


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS

Bogotá D.C., diciembre de 2022


	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

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	4
2	JUSTIFICACIÓN	17
3	OBJETIVO GENERAL	18
4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
5	CONTEXTO NORMATIVO	18
6	TÉRMINOS	20
7	ACCIONES	21
7.1	ESTRATEGIAS	21
7.1.1	EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: Protección y servicios sociales "Caravana de la URT- cultura e integración"	22
	Calidad de vida laboral - "Yo soy URT":.....	24
7.1.2	EJE 2: SALUD MENTAL – La felicidad es una buena salud mental	24
7.1.3	EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL – Aprender a convivir en paz	24
7.1.4	EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES – Estableciendo nuevas alianzas	25
7.1.5	EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL - Nos transformamos y avanzamos	26
7.1.6	PROGRAMA DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS - "VIAJE A LA EXCELENCIA"	26
7.1.7	INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS	29
7.1.8	ENTREGABLES	30
8	METAS	30
9	RECURSOS	30
9.1	Presupuesto	30
9.2	Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos	31
9.3	Recurso Humano	31
10	ANÁLISIS DE RIESGOS	31
11	INDICADORES	31
12	EVALUACIÓN	32
13	ANEXOS	32
14	PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN	32
15	CONTROL DE CAMBIOS	32

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

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

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

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


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: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 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 2023, generando mayor receptividad y participación de los servidores y de sus familias en las diferentes actividades planteadas a ejecutar durante el año.

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

El Plan de Bienestar e Incentivos, se encuentra formulado, de acuerdo con el marco normativo, las necesidades que se evalúan cada año, los resultados de la medición de clima laboral del año 2022, los cuales se tomarán en cuenta para el diseño e implementación de las actividades en la vigencia 2022, 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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

La integridad en el servicio público requiere de la implementación de valores comunes y estándares concretos de conductas y comportamientos acordes con el desempeño de sus funciones. Es por ello que se deben generar acciones continuas de manera pedagógica para fortalecer las disposiciones institucionales para dirigir las políticas de integridad y prevención de conflicto de interés y asegurar la coordinación entre sus actores clave al interior de la Entidad.

Es así como en la Unidad de Restitución de Tierras, adoptamos el Código de Integridad, con el fin de comprometernos activamente con la integridad en nuestras actuaciones diarias, promovemos espacios para fortalecer los valores de integridad, realizando diferentes actividades que logren un impacto en la promoción y apropiación de los valores. Igualmente trabajamos en procurar contar con un mejor desempeño por parte de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético, así como de una cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo. 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, los cuales son insumo para el diseño y formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2023.

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 2023, en el cual se obtuvo la siguiente información. Es importante mencionar que, con corte al 30 de noviembre 2022, la UAEGRTD cuenta con 474 cargos provistos..

Población a la cual se aplicó la encuesta: 474 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

Resumen Ficha Técnica			
Fecha de aplicación	18 al 30 de noviembre de 2022		
Población	Funcionarios de todos los niveles jerárquicos y tipos de vinculación (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad)		
Sedes	Todo el País		
Total de respuestas	311		
Desagregación por nivel	Funcionarios de Planta Nivel Central: 133	Número de respuestas	Porcentaje
		87	65%
Tiempo de antigüedad en la Entidad	Funcionarios de Planta Direcciones Territoriales: 341	224	65%
	De 0 a 3 años	74	23%
	Entre 4 a 7 años	88	28%
	Entre 8 a 10 años	88	28%
	Más de 10 años	61	19%

Tabla 1. Ficha Técnica 1
Fecha de corte: 30 de noviembre de 2022.



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Resumen Ficha Técnica

		Número de funcionarios que respondieron la encuesta	Porcentaje
Desagregación por nivel del empleo	Directivo	5	1%
	Asesor	2	0,6%
	Profesional	209	67%
	Técnico	50	16%
	Asistencial	45	14%
Desagregación por género	Femenino	183	58%
	Masculino	128	41%
Desagregación por edad	18 a 24 años	3	0.9%
	25 a 34 años	81	26%
	35 a 44 años	165	53%
	45 a 54 años	44	13%
	Más de 54 años	21	6%
Desagregación por orientación sexual	Femenino	168	53%
	Masculino	141	45%
	Bisexual	2	0,6%

Tabla 1. Ficha Técnica 2

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

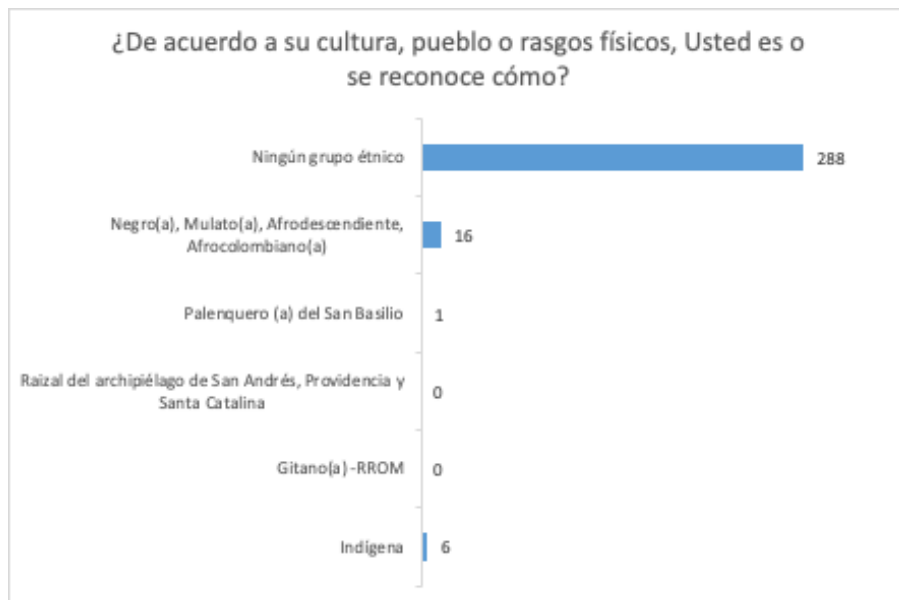


Gráfico 1. Grupo étnico

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El 5% de los servidores públicos que respondieron la encuesta se reconocen como Negro, Mulato (a), Afrodescendiente, Afrocolombiano (a).



Clasificación de la Información: Pública Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

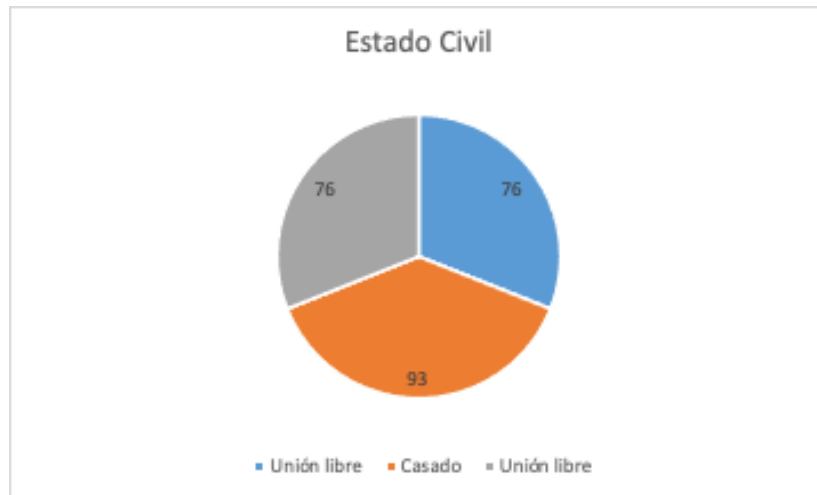


Gráfico 2. Estado civil

Fecha de corte: 30 de noviembre 2022.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El 39% de los servidores públicos que respondieron la encuesta se encuentran casados, el 31% en unión libre e igual porcentaje solteros.



