


PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL



Bogotá D.C., diciembre de 2023

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 2 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |


Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

| | |
|--|-----------|
| 1. ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL | 5 |
| 1.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES | 7 |
| 2. JUSTIFICACIÓN | 23 |
| 2.1. MARCO CONCEPTUAL | 24 |
| 3. CONTEXTO NORMATIVO | 31 |
| 4. TERMINOS..... | 40 |
| 5. OBJETIVO GENERAL | 43 |
| 6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 44 |
| 9. ACCIONES..... | 44 |
| 10. PLAN DE ACCION (OPERATIVO 3 LINEAS ESTRATEGICAS)..... | 51 |
| 11. METAS | 60 |
| 12. RECURSOS..... | 60 |
| 12.1. Presupuesto..... | 60 |
| 12.2. Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos..... | 60 |
| Asignación de 8 espacios de trabajo que cuenten con los siguientes elementos: | 61 |
| 12.3. Recurso Humano..... | 61 |
| 13. ANÁLISIS DE RIESGOS | 62 |
| 14. INDICADORES | 62 |
| 15. EVALUACIÓN | 63 |
| 16. ANEXOS..... | 63 |
| 17. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN..... | 63 |
| 18. CONTROL DE CAMBIOS..... | 64 |

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 3 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

TABLA DE GRAFICAS

GRAFICA 1 – 9: Resultados Medición Clima Laboral

GRAFICA 10: Porcentaje personas que han experimentado hechos de discriminación

GRAFICA 11: Cobertura aplicación Bateria de riesgo psicosocial

GRAFICA 12: Porcentaje de dimensiones de riesgo psicosocial alto y muy alto

GRAFICA 13: Organigrama Cultura Organizacional UEAGRTD

GRAFICA 14: Líneas de acción Clima Laboral

TABLA 1: Contexto Normativo

TABLA 2: Normativa respecto al riesgo psicosocial y cuidado de equipos

TABLA 3: Normativa respecto al ejercicio de la psicología

TABLA 4: Normativa respecto a la atención, prevención y sanción de violencias contra la mujer

TABLA 5: Plan operativo PROGRAMA CLIMA LABORA

TABLA 6: Plan operativo PROGRAMA CUIDADO PSICOSOCIAL


TABLA 7: Plan operativo PROGRAMA MUJER Y GENERO

TABLA 8: Presupuesto requerido Plan Institucional de Cultura Organizacional

TABLA 9: Equipo de trabajo 2024

TABLA 10: Mapa riesgos

TABLA 11: Indicadores Cultura Organizacional

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 4 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada a varios desafíos en virtud de los cambios del mundo y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual se recrea en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; aunado a lo anterior, están también las tendencias políticas, sociales y económicas, mediante las cuales se implementa el acuerdo de post conflicto en nuestro País. Estas políticas, requieren de una fuerza de trabajo idónea, que, en el marco del desarrollo y la motivación, permita contar con los mejores servidores y servidoras, se logre reconocer sus saberes y valorar su experiencia y fortalecer su compromiso al servicio de la Entidad y de la ciudadanía que la requiere; para ello se pretende la proyección e implementación de políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda la Entidad que son sus servidores y servidoras.


Por la anterior la Unidad para la Unidad Administrativa Especial de Gestión y Restitución de Tierras Despojadas (en adelante UAEGRTD) por intermedio de la Secretaría General y su Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, está llamada a vincular, desarrollar y motivar a su planta de personal para enfrentar los retos que implica el establecimiento de una institucionalidad sólida y con generación de resultados acordes con la exigencia y necesidades de la ciudadanía, agregando valor al activo más importante de las Entidades como lo es su recurso humano a través del fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público, lo cual tendrá como resultado el compromiso de estos y la prestación idónea de los servicios que demanda la ciudadanía, con criterios de calidad, eficiencia y eficacia.

Ello implica realizar acciones desde distintos frentes como, la vinculación de personal idóneo; el reconocimiento y afianzamiento de conocimientos, competencias y habilidades; el desarrollo de sus labores en un ambiente de trabajo adecuado con políticas de prevención y autocuidado con enfoque de derechos, entre otras, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, servidoras y sus familias.

La UAEGRTD, en el marco de su Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, concibe el talento humano como su activo más importante, puesto que es a través de sus funcionarios, funcionarias y contratistas que la Entidad logra sus objetivos misionales: “permitir la protección y el reconocimiento de los derechos y la reparación integral de las víctimas del despojo y abandono forzado, aportando al desarrollo rural y la consolidación de la paz”. En consecuencia, el Gobierno del Cambio, a través del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: *Colombia Potencia mundial de la vida* –PND, se compromete con la protección de la vida a partir de la promoción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, como vía para garantizar la realización de la paz total, entendida esta como la búsqueda de oportunidades para que toda la población colombiana logre vivir una vida digna, basada en la justicia.

De acuerdo con esta apuesta, el PND se propone potenciar las capacidades de las personas como eje estratégico de la gestión pública y en coherencia, la UAEGRTD reconoce el valor de los saberes, las experiencias y los aprendizajes de sus funcionarios (as) como un aporte fundamental a la realización del objetivo misional de la Entidad. Por ello, como parte de su gestión institucional, la UAEGRTD promueve la transformación de la cultura de la entidad, a través del presente Plan Institucional de Cultura Organizacional, el cual contiene los mecanismos que propicien de forma permanente ambientes laborales que afiancen la convivencia armónica, el bienestar personal y colectivo, el cuidado psicosocial, el sentido de pertenencia, el compromiso misional, la equidad de género y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 5 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Bajo los anteriores preceptos y en el marco de la planeación estratégica de la UAEGRTD, se presenta el Plan Institucional de Cultura Organizacional, como instrumento guía de la implementación en la Dimensión de Talento Humano del MIPG en la Entidad.

1. ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del que trata el Decreto 1083 de 2015, y estableció que el Sistema de Gestión, debe articular los Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, empleando criterios diferenciales para su aplicación en el nivel territorial.


Este modelo pretende facilitar la gestión integral de las instituciones a través del fortalecimiento del talento humano, mejorando las operaciones, fomentando la cultura organizacional, y promocionando la participación ciudadana. Es así, como la primera dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que en la UAEGRTD tome relevancia la implementación del Plan Institucional de Cultura Organizacional y la apuesta por seguir avanzando hacia al afianzamiento de una mayor eficiencia en la administración pública, dado que los servidores y servidoras son los que generan los cambios en las instituciones y son un factor clave en el éxito de estas.¹

Vale mencionar como antecedente y principal referencia que en la UAEGRTD se cuenta actualmente con el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, que busca propiciar condiciones que favorezcan a funcionarios, funcionarias y contratistas el desarrollo de la identidad institucional, la participación y el desempeño laboral con eficacia, eficiencia y efectividad. A través del mismo, la Entidad busca transformar actitudes que agreguen valor al desarrollo de las actividades laborales y contribuyan al logro misional, mediante el desarrollo y la apropiación de los valores de integridad y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.

De acuerdo con este plan, la promoción de la calidad de vida laboral y la gestión de la cultura organizacional son acciones estratégicas que generan efectos positivos en el sentido de pertenencia y el compromiso de funcionarias, funcionarios y contratistas en relación con la Entidad, así como en la calidad del servicio que esta ofrece a la población solicitante. Estos aspectos se reflejan 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, los cuales tienen como objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos que se encuentran en el Plan Estratégico de Talento Humano (Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la URT, 2022).

