</p>

Tabla 44. Incentivos

Fecha de corte: 30 de noviembre.

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 y/o acuerdo de gestión, 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, 2022 y 2023	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023	5
<p>Actividades de disposición voluntaria (Comité de convivencia laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Brigadista, o Auditores del SIG, Gestor de Bienestar, pertenecer al Equipo de Restitución con Integridad y demás espacios de voluntariado dispuestos por la entidad), así:</p> <p>Ninguna = 0 puntos Una de las anteriores= 5 puntos Dos de las anteriores=10 puntos Tres o más de las anteriores=20 puntos</p>	20
<p>Evaluación conocimientos del Sistema Integrado de Gestión y código de integridad</p> <p>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:</p>	60



Criterios de desempate		Puntaje máximo
CALIFICACIÓN OBTENIDA	PUNTAJE	
0 a 70	0	
71-75	10	
76-80	30	
81-85	40	
86-100	60	
Total		100

Tabla 45. Criterios de desempate

Fecha de corte: 30 de noviembre.

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.


7.1.1 DEBERES DE LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS

Teniendo en cuenta que forman parte de este Plan de Bienestar e Incentivos, actividades que cuentan con cupos limitados y se requiere inscripción del servidor público como de sus beneficiarios, según aplique para su participación, en aras de su aprovechamiento y mejor uso de los recursos del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, se determinan las siguientes sanciones a tener en cuenta por la no asistencia y participación:

1. Una vez inscrito el servidor o sus beneficiarios a una actividad, si no puede asistir, deberá informar al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, esta situación con un plazo no menor a cinco (5) días hábiles a la realización del evento. De lo contrario, será sancionado mediante el impedimento para participar en dos actividades de Bienestar en las que manifieste interés durante la vigencia.
2. Si la no asistencia obedece a un tema médico o calamidad doméstica deberá ser justificada mediante incapacidad médica o soporte de la calamidad presentada debidamente documentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la realización de la actividad, de lo contrario se procederá a sancionar al servidor mediante el impedimento para participar en dos actividades de Bienestar en las que manifieste interés durante la vigencia.
3. Si el servidor o sus beneficiarios se inscriben y no asisten a las diferentes actividades programadas que no generan costo para la entidad y se presenta una de las dos situaciones mencionadas anteriormente, la sanción será la no participación en la siguiente actividad.

Así mismo es importante que los servidores y servidoras tengan en cuenta:

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar.
- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados.
- Comprometerse a participar en las actividades aceptando las normas y condiciones de la misma.
- Actuar siempre fomentando los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 59 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

7.1.2 BENEFICIARIOS:

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social todos los servidores y servidoras públicas de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de restitución de Tierras. De conformidad con el ARTÍCULO 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2023 así:

- a) El Servidor o servidora pública de la UAEGRTD
- b) Familiar del servidor o servidora así:
 - i) El cónyuge o compañero(a) permanente;
 - ii) Los padres del empleado;
 - iii) Los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor o servidora

Los servidores y servidoras que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), no podrán participar de las actividades de bienestar social.

7.1.3 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, cada dirección territorial maneja los expedientes por separado.

8 METAS

Meta1: Cumplimiento al 100% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2023.

9 RECURSOS

9.1 Presupuesto

Para el cumplimiento del Plan se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2024, el cual corresponde a \$326.385.000

Actividades	Presupuesto
Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos	\$ 315.000.000
Plan de incentivos	\$ 11.385.000
Valor Total	\$ 326.385.000

Tabla 46. Presupuesto

Fecha de corte: 30 de noviembre.


Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 60 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

7. Materiales didácticos

9.3 Recurso Humano

El Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano cuenta con 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 47. Análisis de Riesgos Plan de Bienestar e Incentivos 2023

Fecha de corte: 30 de noviembre.

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 2024, va encaminado al cumplimiento del Plan de Acción y por consiguiente a los seguimientos trimestrales, 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 2024, 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
Eficacia	Ejecución presupuestal	Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado*100
Efectividad	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos en la encuesta evaluación y diagnóstico de necesidades de Plan de Bienestar/valor máximo que se desea alcanzar como resultado de la evaluación de las actividades de bienestar, el cual corresponde a 8.

Tabla 48. Indicadores

Fecha de corte: 05 de marzo 2024.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

12 EVALUACIÓN

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 61 DE 61
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Fecha aprobación: 11/03/2024

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos se realizará a través de una encuesta enviada a los servidores públicos de manera virtual, con preguntas cerradas de opción múltiple, con el fin de conocer el impacto de las actividades propuestas durante la vigencia. Por lo tanto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta del Plan de bienestar: Será el promedio total de la calificación de las actividades ejecutadas en el Plan de bienestar, producto de la tabulación del Formato Evaluación.

Valor máximo que se desea alcanzar como resultado de la evaluación de las actividades de bienestar: Será el valor máximo de la escala para evaluar cada criterio, es decir, el valor que se pretende lograr en cada evaluación, en este caso es 4.

13 ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de Actividades de Bienestar e Incentivos 2024.

Anexo 2: Beneficios de salario emocional 2024

14 PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Participaron en la elaboración:

Diana Cristina Caicedo Naranjo – Líder Grupo de Gestión de talento y Desarrollo Humano

Luz Clarita Acevedo Vargas – Contratista - Grupo de Gestión de talento y Desarrollo Humano

Janeth Azucena Restrepo Vargas - Contratista - Grupo de Gestión de talento y Desarrollo Humano

Betsy Solanyi Matiz Prado – Profesional Especializado - Grupo de Gestión de talento y Desarrollo Humano

Jacqueline Martinez Olivares - Líder equipo de bienestar -Grupo de Gestión de talento y Desarrollo Humano

15 CONTROL DE CAMBIOS

- Se ajustó la justificación
- Se ajustó el contexto normativo
- Se ajustó los ejes fundamentales
- Se ajustó el indicador de efectividad

Nota 1: El presente plan fue revisado en la sesión del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 16 de Febrero de 2024

Nota 2: El presente plan se aprobó en la sesión N°1 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado El 11 de marzo de 2024