Gráfico 3. Personas a cargo

Fecha de corte: 30 de noviembre de 2022.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El 77% de los servidores públicos que respondieron la encuesta indican que tienen personas a cargo

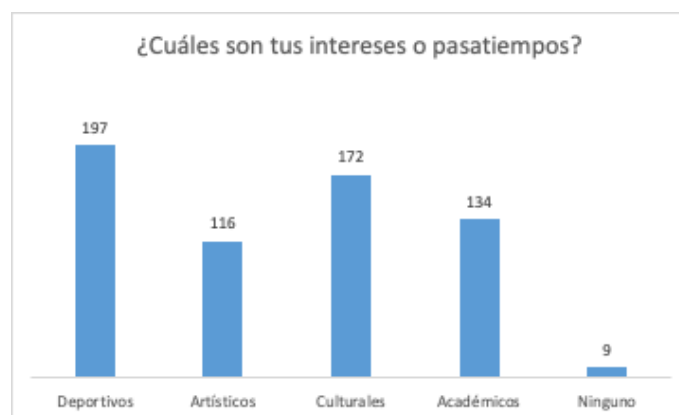


Gráfico 4. Tipos de Intereses o pasatiempos

Fecha de corte: 30 de noviembre de 2022.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los intereses o pasatiempos deportivos y culturales son los de mayor preferencia por los encuestados



Clasificación de la Información: Pública Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

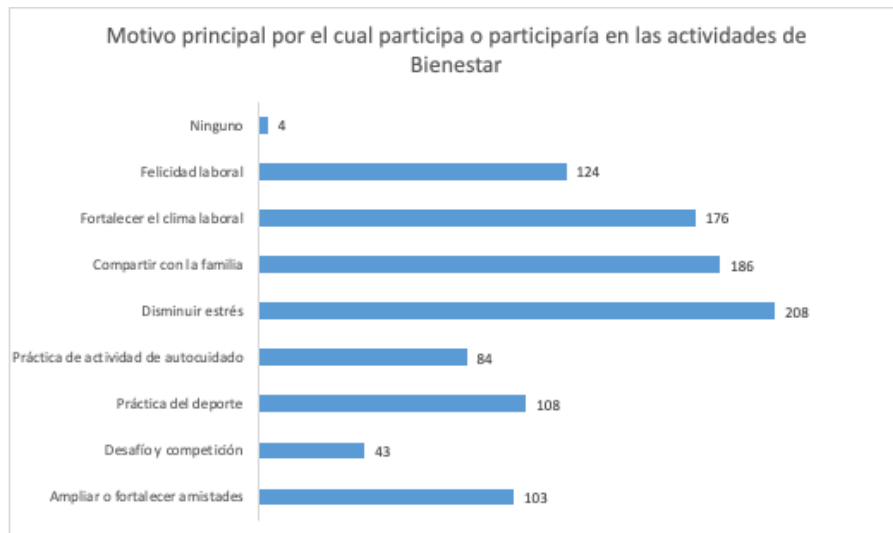


Gráfico 5. Participación

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las tres motivaciones principales para participar en las actividades de bienestar son en su orden: disminuir el estrés, compartir con la familia y fortalecer el clima laboral.



Gráfico 6. No participación

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los motivos principales de no participación en las actividades de bienestar son en su orden: falta de tiempo, carga laboral y las actividades ofrecidas no son de su agrado.



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

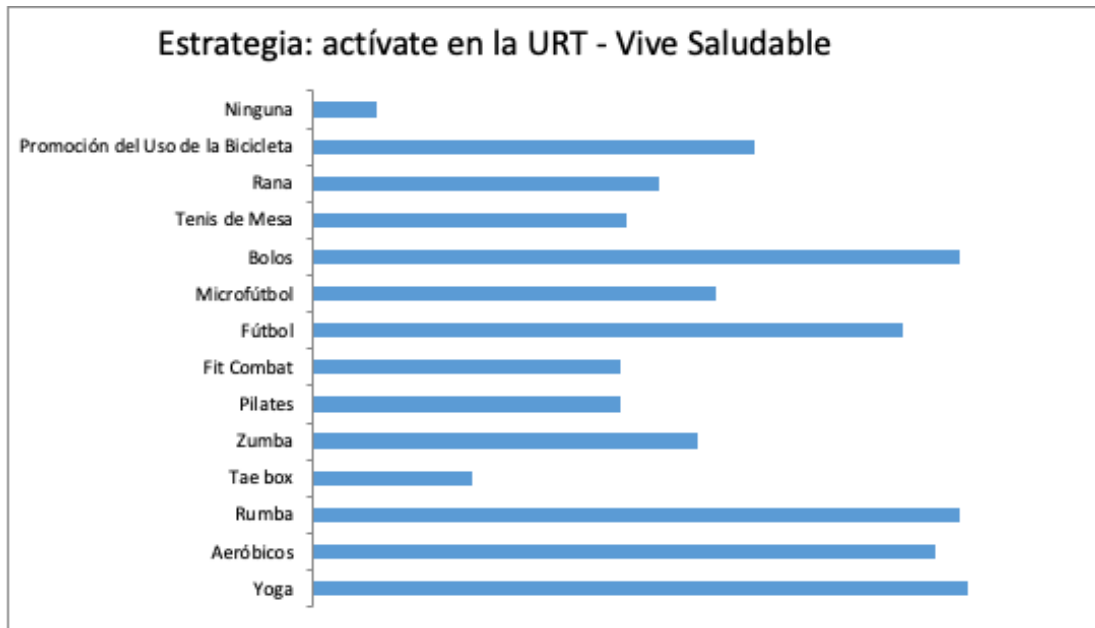


Gráfico 7. Estrategia: Actívatte en la URT

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las 3 actividades de la estrategia actívatte en la URT mas valoradas son en su orden: rumba, yoga y bolos

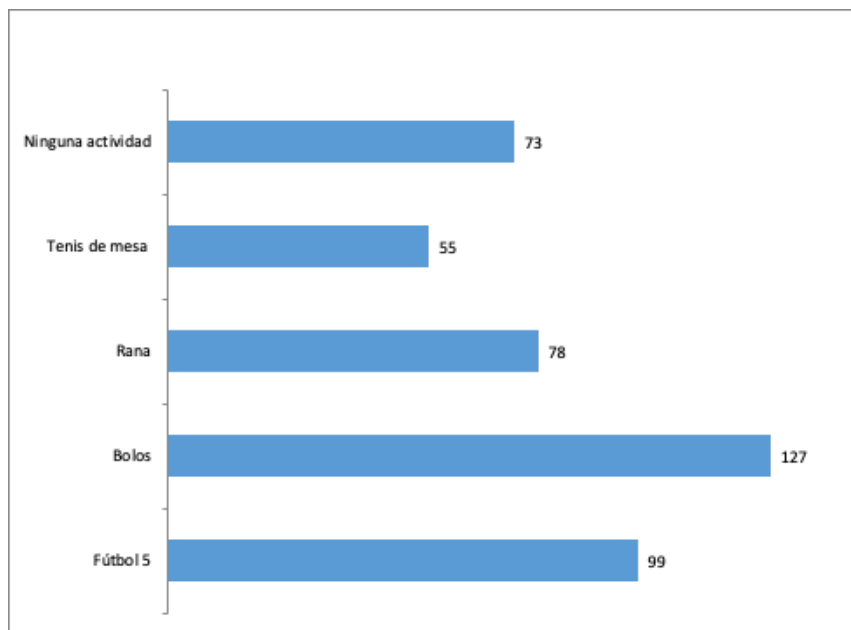


Gráfico 8. Torneos Deportivos

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los 3 torneos que despiertan mayor interés entre los encuestados son en su orden: bolos, futbol y rana.