Los diagnósticos acerca de las expectativas que manifestaron funcionarios y funcionarias para estructurar el Plan de Bienestar e Incentivos permitieron identificar las líneas de acción por desarrollar durante la vigencia 2023, con el objetivo de generar mayor receptividad y participación de funcionarias, funcionarios y sus familias, en las diferentes actividades planeadas y por ejecutar durante este año. Adicional a lo anterior, los resultados de dichos diagnósticos también permitieron establecer la necesidad de implementar acciones tendientes a la transformación del clima laboral, el diseño y ejecución de la Política de cuidado psicosocial

¹ Tomado de: Plan Estratégico de Talento Humano. UAEGRTD, diciembre 2023 - [Ruta intranet Strategos](#).

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 6 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

y de la Política de inclusión y la implementación de la Política Institucional de mujer y género en el marco del Plan Institucional de Cultura Organizacional.


La caracterización cualitativa de la cultura organizacional de la Entidad, permitió identificar, entre otras, la necesidad de fortalecer la comprensión y la apropiación de la misión institucional por parte de funcionarios y funcionarias, como una manera adecuada de fomentar su compromiso ético con la población solicitante en la ruta de restitución y su sentido de pertenencia a la Entidad. En consecuencia, la caracterización sugirió como línea estratégica para fortalecer la cultura organizacional: reconocer y valorar a funcionarios y funcionarias que se destaquen por su compromiso ético con la misión institucional y por su sentido de pertenencia a la Entidad. Así mismo, la caracterización permitió identificar otras posibles líneas estratégicas para fomentar la cultura organizacional de la UAEGRTD.

Asimismo, desde finales de 2022, se ejecutaron acciones que propenden por las transformaciones que requiere la gestión del Talento Humano, estas se desarrollaron gradualmente y de forma paralela a la construcción de documentos de política pública, a través del trabajo de los diferentes equipos de trabajo del GGTDH de la Secretaría General en la UAEGRTD, estos ejercicios diagnósticos arrojaron como resultado los insumos que sustentan el contenido conceptual, normativo y operativo del Plan Institucional de Cultura Organizacional: el Código de Integridad, la Política Institucional de Mujer y Género (en adelante PIMGURT), la medición de Clima Laboral, el Programa “Cuidando tu salud emocional ” y la caracterización de la cultura organizacional de la UAEGRTD.

A continuación, una breve descripción de los resultados obtenidos:

- El Código de Integridad busca promover en funcionarios, funcionarias y contratistas su compromiso activo con la integridad de sus actuaciones diarias. Para generar la apropiación personal y colectiva del Código, se facilitan espacios y actividades en los que se promueve el reconocimiento y la comprensión de los valores de integridad. Igualmente, se trabaja en procura de 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.²
- La Política Institucional de Mujer y Género establecida mediante Resolución 01042 de 2022, y estuvo precedida por la encuesta de diagnóstico, realizada en noviembre de 2022 y en la que participaron 1.187 funcionarios, funcionarias y contratistas. La encuesta permitió identificar la línea base para la formulación de la Política y su plan de acción, evidenciando barreras, creencias, percepciones, estereotipos de género que justificaban las violencias basadas en género y dificultaban su atención integral. Este insumo evidenció la pertinencia de transformar la cultura organizacional de la Entidad para dar cumplimiento a mandatos nacionales e internacionales que el Estado Colombiano y sus instituciones deben cumplir para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la aplicación efectiva del principio de debida diligencia y avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación y violencias basadas en género en el ámbito laboral.

² Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la UAEGRTD, 2022.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 7 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023


- La medición de Clima Laboral fue realizada por la Caja de Compensación Familiar Cafam en el año 2022 y contó con la participación de 238 funcionarios y funcionarias de 38 dependencias. A través de la encuesta, se midieron variables tales como: estrategia corporativa, salud y seguridad en el trabajo, dirección, gestión del conocimiento, relacionamiento y gestión del cambio. Los resultados de la medición se tomaron en cuenta para el diseño y la implementación de las actividades en la vigencia 2023, así como los resultados dados en el FURAG, en los temas relacionados con bienestar. Estos resultados evidenciaron valores más bajos (menores del 70%) en variables como liderazgo, desarrollo individual, reconocimiento e integración.
- El protocolo “Cuidando tu salud emocional” se formuló en el año 2022 con el propósito de promover la salud mental y prevenir el riesgo psicosocial en servidores y servidoras; logrando garantizar atenciones psicosociales individuales a 28 contratistas, funcionarios y funcionarias. La implementación de este programa reveló la necesidad de diseñar una política institucional de cuidado que contemplará un programa específico para dar respuesta a las necesidades de acompañamiento psicosocial continuo e integral que se identificó en las personas participantes.
- En el último trimestre de 2022 y en el marco de la restructuración del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, se creó el equipo de Cultura organizacional y se definieron tres líneas de trabajo: cuidado psicosocial, clima laboral y la Política Institucional de Mujer y Género. En la línea de cuidado, se diseñaron e implementaron variadas estrategias para fomentar prácticas de autocuidado en funcionarios, funcionarias y contratistas. Como resultado de la gestión se avanzó en la formulación de la Política de cuidado con enfoque psicosocial, establecida mediante la Resolución 00962 de 2023, cuyo propósito es promover una cultura de cuidado en la UAEGRTD, que permita: fortalecer el bienestar integral y la salud mental de contratistas, funcionarios y funcionarias; mitigar las afectaciones psicosociales asociadas al trabajo que desempeñan; y transversalizar el enfoque psicosocial en los procedimientos de restitución de tierras despojadas.
- Durante el 2023, se realizó un proceso de caracterización de la cultura organizacional de la UAEGRTD que permitió generar un análisis cualitativo de las experiencias, los saberes y las percepciones de un grupo focal de funcionarios, funcionarias y contratistas acerca de: la coherencia existente entre la misión de la Entidad y su realización en el contexto cotidiano de las dinámicas laborales; la apropiación de la misión por parte de funcionarios, funcionarias y contratistas; las buenas prácticas en la gestión y el desempeño laboral; y los retos personales e institucionales para el cambio organizacional.

1.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de las necesidades institucionales en materia de cultura organizacional se realizó a través de diferentes rutas metodológicas, que proporcionaron información relevante y complementaria, a saber;

1. Los resultados de la medición del clima laboral de la UAEGRTD (2022),
2. Los resultados de la encuesta virtual que trazó la línea base y permitió la formulación de la Política Institucional de Mujer y Género PIMGURT (noviembre de 2022),
3. Los resultados del grupo focal sobre la caracterización de la cultura organizacional de la Entidad (2023),
4. Los resultados derivados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial (2023).

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 8 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Todos estos resultados confluyen en una mirada diagnóstica de conjunto y son los insumos fundamentales que sustentan el diseño y la formulación del Plan Institucional de Cultura Organizacional. A continuación, se detalla cada uno de los resultados mencionados.