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

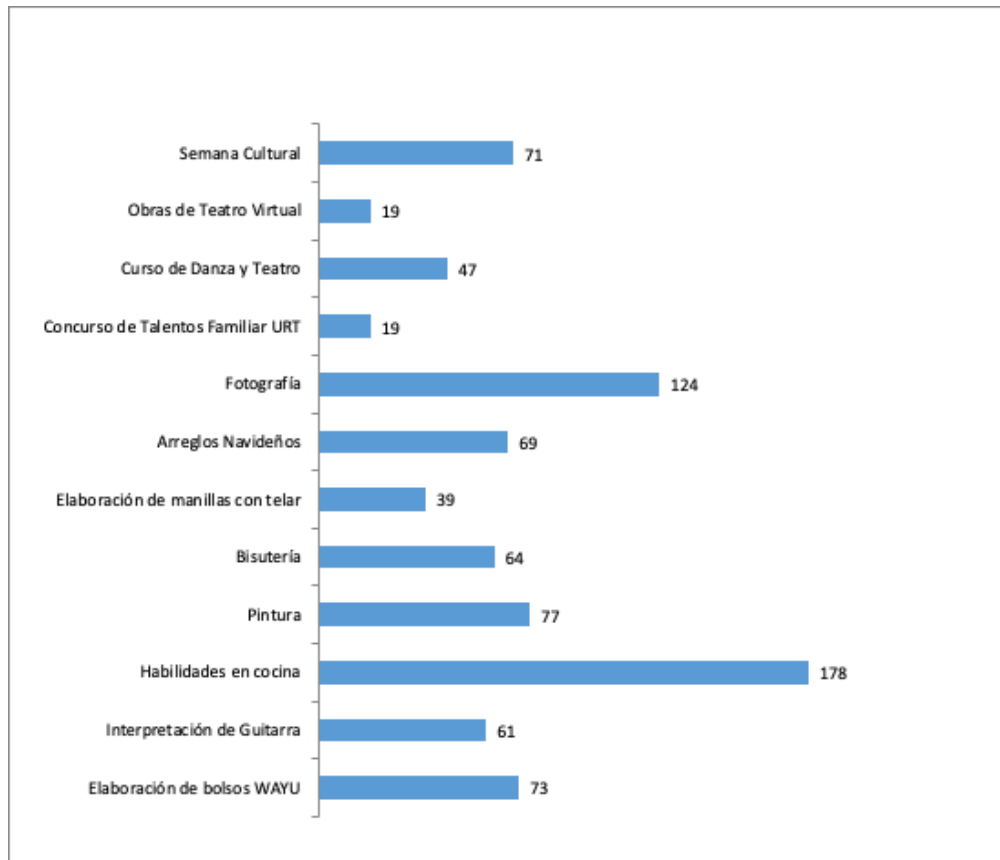


Gráfico 9. Arte y Cultura – Actividades que les gustaría participar con la familia
Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las 3 actividades artísticas y culturales preferidas entre los encuestados son en su orden: habilidades en cocina, fotografía y pintura.

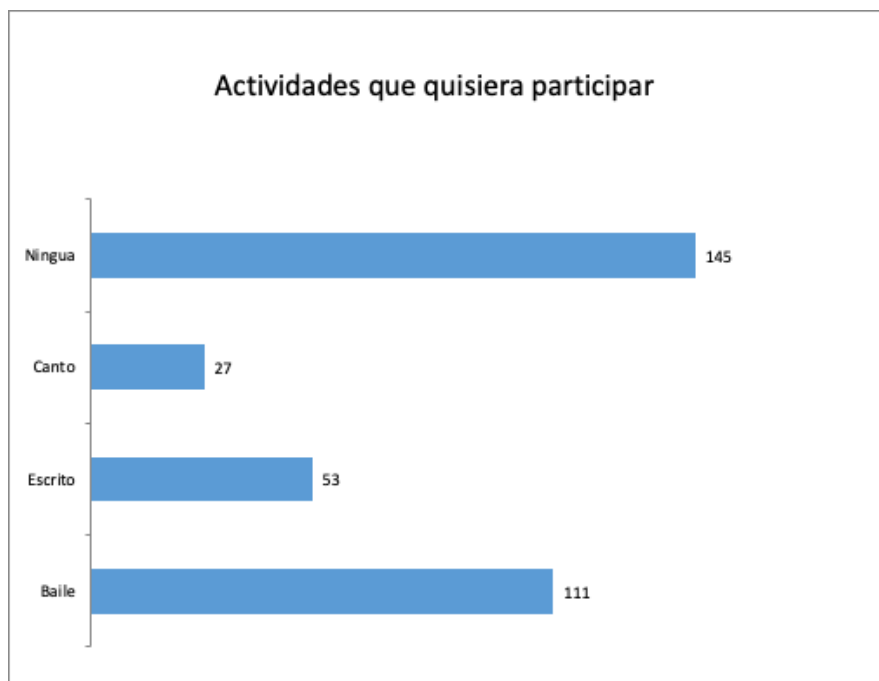



Gráfico 10. Talentos Artísticos

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las actividades artísticas y culturales que despiertan mayor interés para participar entre los encuestados son en su orden: baile, taller de escritura, y canto.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 10 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

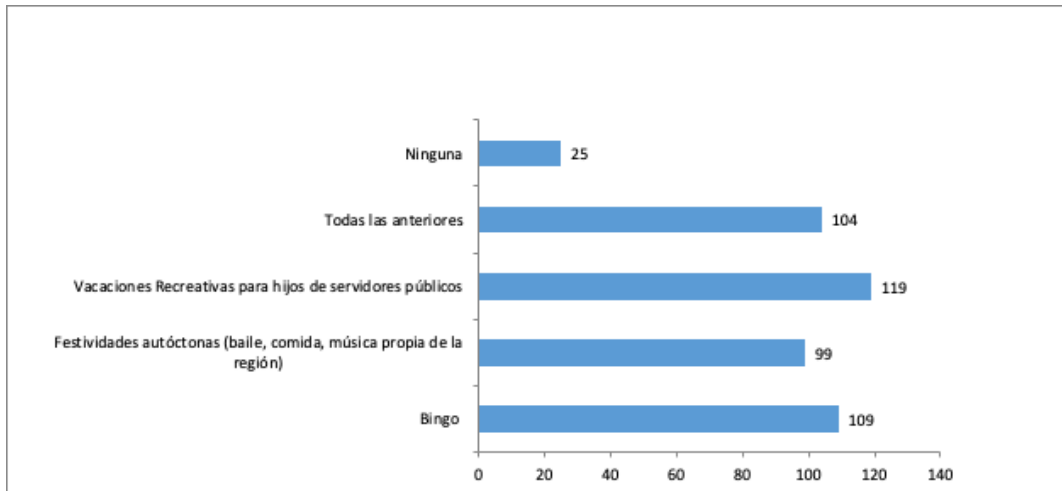


Gráfico 11. Actividades Recreativas

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las actividades recreativas preferidas por los encuestados son en su orden: vacaciones recreativas, bingo festividades autóctonas.

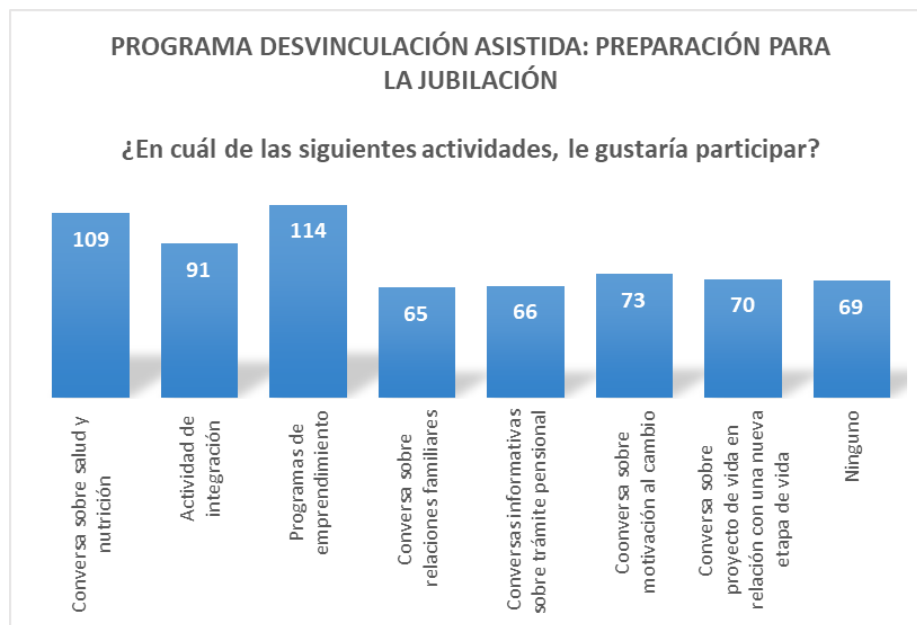


Gráfico 12. Preparación para la jubilación

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las actividades del programa de prepensionados que despiertan mayor interés en participar son en su orden: programas de emprendimiento, conversatorios sobre salud y nutrición y actividades de integración.



Clasificación de la Información: Pública Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

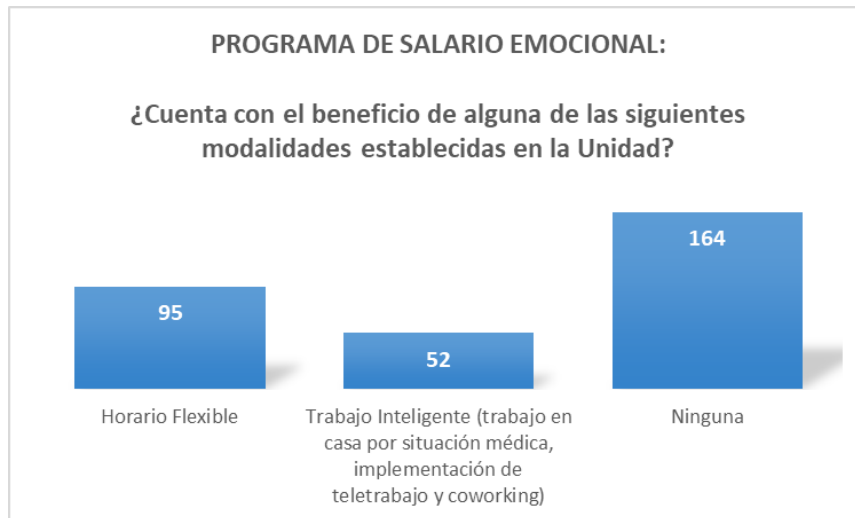


Gráfico 13. Salario emocional

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

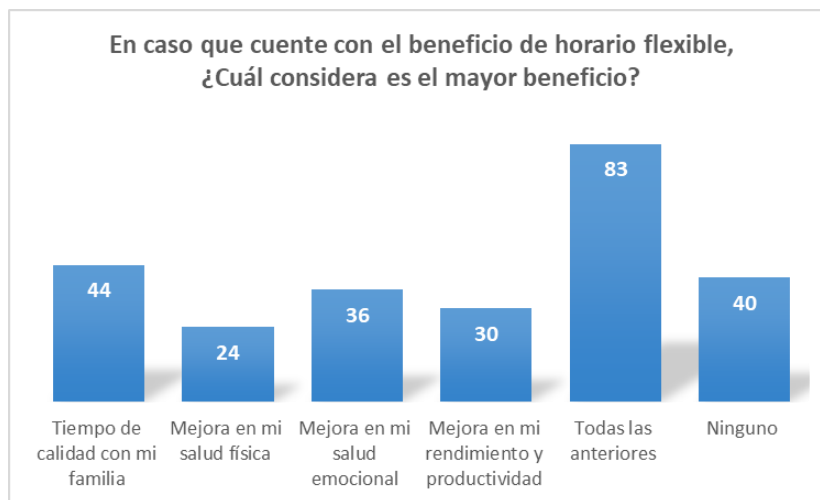


Gráfico 14. Beneficios Horario Flexible

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

En desarrollo del Programa de Salario Emocional, de los 311 encuestados, el 30% se beneficia de horario flexible y el 52% no cuenta con beneficios. Los beneficios percibidos se relacionan con el disfrute de tiempo de calidad con la familia, mejora en la salud emocional y mejora en el rendimiento y productividad.

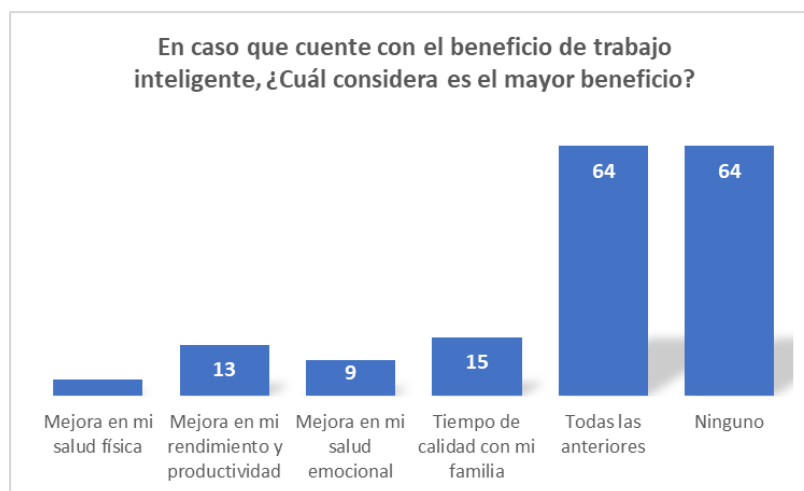



Gráfico 15. Beneficios Trabajo Inteligente

Fecha de corte: 31 de octubre.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 12 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

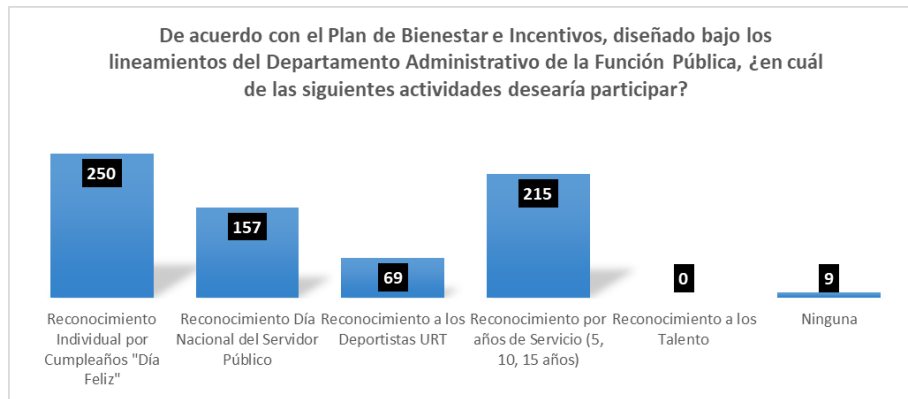


Gráfico 16. Deseo de participación

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos que despiertan mayor interés en participar son en su orden: reconocimiento individual por cumpleaños, reconocimiento por años de servicio y reconocimiento por día del servidor público.

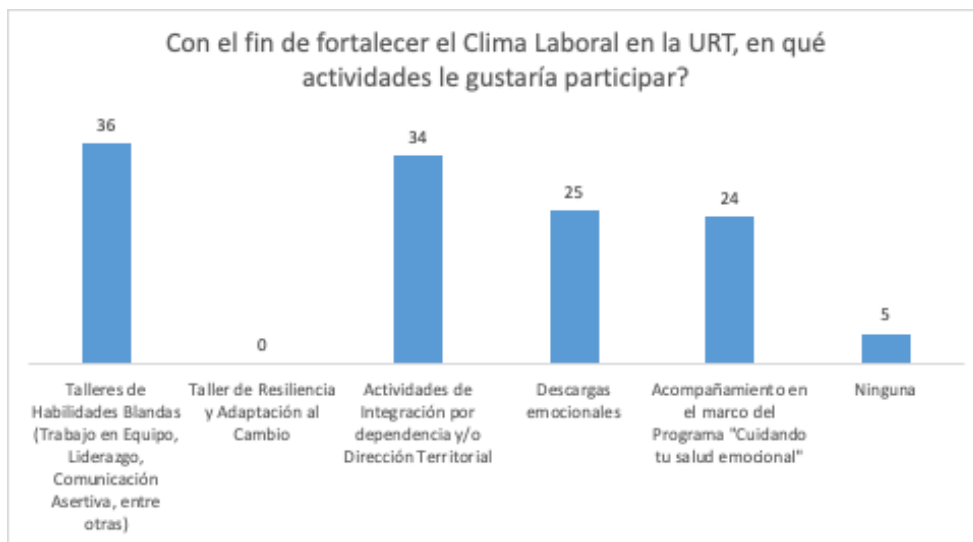
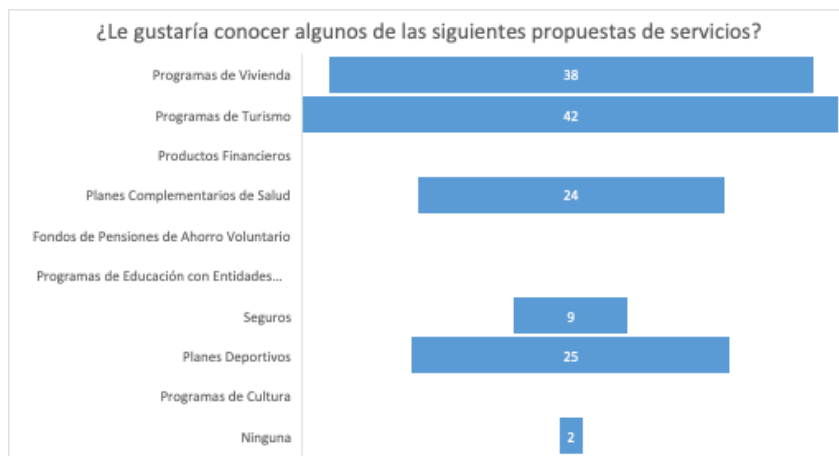



Gráfico 17. Fortalecimiento Clima Laboral

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las actividades clima laboral que despiertan mayor interés en participar son en su orden: talleres de habilidades blandas, actividades de integración por dependencia, actividades de descarga emocional.