1.1.1. Medición del Clima Laboral (2022)

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) define el Clima Organizacional como “el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento”. Al influir en el comportamiento de los individuos, el clima laboral puede generar un impacto positivo o negativo en el desempeño, resultados y crecimiento de la Entidad, lo cual reafirma la importancia de realizar un buen diagnóstico del mismo.

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.10.7 establece que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las Entidades deberán efectuar entre otros: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar medidas de intervención”. Por lo anterior, en cumplimiento a lo establecido por el DAFP, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Unidad Administrativa Especial para la Gestión y Restitución de tierras Despojadas, dando cumplimiento al decreto mencionado y en aras de mejorar la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias en el ámbito laboral, realizó en el mes de diciembre de 2022, una encuesta de clima organizacional con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar CAFAM, quien proporciona la herramienta para tal fin.

La Encuesta permitió medir la percepción de los funcionarios y funcionarias con respecto a cuatro (4) variables relacionadas con el Clima Organizacional, con un hallazgo general del 70% en percepción positiva frente al clima laboral. El detalle de los resultados sirve de insumo para identificar factores que se deben mantener, fortalecer, intervenir o transformar y desde allí plantear el plan de acción que se expone en este documento, buscando principalmente aportar en el desarrollo humano y laboral de los funcionarios

El instrumento utilizado para la medición de Clima Laboral se basó en la Metodología Likert: un conjunto de afirmaciones ante las cuales las y los encuestados manifiestan su percepción favorable o desfavorable frente al Clima Laboral. La medición fue realizada de manera virtual, y participaron 238 funcionarios y funcionarias de 38 dependencias de nivel central y territorial, de los cuales el 42% fueron hombres y el 58% mujeres, con edades entre 18 y más de 54 años. A continuación, se presentan las variables de medición calificadas:

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 9 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Gráfica 1: Variables de la medición del Clima Laboral, 2022



Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

Los ítems que configuraron la medición fueron calificados de acuerdo a cuatro variables: deseable, positivo, aceptable y crítico, cada uno con diferentes valores y recomendaciones como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 2: Niveles, valores y decisiones de los resultados de la medición de Clima Laboral,

| Niveles | Valores | Decisiones |
|-----------|-----------|-------------|
| Deseable | 91 – 100% | Mantener |
| Positivo | 71- 90% | Fortalecer |
| Aceptable | 51 – 70% | Intervenir |
| Crítico | 0 – 50 % | Transformar |

2022


Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

El objetivo de la primera variable, “estrategia corporativa”, identificó el relacionamiento de funcionarios y funcionarias con los objetivos corporativos y la cultura organizacional. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel positivo, con un 81%, siendo los “beneficios” el aspecto con menor puntaje (66%) y con recomendación de intervenir.

Gráfica 3: Resultados Estrategia corporativa, medición Clima Laboral, 2022



Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

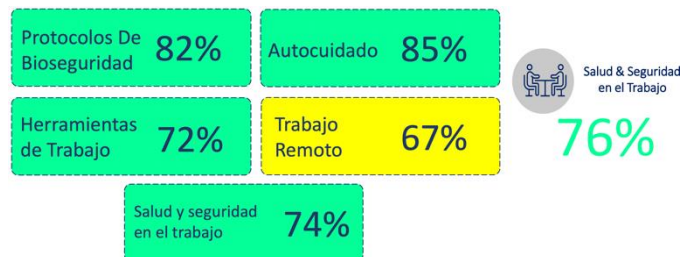
| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 10 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

La segunda variable, “salud y seguridad en el trabajo”, reconoció la preocupación de la entidad por cumplir las exigencias de salud y seguridad en el trabajo y el cuidado de sus funcionarios y funcionarias. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel positivo, con un total del 76%, siendo el “trabajo remoto” el aspecto más bajo y con recomendación de intervenir.

Gráfica 4: Resultado salud y seguridad en el trabajo, medición Clima Laboral, 2022



Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

La tercera variable, “dirección”, mostró la relación de funcionarios y funcionarias con los líderes de equipo, evidenciando el estilo de liderazgo. Los resultados generales de esta variable están sobre el margen de aceptable, con un total de 67%, siendo el “liderazgo” y el “desarrollo de equipo” los aspectos más bajos y con recomendación de intervenir.

Gráfica 5: Variable dirección, medición Clima Laboral, 2022



Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam


La cuarta variable, “gestión del conocimiento”, permitió reconocer la importancia de los programas de formación y capacitación, así como el valor que estos tienen en el desarrollo de la potencialidad de funcionarios y funcionarias. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel aceptable, con un total de 66%, siendo el “desarrollo individual” y el “reconocimiento” los aspectos más bajos y con recomendación de intervenir.

Gráfica 6: Variable gestión del conocimiento, medición Clima Laboral, 2022



Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

La quinta variable, “relacionamiento”, evidenció resultados en torno al relacionamiento entre pares y la UAEGRTD en general. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un

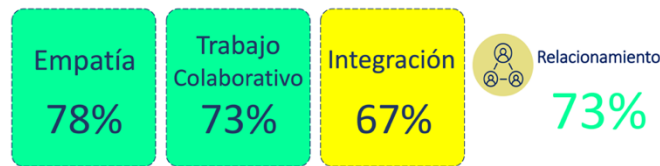
| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 11 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

nivel positivo, con un total de 73%, siendo la “integración” el aspecto más bajo y con recomendación de intervenir.

Gráfica 7: Variable relacionamiento, medición Clima Laboral, 2022



Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

La sexta variable, “gestión del cambio”, permitió identificar la disposición y las estrategias adoptadas por la UAEGRTD para la gestión del cambio. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel positivo, con un total de 72%, siendo la “innovación en la entidad” y la “adhesión al cambio” los aspectos más bajos y con recomendación de intervenir.

Gráfica 8: Variable gestión del cambio, medición Clima Laboral, 2022



Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam


La séptima variable, “unidad de restitución de tierras” permitió evidenciar la autopercepción del nivel del servicio que ofrece la UAEGRTD a la ciudadanía y a los grupos de interés. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel positivo, con un total de 77%.

Gráfica 9: Variable unidad de restitución de tierras, medición Clima Laboral, 2022



Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

De acuerdo con los resultados obtenidos y mostrados en las anteriores gráficas, se deduce que dentro de los aspectos más relevantes a tener en cuenta dentro de la Cultura Organizacional en la UAEGRTD se destacan la Gestión del Cambio, el Relacionamiento, la Gestión del Conocimiento, la Salud y Seguridad en el Trabajo y la Estrategia Corporativa y la Dirección. Ello implicó revisar las categorías de análisis, las variables sobre las cuales se evalúa y por ende la necesidad de diseñar e implementar unas categorías de intervención que permitan el mejoramiento de las acciones y de la percepción que tienen de su ambiente laboral los funcionarios (as) de la UAEGRT.

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 12 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

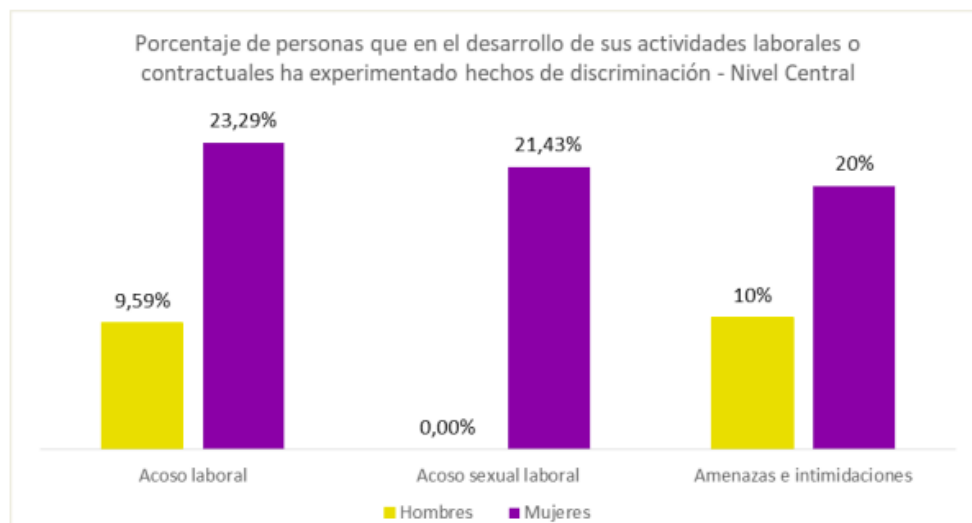
1.1.2. Encuesta diagnóstica de la Política Institucional de Mujer y Género - PIMGURT (2022)

En noviembre de 2022, se aplicó la encuesta diagnóstica de percepción de discriminación y Violencia basada en género, en la cual participaron 1.187 funcionarios (as), que 694 corresponden a mujeres (58.5%) y 493 hombres (41.5%).

Los resultados revelaron la existencia de diversos hechos de discriminación y de violencia basada en género al interior en la entidad, en los que en su mayoría las víctimas son mujeres, asimismo se destacaron situaciones de discriminación asociadas al estado de embarazo y a la situación de ser madre cabeza de familia. Igualmente, se evidenciaron situaciones en las que se desvaloriza el trabajo, las ideas y los aportes de las colegas mujeres. Frente a este panorama, el 60% de las personas participantes considera que no se está realizando un adecuado trámite frente a las situaciones de discriminación, exclusión o violencias basadas en género al interior de la entidad.

La encuesta también permitió identificar que en la entidad se han presentado hechos que pueden constituir acoso laboral y acoso sexual, tales como violencia física e intimidación y amenazas, que en su mayoría no son denunciadas o reportadas.

Gráfica 10: Porcentaje de personas que han experimentado hechos de discriminación




Fuente: Encuesta diagnóstica PIMGURT (2022)

La encuesta también evidenció que la mayoría de las personas participantes desconocen o no están familiarizadas con las categorías de género, orientación sexual e identidad sexual, lo que puede generar el desconocimiento y la discriminación de la población LGTBIQ+. Aunque en los resultados de la encuesta revelaron una baja participación de la población LGBTQ+ en la UAEGRTD y solo 13 personas se identificaron dentro de estas categorías; 3 de estas personas afirmaron haber afrontado situaciones de discriminación y violencias y la mayoría del grupo considera que la UAEGRTD no atiende este tipo de casos.

De otro lado, la encuesta expresó en sus resultados que otro grupo de hechos y situaciones que motivan la discriminación y la violencia tiene que ver con el sistema de creencias y valores acerca de la orientación política, las creencias religiosas y el “pensamiento diferente”. Igualmente, la discriminación de las personas en razón de su edad fue uno de los motivos y hechos mencionados en varias de las Direcciones Territoriales.

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 13 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Los resultados de la encuesta también identificaron que los hechos y las situaciones de discriminación se asocian a las relaciones interpersonales en los espacios laborales. Entre las situaciones detonantes, se destacaron: la aceptación y el rechazo frente a las invitaciones a departir con colegas de trabajo, y el rechazo a mantener amistad o cercanía con los jefes o jefas.


Otros hechos y situaciones generadores de discriminación, que reveló la encuesta, tienen relación con el estado de salud, el lugar de procedencia, la personalidad, el aspecto físico y la complejión corpórea. Algunas personas manifestaron en la encuesta que sienten discriminación en las dinámicas laborales debido a sus diferencias de habilidades, conocimiento o preparación; y también por su profesión y nivel de estudios, así como por el hecho de ser ascendida/o.

Frente a la importancia de la existencia e implementación de la PIMGURT en la UAEGRTD, las personas encuestadas expresaron que esta es una medida coherente con el quehacer político de la entidad, en la medida en que su misión se compromete con la defensa de los Derechos Humanos y no puede permitir que la vulneración de los mismos ocurra en el ambiente laboral y su cotidianidad. En consonancia con ello, se percibió que la PIMGURT materializa una voluntad política para construir instituciones garantes y sólidas, que promuevan la transformación social a partir de incentivar acciones prácticas de equidad e igualdad de género. Se identificó la PIMGURT como una estrategia institucional para crear confianza y bienestar laboral, así como una medida ejemplar para que a nivel nacional se asuma la importancia y la necesidad de crear instrumentos de prevención, atención y protección de hechos de discriminación y violencias basadas en género.

En general, los resultados evidencian la importancia de diseñar e implementar la PIMGURT como una estrategia que garantiza los derechos fundamentales y los derechos de las mujeres, cuya transversalización permitirá:

1. Reconocer el papel de la mujer en espacios institucionales, comunitarios y locales.
2. Minimizar la exclusión a la población LTBIQ+.
3. Instaurar acciones de prevención, conocimiento de derechos y accesos a la información y protección.
4. Activar rutas efectivas para la atención de casos de discriminación y violencias basadas en género.
5. Promover la equidad de género y laboral.
6. Empoderar a las mujeres en espacios laborales e incentivar su reivindicación.
7. Crear espacios y mecanismos de denuncia especializados y claros para garantizar derechos.
8. Promover la visibilización y el debate alrededor de asuntos que hasta entonces no tenían lugar en los espacios laborales, pero que estaban deteriorando el clima laboral.
9. Normalizar en los espacios laborales la denuncia de hechos de discriminación y violencia basados en género.
10. Desnormalizar los silencios y los miedos acerca de la denuncia de dichos hechos.
11. Promover en la población discriminada la sensación de seguridad, respaldo y apoyo por parte de la Entidad.
12. Propender por la erradicación de los sentimientos y las sensaciones de culpa.
13. Identificar las situaciones y los niveles de vulnerabilidad de las mujeres y la población LGTBIQ+.
14. Formar y capacitar al talento humano de la entidad en enfoques de género y diferenciales.
15. Incluir un enfoque sensible a la población con orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género diversas.