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 13 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

Gráfico 18. Programa de Servicios Integrales

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

En desarrollo del Programa de servicios integrales los temas que despiertan mayor interés son en su orden: programas de vivienda, programas de turismo, planes deportivos y complementarios de salud.

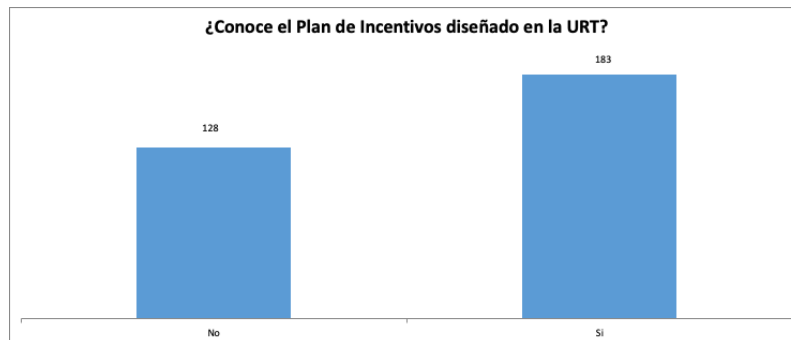


Gráfico 19. Plan de Incentivos

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

de los 311 encuestados, el 59% conoce el Plan de Incentivos de la Entidad.

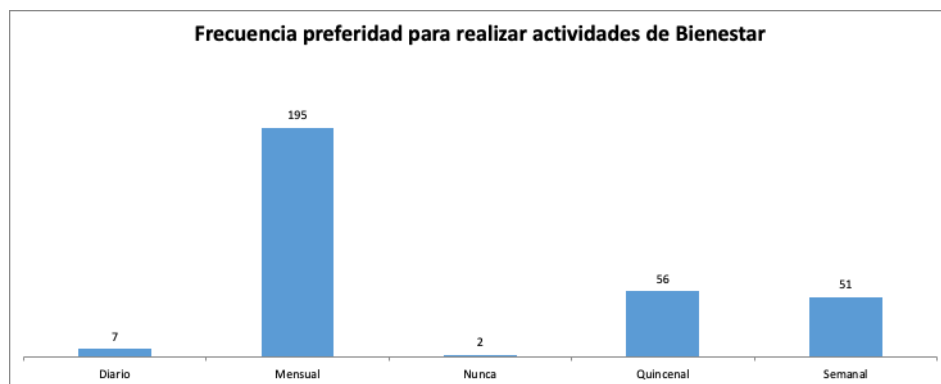


Gráfico 20. Frecuencia de las Actividades de Bienestar

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los 311 encuestados, el 62% prefiere realizar actividades de bienestar de manera mensual.

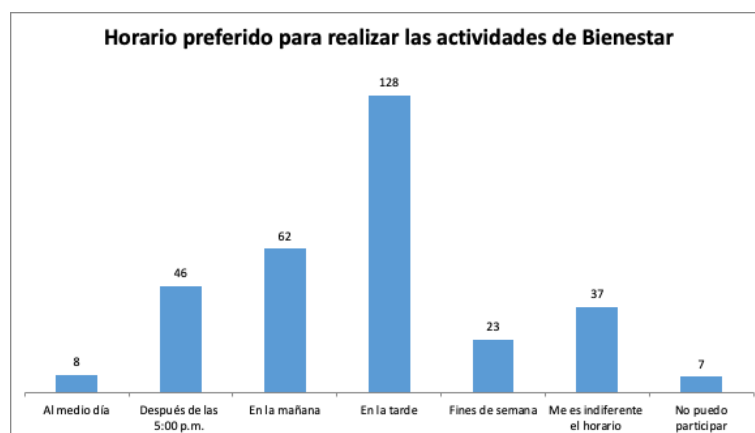


Gráfico 21. Horario de las Actividades de Bienestar

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los 311 encuestados, el 41% prefiere realizar actividades de bienestar en horas de la tarde, el 19% en la mañana y el 14% después de las 5:00 pm.



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

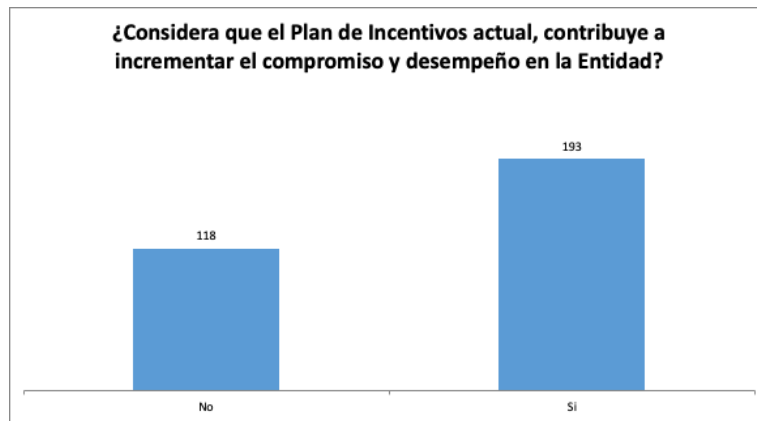
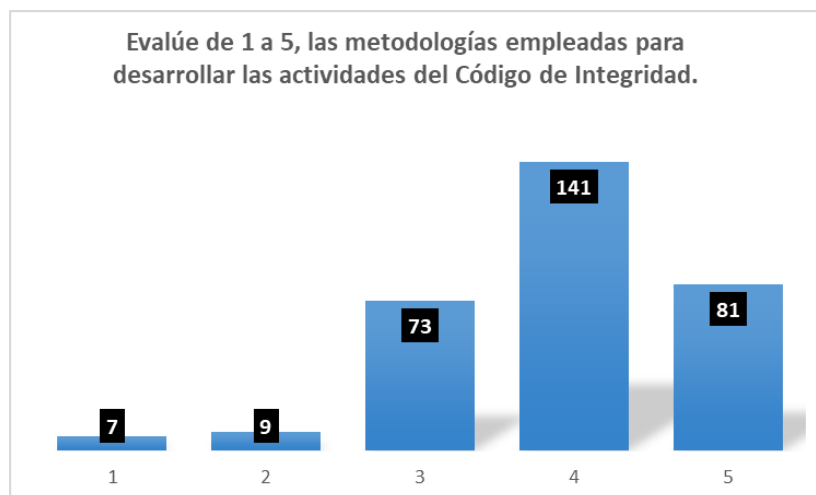


Gráfico 22. Contribución de las Actividades de Bienestar

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los 311 encuestados, el 62% considera que el Plan de Incentivos aporta al compromiso y desempeño de la Entidad.



De los 311 encuestados, el 45% califica con 4 las metodologías empleadas en las actividades de integridad y el 26% las califica con 5.

Gráfico 23. Código de Integridad

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

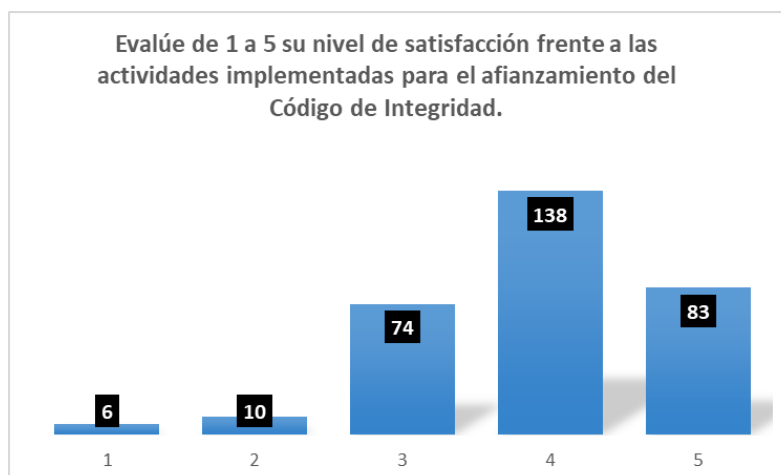



Gráfico 24. Evaluación actividades del Código de Integridad

Fecha de corte: 31 de octubre.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 15 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los 311 encuestados, el 44% califica con 4 las actividades de afianzamiento del código de integridad realizadas y el 26% las califica con 5.

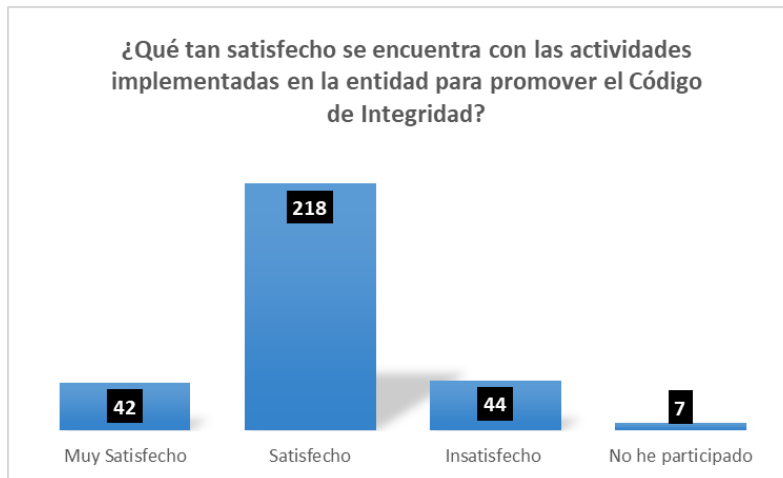


Gráfico 25. Satisfacción actividades del Código de Integridad
Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los 311 encuestados, el 70% se encuentra satisfecho con las actividades de promoción del código de integridad y el 13% se encuentra muy satisfecho.

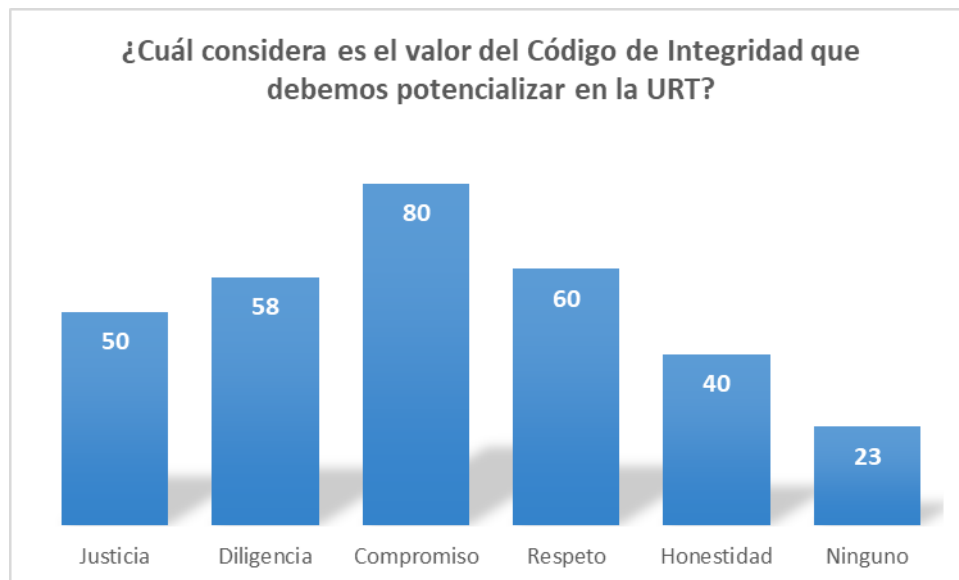


Gráfico 26. Valores a potencializar del Código de Integridad
Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los 3 valores del código de integridad que los encuestados consideran necesario fortalecer son en su orden: el compromiso (25%), el respeto (19%) y la diligencia (18%).



Clasificación de la Información: Pública Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

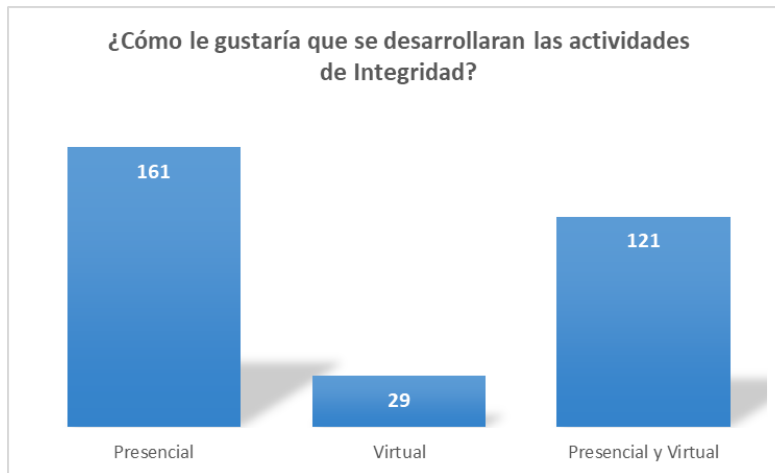


Gráfico 27. Modalidad de las actividades del Código de Integridad

Fecha de corte: 31 de octubre.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los 311 encuestados, el 38% prefiere que las actividades de promoción del código de integridad se desarrollen de manera presencial y virtual, mientras que el 51% prefiere las actividades de tipo presencial.

A continuación, se presentan los resultados de la medición de satisfacción frente a las actividades desarrolladas a través del Plan de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2022.

Campo Evaluado	PORCENTAJES				
	N/A	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Actividades de Integridad	5,79%	7,07%	16,72%	58,20%	12,22%
Talleres Habilidades Blandas	7,07%	6,11%	10,29%	53,38%	23,15%
Actividad Día del Servidor Público	10,29%	9,97%	24,44%	45,02%	10,29%
Campaña "Yo Soy URT"	10,61%	8,36%	16,08%	52,09%	12,86%
Gimnasia Mental	13,50%	8,68%	19,94%	45,02%	12,86%
Viernes saludable	16,08%	9,00%	21,54%	40,51%	12,86%
Juego de Retos	16,40%	7,40%	19,61%	43,73%	12,86%
Juegos de Integración URT	16,40%	8,36%	24,12%	37,30%	13,83%
Reconociendo tu talento	18,65%	9,32%	21,54%	41,16%	9,32%
Semana Cultural URT	12,86%	7,72%	20,58%	45,02%	13,83%
Vacaciones Recreativas	21,86%	11,25%	19,29%	36,01%	11,58%
Programa "Cuidando tu Salud Emocional"	10,29%	9,32%	17,68%	47,59%	15,11%
Visitas de acompañamiento en las Direcciones Territoriales	18,33%	11,58%	22,83%	36,66%	10,61%
Preparación para la jubilación "Pre-pensionados"	36,98%	8,04%	16,40%	29,58%	9,00%
Entrevista de retiro - apoyo psicológico y social	36,01%	8,36%	17,68%	29,26%	8,68%
Al trabajo en Bici	27,97%	9,97%	18,01%	33,44%	10,61%
Halloween	15,11%	12,54%	15,43%	41,16%	15,76%
Talleres de Cocina	12,22%	8,36%	12,86%	40,51%	26,05%
Promoción y divulgación de la oferta de servicios de la Caja de Compensación Familiar	6,43%	6,75%	20,58%	48,55%	17,68%
Programa Servimos - Socialización de servicios y beneficios	11,90%	9,00%	21,86%	42,12%	15,11%
Divulgación Programa Servimos - Promover servicios y beneficios DAFF	17,04%	7,40%	20,58%	45,34%	9,65%
Feria de servicios con: Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar, Cooperativas	7,72%	5,14%	14,79%	59,49%	12,86%

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

Día libre remunerado por cumpleaños	2,89%	3,22%	2,25%	37,62%	54,02%
Día de la familia - 1 día libre remunerado	3,22%	3,54%	3,22%	36,98%	53,05%
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	18,65%	11,58%	18,65%	40,19%	10,93%
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.	21,22%	10,61%	21,22%	35,69%	11,25%
Socializaciones a través del correo electrónico de Talento Humano sobre Código de Integridad	6,75%	5,79%	7,72%	62,38%	17,36%
Socializaciones a través del correo electrónico de Talento Humano sobre Conflicto de Interés	6,75%	6,11%	9,97%	61,09%	16,08%
Curso virtual de Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción DAFP	7,72%	5,14%	11,58%	59,16%	16,40%
Gestión de la Cultura Organizacional	12,86%	5,79%	14,47%	54,98%	11,90%
Cambio Organizacional	13,83%	6,43%	15,43%	53,38%	10,93%
Charla informativa sobre trámites pensionales	25,72%	7,07%	17,04%	39,87%	10,29%
Olimpiadas Deportivas	26,69%	9,97%	20,26%	33,44%	9,65%
Actividad Ecológica - virtual	20,26%	10,93%	19,29%	38,59%	10,93%
Socialización de Oferta en Artes y Oficios	25,08%	7,72%	18,97%	38,91%	9,32%
Feria de Servicios	12,22%	6,75%	15,43%	51,77%	13,83%
Sala Amiga de Lactancia	36,66%	11,25%	15,43%	26,69%	9,97%
Actividad de pasadía	7,07%	31,19%	14,79%	30,87%	16,08%

2 JUSTIFICACIÓN

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


El Sistema de Estímulos, se enmarca en la normatividad y lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. El Decreto Ley 1567 de 1998, regula el Sistema de Estímulos, los planes de Bienestar Social y de Incentivos y lo define como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora." Por otra parte, el Artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 del Departamento Administrativo De La Función Pública, establece que: "Las entidades deberán organizar planes de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de planes de bienestar social". Y agrega el artículo 2.2.10.2, del citado Decreto, que: "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. (...).