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 14 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

A partir de la revisión detallada y la desagregación de resultados por Direcciones Territoriales, así como del procesamiento y la sistematización de aspectos emergentes en las dinámicas de discriminación y de violencias basadas en género al interior de la UAEGRTD, se dimensionaron los siguientes retos institucionales en relación con la atención, el seguimiento y la resolución de hechos de discriminación y violencias basadas en género:

- Enfocar la gestión institucional en todo el territorio nacional en la generación de confianza en los mecanismos de denuncia establecidos y en garantizar que los mismos sean efectivos y satisfactorios. Ello, en razón de que la encuesta evidenció que hay poca credibilidad en la atención y la rigurosidad con respecto a los casos denunciados.
- Promover la coherencia y la corresponsabilidad, de modo que se incluya dentro de los protocolos e instrumentos institucionales medidas preventivas y de protección con respecto a hechos de discriminación y violencia basadas en género.
- Diseñar e implementar procesos de formación y vinculación de profesionales que tengan conocimiento de los enfoques de género y diferenciales en las áreas de Talento Humano a nivel nacional.
- Implementar acciones y estrategias de atención y acompañamiento dirigidos a las personas que presuntamente ejercen discriminación y violencia basadas en género, ya que frecuentemente son las víctimas las únicas que sufren las consecuencias y el impacto de la denuncia. En consecuencia, incorporar el enfoque de masculinidades reflexivas y comprometidas con la equidad de género.
- Implementar acciones y medidas de prevención, protección y atención para las mujeres funcionarias y contratistas que ejercen sus labores en contextos difíciles, y que mantienen relacionamiento constante con otros organismos e instituciones públicas y privadas.
- Definir e implementar compromisos de no discriminación y violencia basadas en género para aquellos servidoras y servidores que acuden a las misionales, que tienen relación directa con las comunidades y que realizan labores de atención al público.
- Implementar compromisos de no discriminación y no violencias basadas en género para aquellas personas que ocupan cargos directivos, de coordinación y de liderazgo.


1.1.3. Caracterización de la cultura organizacional de la UAEGRTD (2023)

En el primer semestre de 2023, se construyó un proceso de caracterización de la cultura organizacional a partir de la realización de un grupo focal con ocho funcionarios, funcionarias y contratistas, con el fin de reconocer las experiencias, saberes y percepciones en torno a la cultura organizacional, en razón de su histórica vinculación con la Entidad y su vasta experiencia dentro de la misma, así como por su pertenencia a diferentes áreas de desempeño. Las personas participantes están vinculadas al Grupo de Gestión de Seguimiento y Operación Administrativa; al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano y a las direcciones jurídica, catastral, financiera, social. En su mayoría participaron funcionarios y funcionarias (6 personas) y contratistas (2), con un tiempo de vinculación de 11 años (5 personas) y 10 años (3 personas)

Los resultados obtenidos del grupo focal se organizan de acuerdo con las siguientes categorías comprensivas:

Dimensión institucional: Con respecto a cómo se percibe la coherencia entre la misión de la Entidad y la realización cotidiana de la misma en el contexto cotidiano de las dinámicas laborales, se afirmó que el desconocimiento sobre las cifras, las metas y los indicadores de logro

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 15 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

de estas últimas, en relación con los procesos de restitución de tierras despojadas, representa una dificultad para planear, priorizar y ejecutar las acciones misionales de la Entidad. Al respecto, se aclaró que este desconocimiento percibido puede deberse a la falta de difusión amplia y permanente de dicha información.

De otro lado, el grupo reveló una percepción común acerca de las implicaciones y los desafíos que para la realización de la misión representan los cambios de administración, tanto a nivel de la Entidad, como a nivel del gobierno nacional; en cuanto cada nueva administración de la Entidad le imprime un nuevo enfoque y unos énfasis particulares a la realización de la misionalidad.

También se identificó otro de los aspectos que dificultan la realización de la misión de la Entidad: la “curva de aprendizaje”; es decir, el tiempo y la experiencia práctica que requieren funcionarios, funcionarias, contratistas y equipos para asimilar los enfoques sucesivos, o adaptarse a los mismos, con el fin de aplicarlos adecuadamente en el desempeño de su labor. De manera particular, se percibe que es necesario fortalecer la inducción y acompañamiento a las personas nuevas que realizan las labores misionales en los diferentes territorios.


Adicionalmente, se destacó como una dificultad en la realización de la misión, las tensiones que se presentan entre el personal nuevo y el personal antiguo; así como entre contratistas y funcionarios/as.

Dimensión personal: Con respecto a cómo se perciben tanto los niveles de apropiación de la misión institucional por parte de funcionarios, funcionarias y contratistas de la Entidad, como el compromiso ético que ellos y ellas demuestran y practican cotidianamente en el desempeño de sus labores, en el grupo reconocieron que en general el personal tiene claro cómo funciona la Entidad y cuál es su misionalidad. Destacaron particularmente la existencia de funcionarios, funcionarias, Contratistas y equipos comprometidos significativamente con la misión de la Entidad, independiente del área misional de la que se trate, lo que se manifiesta sobre todo en su vocación de servicio en pro de las víctimas solicitantes de restitución. Sin embargo, también identificaron que un reto clave de la Entidad consiste en generar y garantizar las condiciones adecuadas para cualificar, potenciar y preservar ese talento humano comprometido, que es el que finalmente realiza la misión de la Entidad en los territorios.

En el mismo sentido, se insistió en que desde el nivel central es fundamental transmitir de manera amplia y sistemática los lineamientos hacia el nivel territorial, pues ello fortalecería el compromiso ético de funcionarios, funcionarias y contratistas. Al respecto, se percibe que armonizar la relación Nación-territorio es crucial para mantener la motivación y el compromiso de funcionarios, funcionarias, contratistas y equipos, en términos de una relación colaborativa y horizontal, pero con claridad de roles y funciones.

- Buenas prácticas en la gestión y el desempeño laboral: Se identificaron diversas prácticas que fortalecen la cultura organizacional, tales como: la permanencia histórica del compromiso ético con las víctimas solicitantes; el conocimiento acumulado que sustenta y documenta los procesos de restitución, entre otros.

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 16 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

- Retos personales e institucionales para el logro misional y el cambio organizacional: En cuanto a las recomendaciones para garantizar que los horizontes, los planes de acción, los procesos y los procedimientos de la Entidad consoliden el cambio organizacional liderado por la actual administración, el grupo focal señaló las siguientes: 1) consolidar y difundir ampliamente la información referida a los procesos de restitución, 2) diseñar estrategias para fortalecer la reflexividad institucional, 3) desarrollar estrategias adecuadas para afrontar el reto de la atención de los terceros ocupantes, y 4) ajustar e institucionalizar la política salarial de la Entidad.

De los resultados de la caracterización se derivaron valiosas recomendaciones dirigidas a fortalecer la cultura organizacional de la Entidad, entre las cuales se destacan las siguientes:

- Fortalecer la comprensión y la apropiación de la misión institucional por parte de funcionarios, funcionarias y contratistas; como una estrategia para fomentar su compromiso ético con la población solicitante y su sentido de pertenencia a la Entidad, por encima y más allá de la orientación política de la administración de turno, e independientemente de si en el desempeño de sus labores sostienen un contacto directo con la población reclamante.
- Definir, normalizar e institucionalizar los procesos y los procedimientos propios de la gestión, de tal manera que los mismos garanticen el adecuado desempeño de las labores, independientemente de si la persona vinculada con la Entidad es nueva o antigua, funcionaria o contratista.
- Reconocer, valorar y exaltar a funcionarios, funcionarias y contratistas que se destaquen por su compromiso ético con la misión institucional, por su sentido de pertenencia a la Entidad y por su destacado desempeño laboral.

Fortalecer la capacidad estratégica de la UAEGRTD de valorar el talento humano y promover su desarrollo, de tal manera que funcionarios, funcionarias y contratistas contribuyan a consolidar la misión de la Entidad, en el marco de su bienestar personal, familiar y laboral.