Así mismo, el artículo 2.2.10.6 señala que "Los planes de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia, mayor cubrimiento institucional", y en el artículo 2.2.10.7, se señalan los diferentes planes de bienestar de calidad de vida laboral, de conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 del Departamento Administrativo De La Función Pública.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la vigencia 2023, 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

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 18 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

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 2023, acciones de intervención dentro de los programas de calidad de vida laboral y de protección y servicios sociales, que impacten a construir bienestar y equilibrio físico y emocional en la UAEGRTD, los cuales se definirán en el presente documento y que tendrán fundamento en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el plan estratégico institucional y las expectativas de los funcionarios.

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

3 OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar actividades de bienestar e incentivos, que contribuyan en el desarrollo integral, al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias y a tener un equilibrio físico y emocional, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia y fortalecer la convivencia.

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 de los servidores públicos de la entidad.
- Intervenir el clima laboral, que responda a las necesidades 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.

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.



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada


Fecha de aprobación: 14/12/2022

Normatividad	Tema	Actividad relacionada con la norma
Ley 1010, 2006.	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 2646, 2008.	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”	Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto, 4801, 2011.	“Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.”	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 4939, 2011.	“Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 00652, 2012.	“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 1083, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
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
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 1. Normatividad

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 20 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada


Fecha de aprobación: 14/12/2022

- **Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005.** Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- **Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018.** Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- **Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2019.** El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
- **Programa Nacional de Bienestar 2020-2022. Servidores saludables, entidades sostenibles.** Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

6 TÉRMINOS

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

- **Bienestar laboral.** Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades. La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.
- **Calidad de vida.** De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS en 2019 la calidad de vida es definida como: la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.
- **Calidad de vida laboral.** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)
- **Cambio Organizacional.** Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.
- **Cultura organizacional.** La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15) .
- **Clima Laboral.** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)
- **Incentivo.** Es entendido, como todo estímulo 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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 21 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

- **Protección y servicios sociales.** Área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- **Riesgo Psicosocial.** La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial, las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Fuente. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.
- **Reconocimiento.** Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.
- **Sistema de estímulos.** Aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- **Valores.** Principios de acción que obedecen a las dinámicas cotidianas del servicio público. Orientan las acciones de los servidores públicos hacia una conducta digna, ética y transparente.
- **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 ACCIONES

7.1 ESTRATEGIAS


“Construyendo Felicidad en la Unidad de Restitución de Tierras”

Dentro de las estrategias que se tienen en cuenta para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos, 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 Diagnostico de la situación Actual.) diligenciada por un total de 311 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 2022 respondieron a las necesidades de los servidores; pues según los resultados continúan representando altos niveles de importancia.

Continuaremos impulsando los ejes trazados por el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital, acciones que permitan crecer en bienestar laboral. 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.

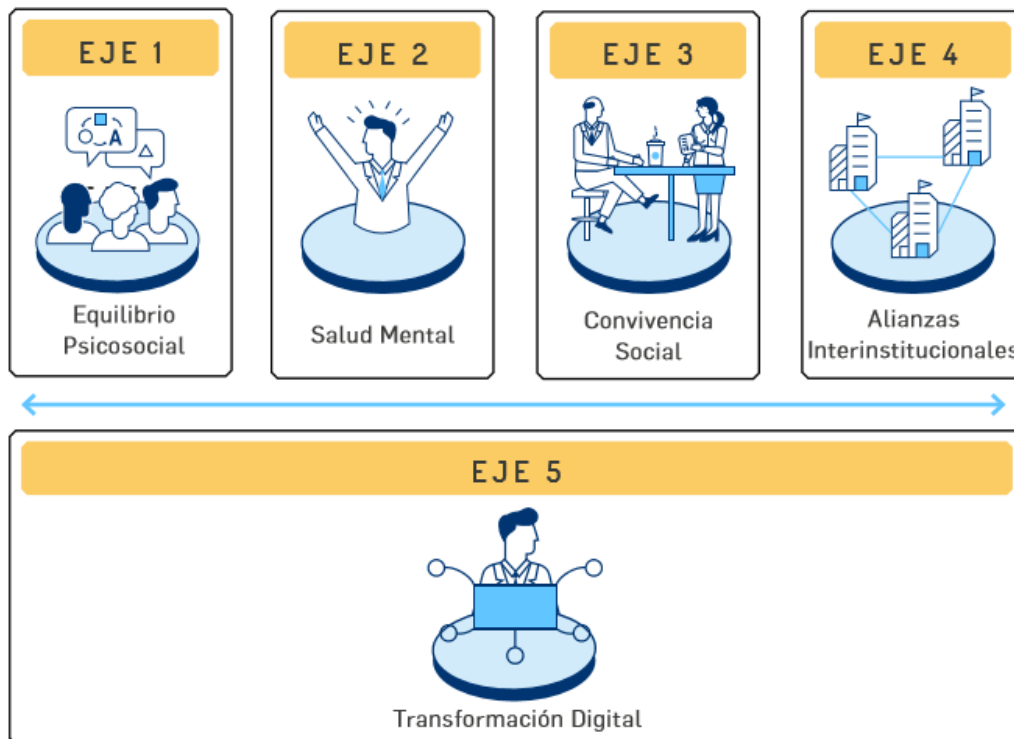
MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 22 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

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). Como parte del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, se han diseñado 5 ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.




Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

7.1.1 EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: Protección y servicios sociales "Caravana de la URT- cultura e integración"

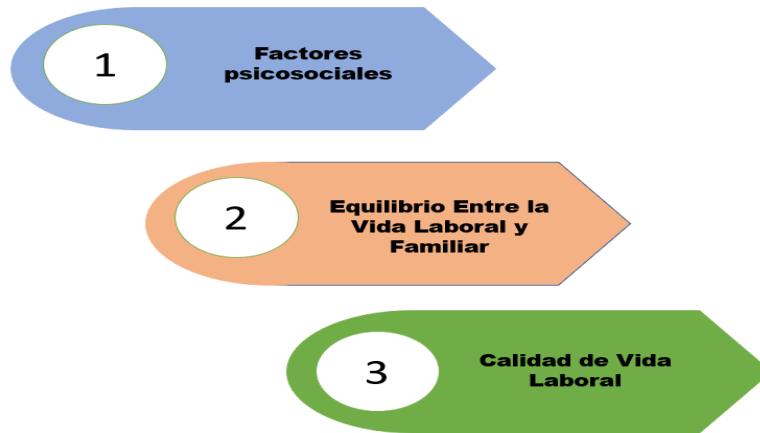


Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 55).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 23 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022



El Programa de protección y servicios sociales tiene como objetivo beneficiar a los servidores y sus familias impactando su calidad de vida, la cual se encuentra directamente influenciada por factores extralaborales que pueden ser percibidos por las personas como positivos o negativos de acuerdo con las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento. Es un Programa mediante el cual se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.

Factores psicosociales:


En esta área, trabajaremos programas deportivos, recreativos y culturales, que permitan fortalecer la salud y el bienestar de los funcionarios y sus familias, así mismo desarrollar el sentido de pertenencia y la conexión con la entidad:

- Eventos deportivos y recreacionales - Cine en familia. - Obras de teatro. - Feria de emprendimiento. - Talleres de Cocina - Actividades de Integración
- Eventos artísticos y culturales - Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento” - Semana Cultural
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, - Ferias en artesanías. - Cursos de manualidades.
- Teletrabajo/ Trabajo Inteligente
- Bienestar espiritual
- Programa Actívale en la URT – Vive Saludable, que busca la integralidad entre la salud física y mental, para los colaboradores de la Entidad. Entorno laboral saludable

Equilibrio entre la vida laboral y familiar:

Orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores, generando bienestar de los mismos.