- Combinar de manera equilibrada la vinculación de nuevo personal técnicamente competente y la valoración del talento humano ya existente que demuestra su competencia en la gestión


1.1.4. Aplicación Batería de riesgo psicosocial (2023).

En el periodo de abril a agosto de 2023, se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a 9 (nueve) dependencias de la entidad: Grupo de Atención y Servicio al Ciudadano, Grupo Cumplimiento de órdenes judiciales y Articulación Interinstitucional COJAI (Grupo Fondo), Oficina Asesora de Comunicaciones, Grupo de Gestión en Contratación e Inteligencia de Mercado, Oficina de Control Interno, Grupo de Gestión Económica y Financiera, Secretaria General- Despacho, Grupo de Gestión de Seguimiento y operación administrativa (GSSOA) y Subdirección General. Esta gestión representa el 45% de cobertura por Dependencias aplicadas en lo corrido del año 2023.

En la evaluación se contó con la participación de **302** funcionarias, funcionarios y contratistas de **320** identificados para ser evaluados

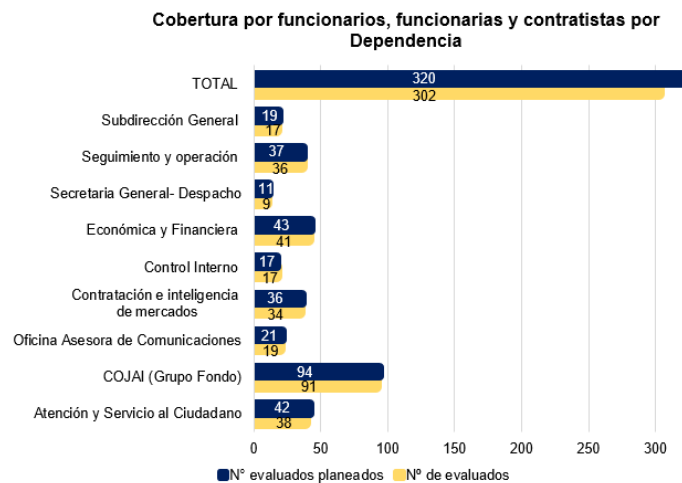
Gráfica 11: Cobertura aplicación batería de riesgo psicosocial

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 17 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

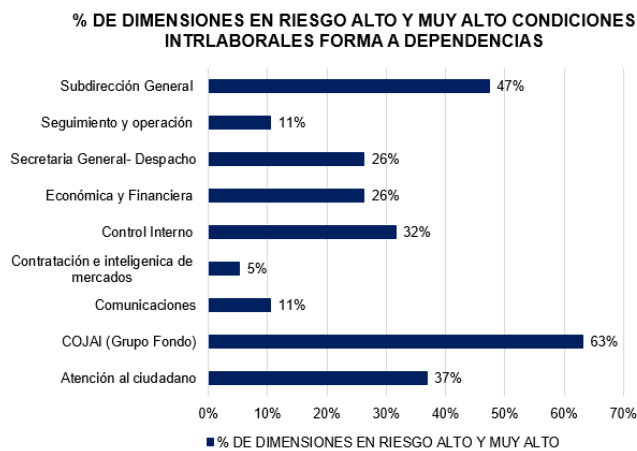
Fecha de aprobación: 18/12/2023



Fuente: Informe de gestión resultados aplicación batería de riesgo psicosocial


La aplicación de la batería de riesgo psicosocial, permito identificar factores de riesgo psicosocial altos y muy altos en las siguientes dependencias: COJAI (Grupo fondo) (63%); Subdirección General (47%); Atención al ciudadano (37%) y Control Interno (32%)

Gráfica 12: Porcentaje de dimensiones en riesgo alto y muy alto



Fuente: Informe de gestión resultados aplicación batería de riesgo psicosocial

Al revisar los resultados individuales de la aplicación de la batería, fueron identificados 58 casos por dependencia que requieren seguimiento individual, puesto que puntuaron nivel de riesgo alto y/o muy alto en las tres condiciones evaluadas en el estudio (Intralaborales, extralaborales y en la escala de estrés). Estos resultados evidencian la necesidad de implementar acciones de orientación y acompañamiento psicosocial de acuerdo con el nivel de riesgo dirigidas a funcionarios, funcionarias y contratistas que puntúan un nivel de riesgo alto y muy alto, a través del equipo de cuidado psicosocial de Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano y de

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 18 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

los servicios que presta la ARL positiva. Estas acciones dependen de la voluntariedad de los funcionarios y funcionarias y de la articulación con las directivas y líderes de los equipos.

Asimismo, en el periodo febrero a agosto de 2023, se ha realizado la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a doce (12) Direcciones Territoriales a saber: DT Magdalena Medio (Barrancabermeja), DT Magdalena Medio (Bucaramanga), DT Bogotá, DT Bogotá (Choco), DT Caquetá (Florencia), DT Bolívar (Carmen de Bolívar), DT Cesar (Valledupar), DT Córdoba (Caucasia), DT Norte De Santander (Cúcuta), DT Tolima (Ibagué), DT Nariño (Pasto) y DT Bolívar (Sincedejo); lo que representa el 55% de cobertura por Direcciones Territoriales aplicadas. En la evaluación se contó con la participación de 552 funcionarias, funcionarios y contratistas de 605 identificados para ser evaluados, lo que representa al 91% de cobertura en las direcciones territoriales aplicadas.

Al revisar los resultados se identificaron cinco (5) Direcciones territoriales que deben ser priorizadas en la atención y el seguimiento, puesto que reportaron nivel de riesgo alto en las condiciones Intralaborales evaluadas: DT Magdalena Medio (Bucaramanga); DT Caquetá (Florencia); DT Bolívar (Carmen de Bolívar); DT Bolívar (Sincedejo) y DT Magdalena Medio (Barrancabermeja).

Al priorizar la intervención por direcciones territoriales, de acuerdo a la identificación de factores de riesgo psicosocial altos y muy altos de las dimensiones evaluadas en el estudio se recomienda ejecutar acciones de intervención priorizando las siguientes: DT Magdalena Medio (Bucaramanga); DT Bolívar (Sincedejo); DT Nariño (Pasto); DT Bolívar (Carmen de Bolívar) y DT Bogotá.

Al revisar los resultados individuales fueron identificados 90 casos por dirección territorial que requieren seguimiento y acompañamiento psicosocial individual, que puntuaron nivel de riesgo alto y/o muy alto en las tres condiciones evaluadas en el estudio (Intralaborales, extralaborales y en la escala de estrés).


Estos resultados revelan la necesidad de avanzar en el diseño e implementación del programa de cuidado emocional, contemplado dentro del Plan institucional de cultura organizacional, como un mecanismo para atender de manera integral a las personas, equipos y direcciones territoriales que están expresando un alto riesgo psicosocial.

Para comprender esta situación, es necesario tener en cuenta los resultados cualitativos de caracterizaciones de las afectaciones psicosociales que se han realizado en la entidad con anterioridad, como la desarrollada en el año 2012, por el equipo de la dirección social, en la que se encontró que en el ámbito laboral se presentan diversos tipos de estresores que tienen que ver con las condiciones físicas del ambiente de trabajo, con condiciones propias de la organización y sus dinámicas laborales, y con características de la labor que desempeña la persona en relación con las características de su personalidad y perfil profesional". (Unidad Administrativa de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, 2012)

Los resultados de esta caracterización analizaron tres niveles: individual, colectivo e institucional:

En el **nivel individual**, se identificaron emociones prevalentes como el cansancio, la molestia, la insatisfacción, la tristeza, la impotencia, la rabia, el mal genio y la culpa; todas las desencadenan desgaste emocional y mental. De acuerdo con los resultados, las afectaciones negativas se asociaron a: la escucha y/o lectura de las historias de despojo de las víctimas, las expresiones agresivas de algunos solicitantes, la rutina, la demanda laboral, así como la

MC-MO-02
V.4

| | | |
|--|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 19 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

exigencia física y mental de la labor prolongada dedicada a una única tarea y sin tiempo para reponer energías. Al respecto, se identificó que algunas de estas emociones responden a reflexiones profundas sobre el sentido de vida y las sensaciones de injusticia que suscitan los relatos de las personas solicitantes de restitución. Sin embargo, otras de estas emociones se relacionaron directamente con la entidad, dado que los y las participantes sienten que no son reconocidos sus aportes y tampoco tienen remuneraciones justas.

La caracterización mostró que las emociones suelen manifestarse físicamente, por lo que ciertas condiciones y actividades laborales desencadenan somatizaciones específicas como; por ejemplo, estar mucho tiempo frente al computador en una misma posición o realizando tareas reiterativas, provoca desgaste visual, disfonía, dolor en brazos, en los hombros, el cuello, las piernas, jaquecas, desorden en la alimentación, cansancio mental y físico, defensas bajas, desconcentración y bajo rendimiento. Ello desencadena comportamientos que afectan la dinámica laboral, con compañeros, compañeras y solicitantes, dado que se encuentran sensibles e irritables. El estrés por no cumplir con las actividades les genera pereza mental, aislamiento, afectando no solo su vida en el trabajo sino en su entorno familiar y social.

De otro lado, entre los factores que generan desmotivación, se destacaron: la sobrecarga laboral, las tareas repetitivas, el bajo ingreso económico y la actitud reactiva con la que llegan algunas víctimas.

Frente a este panorama psicosocial del nivel individual, en la caracterización se destacó que “la mayoría de los funcionarios considera que es importante poder conversar sobre lo que se siente a partir del trabajo, en especial sobre los casos con fuerte carga emocional”. Por ello, los resultados sugieren la importancia de generar espacios de descarga emocional, dando relevancia a sesiones grupales con el equipo de trabajo para conversar sobre situaciones individuales y colectivas que requieran ser tramitadas.


En el **nivel colectivo**, la caracterización reveló prácticas reconocidas como adversas a la convivencia laboral armónica que se relacionaron con actitudes individualistas, así como con la falta de comunicación oportuna para resolver los problemas interpersonales y laborales. A esto se le sumó la inexistencia de espacios para compartir, hablar y desahogarse. En consecuencia, la caracterización reveló la necesidad de crear espacios formales para que en los equipos se pueda evaluar y retroalimentar la labor conjunta.

En el **nivel institucional**, la caracterización reconoció las condiciones que afectan el bienestar y la seguridad de los y las profesionales, la claridad en los criterios de evaluación del desempeño y su implementación acorde a las realidades institucionales y al rol laboral, la capacidad de coordinación interinstitucional, así como las características de espacios, tiempos y recursos destinados para el autocuidado, la capacitación y la salud ocupacional.

En términos de la seguridad, los funcionarios y las funcionarias se sienten vulnerables dado el riesgo asociado al tipo de trabajo que realizan, en particular, cuando salen en comisión de servicios, pese a las estrategias de seguridad.

De otro lado, sobre el autocuidado se consideró necesario tener tiempo y espacio para que la reflexión individual y colectiva favorezca la expresión de las sensaciones causadas por las diferentes situaciones laborales y relacionales. Asimismo, se identificó la necesidad de formación y capacitación en herramientas de cuidado personal y grupal, tanto de tipo técnico, como legal y práctico, con el fin de que funcionarios, funcionarias y contratistas fortalezcan su desempeño laboral en la atención de la población reclamante de restitución.

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 20 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

A continuación, se presenta un resumen de la caracterización con las conclusiones y las recomendaciones del equipo de la Dirección social. Este ejercicio proporcionó los insumos para elaborar el manual de herramientas de autocuidado y cuidado de los equipos de trabajo, titulado: *Prevención del agotamiento y soporte emocional de los funcionarios encargados de la atención a víctimas de la UAEGRTD.*

En cuanto a las propuestas, la caracterización plantea la necesidad de brindar a los funcionarios, funcionarias y contratistas herramientas para:

- Fomentar una mejor comprensión de quien se atiende y del rol de ayuda desde el enfoque psicosocial.
- Realizar contención emocional y autocontrol emocional.
- Manejar adecuadamente situaciones emocionales (personas alteradas, agresivas, etc.)
- Tramitar emociones de manera individual y colectiva.

En definitiva, esta caracterización permitió realizar un primer acercamiento a las afectaciones psicosociales sufridas por funcionarios (as) de la entidad, y aunque fue realizada hace una década, actualmente se reconoce que semejantes afectaciones se continúan manifestando en el personal de la Entidad.

1.2. Implementación de acciones estratégicas para la promoción de la Cultura Organizacional

Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en el ejercicio de revisión diagnóstico y en coherencia con las apuestas de la actual administración, en enero de 2023, se creó grupo de trabajo Cultura organizacional, como parte del rediseño y fortalecimiento de la gestión del Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano de la UAEGRTD


Durante este periodo, en la gestión y el desarrollo del talento humano hacia el cambio organizacional, las estrategias de evaluación y atención se gestionaron a través de este grupo, implementando acciones propias de las tres líneas de acción subsidiarias: Clima laboral, Cuidado Psicosocial y Política Institucional de Mujer y Género PIMGURT, experiencia que permite contar con una propuesta robusta y participativa de un Plan Institucional de Cultura Organizacional. A continuación, se presentan los principales resultados, en tanto estas acciones y los resultados obtenidos de ellas se configuran en el antecedente más inmediato y la base de la proyección de acciones, a saber:

1.2.1. Línea de Cuidado Psicosocial

Esta línea de acción se orientó a reconocer y atender desde el enfoque psicosocial las afectaciones emocionales de funcionarios, funcionarias y contratistas de la Entidad, así como a reconocer y valorar las prácticas de cuidado y autocuidado que esta población ejerce en su cotidianidad. Para ello, el equipo correspondiente diseñó e implementó principalmente dos estrategias: i) Atención psicosocial individual y ii) Círculos de cuidado psicosocial. De la implementación de estas estrategias durante el primer semestre de 2023, se destacan los siguientes resultados:

- A través de la atención psicosocial individual se acompañaron psicosocialmente 136 funcionarias, funcionarios y contratistas de 15 Direcciones territoriales y del nivel central, mediante la realización de comisiones de servicio en 8 direcciones territoriales. De esta manera, se realizaron 252 sesiones de atención psicosocial individual, tanto en modalidad presencial, como virtual; con lo cual el equipo logró generar reconocimiento, cercanía y confianza en la

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 21 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

población de funcionarios, funcionarias y contratistas. Los procesos de acompañamiento psicosocial garantizaron un espacio confidencial de escucha, en el que la población atendida encontró apoyo, reconocimiento e identificación de acciones de autocuidado a favor de su bienestar integral.