- Horarios flexibles para los servidores públicos
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
- Institucionalizar el día del abuelo
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias - Día de la Familia
- Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación - Actividad de Halloween - Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios(a)s.
- Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal
- Actividades en el marco de la sala de lactancia materna
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales - Impulsar la oferta de servicios y los beneficios que tienen las Cajas de Compensación Familiar, a los que están afiliados los funcionarios.
- Actividad ecológica que permita afianzar el amor por la naturaleza y el medio ambiente,
- Realizar actividades de promoción de planes de vivienda.
- Época de navidad.
- Programa Servimos, del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 24 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

- Ferias de servicios de turismo, teatro, entre otras.

Calidad de vida laboral - “Yo soy URT”:

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

Es preciso que el ambiente de la Unidad se convierta en un espacio que sea considerado propicio y motivante, que permita a sus colaboradores desarrollar sus conocimientos y competencias en virtud de un mejor rendimiento laboral, para esto se desarrollarán las siguientes acciones, las cuales están contempladas en el cronograma del Plan de Bienestar, y las cuales se detallan a continuación:

- Actividades para el Día Nacional del Servidor Público
- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- Celebración del día del Trabajo Decente
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño
- Celebración de cumpleaños
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia
- Promoción del uso de la bicicleta - Programa Al trabajo en bici.
- Clima Laboral - Taller de Habilidades Blandas.
- Cultura organizacional - Fortalecimiento de la cultural y cambio organizacional

7.1.2 EJE 2: SALUD MENTAL – La felicidad es una buena salud mental



Este 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 79)


A. Higiene mental

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Estrategias de trabajo bajo presión

B. Prevención de riesgos en la salud

- Prevención del sedentarismo
- Manejo de ansiedad y depresión
- Programa “Cuidando tu Salud Emocional” -Telemedicina – Teleorientación psicológica

7.1.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL – Aprender a convivir en paz

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 25 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022



Este eje está relacionado con las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 84)

A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
- Campañas de creación de cultura inclusiva
- Acciones enmarcadas en la Política de Género

B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder


7.1.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES – Estableciendo nuevas alianzas



Este eje establece la importancia de contar con alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 90)

A. Coordinación interinstitucional

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 26 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

B. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

- Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social
- Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas
- Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo

7.1.5 EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL - Nos transformamos y avanzamos



Este eje es transversal, trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94).

A. Creación de cultura digital para el bienestar

Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.

B. Analítica de datos para el bienestar

- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar
- Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información
- Actualización de redes y sistemas de información


C. Creación de ecosistemas digitales

- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

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

Desde esta área se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los funcionarios a su labor, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 27 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

servicios de calidad contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo. Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”. Para ello se ha desarrollado la estrategia de salario emocional mediante la cual se enfocarán diferentes actividades que vayan en pro de alcanzar el objetivo propuesto.

SALARIO EMOCIONAL

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

Celebración de días especiales:

Día de la mujer/hombre.
Día de la secretaria.
Día de la madre/padre.
Día del conductor.

Chequera salario emocional:

Con el ánimo de reconocer el trabajo del otro y de aportar en la administración del tiempo libre, (horario flexible trabajo inteligente) asume la política de Salario Emocional enfocada a crear un ambiente en el que el funcionario(a)s, sean felices en su trabajo, tengan un propósito y sentido de pertenencia, que su labor le facilite la posibilidad de crear, inspirarse, crecer y dar todo el potencial de sus capacidades. Además, es consecuente con la exigencia normativa de los programas de bienestar, que deben responder 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 y mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.3).

Horario Flexible y Trabajo Inteligente.
Día feliz de cumpleaños

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 2022, 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



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada


Fecha de aprobación: 14/12/2022

COMPONENTE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR
INCENTIVO INDIVIDUAL	Soy ejemplo y soy feliz	Realizar el reconocimiento individual a los mejores servidores de la entidad en las categorías: 1. Mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, asistencial. 2. Mejor servidor de carrera administrativa 3. Mejor Gerente Público	a) Tiquete aéreo destino nacional), en cada una de las categorías y para cada uno de los ganadores. El valor de los bonos tiquete no puede exceder los \$3.204.895 por persona. b) Descanso remunerado por 3 días para poder disfrutar del tiquete aéreo. NOTA: Independientemente del incentivo al mejor gerente público, para los mismos, que superen el 5% adicional se otorgará un descanso remunerado hasta por 3 días. c) Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida. d) Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la UAEGRTD
INCENTIVO MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	Uno para todos, todos para uno	Realizar el reconocimiento a los mejores equipos de trabajo	BONO DE CONSUMO EN MONTO EQUIVALENTE A 5 (SMMLV) 2022 \$5.000.000 que se distribuirá equitativamente entre el número de participantes del proyecto. Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida. Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la UAEGRTD.
RECONOCIMIENTO	"Gestores de la felicidad en la URT"	Realizar un reconocimiento a los funcionarios que contribuyen a desarrollar estrategias y actividades de bienestar además de promover la participación con sus equipos de trabajo.	Reconocimiento. Gestión Interna para otorgar el reconocimiento.
	"Los funcionarios de la URT tienen talento"	Realizar un reconocimiento a los funcionarios que tienen talento en la Unidad de Restitución de Tierras.	Reconocimiento. Gestión interna para otorgar el reconocimiento.
	"Gestores de Integridad"	Realizar un reconocimiento a los mejores gestores que impulsen la política de Integridad en la URT.	Reconocimiento. Gestión interna para otorgar el reconocimiento.

Tabla 2. Incentivos

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Criterios de Desempate:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 29 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

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

Criterios de desempate	Puntaje máximo
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 22	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021,2022	5
Actividades de disposición voluntaria	20
Evaluación conocimientos del Sistema Integrado de Gestión y código de integridad	60
Total	100

Tabla 3. Criterios de desempate

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

ÍTEM	PUNTAJE
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2016, 2017, 2018, 2019 o 2020,2021,2022.	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2016, 2017, 2018, 2019 o 2020, 2021, 2022.	5

Tabla 4. Criterios

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

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

Tabla 5. Actividades de disposición voluntaria

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

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

Tabla 6. Calificación

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano


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

7.1.7 INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS

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

Las mencionadas acciones pedagógicas están encaminadas a promover un cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública. Las actividades están dirigidas para que, a lo largo del año, las acciones que se desarrollen presenten una relación directa entre el desarrollo de una cultura

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 30 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

ética y de integridad con el fomento de la transparencia y de la no tolerancia con la corrupción, para facilitar no sólo el reconocimiento de valores sino también la apropiación de comportamientos por parte de los colaboradores, que permitan a su vez el fortalecimiento del servicio público.

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

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

A continuación, las estrategias pertinentes:

- A) Suscripción de compromisos de integridad.
- B) Curso de Integridad y Lucha contra la corrupción
- C) Actividades de apropiación código de Integridad

SANCIONES

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.

7.1.8 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 2023, el cual corresponde a \$311.054. 180

Actividades	Presupuesto
Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos	\$ 311.054.180

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 31 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

Valor Total \$ 311.054.180

Tabla 7. Presupuesto Plan de Bienestar e Incentivos 2023

Fuente: Grupo de Gestión Económica y Financiera

9.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

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

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

9.3 Recurso Humano

El 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 8. Análisis de Riesgos Plan de Bienestar e Incentivos 2022

Fuente: Mapa de Riesgos Proceso Gestión de Talento Humano 2022

11 INDICADORES


El cumplimiento de las metas del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, va encaminado al cumplimiento del Plan de Acción y por consiguiente a los seguimientos 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 2022, 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 del programa de bienestar/ valor máximo que se desea alcanzar como resultado de la evaluación de las actividades de bienestar, el cual corresponde a 4.

Tabla 9 Indicadores

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 32 DE 32
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

12 EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos se realizará a través de una encuesta enviada a los servidores públicos de manera virtual, con 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 2023.

Anexo 2: Beneficio de cumpleaños 2023 - <https://intranet.urt.gov.co/web/gestion-de-talento-humano/plan-de-bienestar-2015>

[Anexo 3: Formato Horario Flexible.](#)

14 PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

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

15 CONTROL DE CAMBIOS

- Se ajustó el contexto normativo
- Se incluyeron términos
- Se incluyeron objetivos específicos
- Se incluyeron ejes temáticos
- Se ajustaron los indicadores
- Se ajustó el cronograma de actividades
- Se incluyeron los recursos

Nota¹: El presente plan fue revisado en la sesión del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 2 de diciembre de 2022

Nota²: El presente plan se aprobó en la sesión N° 6 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 14 de diciembre de 2022