- Se realizaron 26 Círculos de cuidado psicosocial y talleres a nivel nacional, en los que participaron equipos y grupos de funcionarios, funcionarias y contratistas del Nivel central y de 12 direcciones territoriales: Antioquia, Bolívar, Cauca y Huila, Caquetá, Cesar, Córdoba, Magdalena, Magdalena Medio, Meta, Nariño, Norte de Santander y Valle del Cauca. En estos espacios grupales de acompañamiento psicosocial participaron aproximadamente 600 personas. Los círculos de cuidado son espacios colectivos de encuentro que lograron promover en el personal participante de la Entidad el desarrollo de habilidades y prácticas para favorecer el cuidado integral de los equipos, a partir del fortalecimiento de los vínculos de confianza y apoyo mutuo.
- Con el apoyo del programa ProPaz II de la GIZ y la Corporación Vínculos, se realizó un proceso de formación de formadores y formadoras que contó con la participación de 19 profesionales de la Dirección Social y del Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano del nivel central de la Entidad, a través de 4 talleres sobre herramientas psicosociales para la atención a víctimas de conflicto armado y para promover el cuidado al cuidador.

1.2.2. Línea de Clima Laboral

Esta línea de acción se orientó a caracterizar el clima laboral con la participación de funcionarios, funcionarias y contratistas. En la caracterización también se identificaron los recursos individuales y colectivos para lograr un clima laboral armónico. La caracterización se realizó a través de las técnicas del árbol de problemas y el árbol de soluciones, a partir de las cuales se identificaron las situaciones que deterioran la convivencia laboral, así como las posibles estrategias que favorecen ambientes laborales armónicos. De la implementación de las técnicas mencionadas, durante el primer semestre de 2023, se destacan los siguientes resultados:


- Se realizaron 12 talleres en los que participaron 393 funcionarios, funcionarias y contratistas que hacen parte de los equipos de 2 dependencias del nivel central (Grupo de Atención y Servicio al Ciudadano y Grupo de Gestión Económica y Financiera) y 8 Direcciones Territoriales: D.T. Antioquia – sede Medellín; D.T. Bolívar – sede Carmen de Bolívar y sede Sincelejo; D.T. Cauca - sede Neiva; D.T. Magdalena medio – sede Bucaramanga y sede Barrancabermeja; D.T. Magdalena – sede Santa Marta; D.T. Nariño – sede Pasto; y D.T. Valle del Cauca – sede Cali, D.T. Tolima sede Ibagué.

Línea de Política Institucional de Mujer y Género

Esta línea de acción se orientó a diseñar y realizar actividades de socialización de la PIMGURT y de sensibilización y difusión alrededor de las discriminaciones y las violencias basadas en género. De manera novedosa, la línea de acción incluyó el enfoque de masculinidades reflexivas y comprometidas con la equidad de género, a partir del cual se favoreció que funcionarios y contratistas reflexionaran sobre los modelos tradicionales de ser hombre.

Para lograr los objetivos de la línea, el equipo implementó las siguientes acciones durante el primer semestre de 2023:

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 22 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada


Fecha de aprobación: 18/12/2023

- Con el fin de contribuir a la transversalización de los enfoques de género, diversidad y masculinidades reflexivas en la cultura institucional, se realizaron 3 eventos de socialización de la PIMGURT: Un acto de instalación del Comité de Implementación y Seguimiento de la PIMGURT; un encuentro de socialización de la PIMGURT con más de 9 entidades públicas (Ministerio de Minas y Energía, ARN, Ministerio del Interior, ANT, Migración Colombia, UARIV, Ministerio de Educación, DNP, Defensoría del Pueblo) y un conversatorio a nivel nacional sobre masculinidades reflexivas y comprometidas con la equidad de género. El total de participantes en estos tres eventos fue de 213 personas.
- Comité operativo. Se realizaron 3 comités operativos de casos, en los que se abordaron 18 situaciones de violencia basada en género y/o discriminación que fueron reportadas por contratistas y funcionarios/as de la entidad, logrando definir un plan de atención integral para cada proceso.
- Conmemoraciones. Se realizaron 3 conmemoraciones a nivel nacional para aportar en la transformación cultural: del día internacional de la mujer trabajadora; día internacional de la acción por la salud de las mujeres; y día del Orgullo LGBTIQ+. En los eventos de conmemoración participaron 768 personas.
- Talleres de sensibilización. Se facilitaron 14 talleres de socialización de la PIMGURT, que contaron con la participación de 496 personas que hacen parte de los siguientes equipos: Aseo y Cafetería, 4/72, D.T Meta, D.T Magdalena; D.T Cauca, D.T I Antioquia, D.T Tolima, Grupo de Gestión Económica y Financiera y Equipo de Seguridad. En estos talleres de sensibilización y socialización de la PIMGURT también participaron directivas a nivel nacional y líderes de equipos de la región caribe, en el marco de los cursos de gerencia estratégica del PIC.
- Talleres de sensibilización sobre masculinidades reflexivas: Se realizaron 5 talleres para promover la reflexión sobre la construcción de la masculinidad en 3 direcciones territoriales: Cauca sede Popayán; Antioquia sede Medellín y Magdalena sede Barrancabermeja y Bucaramanga. Estos talleres contaron con la participación de 52 personas.
- Campañas de sensibilización. Se diseñaron y difundieron 5 campañas de sensibilización de la PIMGURT: Campaña Micromachismos, Campaña conmemoración día internacional de la mujer trabajadora, Campaña día internacional de acción por la salud de las mujeres, Campaña de activación de link en la intranet y de QR para reporte de caso y Campaña conmemoración orgullo LGTBIQ+.

El trabajo del Subgrupo de Cultura organizacional estuvo adscrito al Plan de Bienestar; sin embargo, los resultados e impactos de cada una de las líneas de acción evidenciaron la necesidad de crear el Plan institucional de Cultura organizacional, en tanto promueve la articulación de modo tal que, las estrategias diseñadas, las experiencias acumuladas y los conocimientos decantados por el subgrupo justifican plenamente la integración y articulación de las líneas de acción en el Plan Institucional de Cultura Organizacional; a saber:

- Programa de cuidado emocional CuidArte
- Programa Política institucional de Mujer y Género PIMGURT.
- Programa de clima laboral.

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 23 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

En consecuencia, lo que durante el primer semestre de 2023 se perfiló como líneas de acción, en el presente Plan se proponen como Programas interdependientes y articulados, cada uno con sus propios procesos y procedimientos de implementación, bajo la estructura del Plan Institucional de Cultura Organizacional.

2. JUSTIFICACIÓN

A partir de las conclusiones obtenidas a través del análisis diagnóstico, el Grupo Gestión de Talento y Desarrollo Humano - GGTDH diseñó e implementará el Plan Institucional de Cultura Organizacional dirigido a:

1. Fortalecer los valores y la cultura organizacional de la Entidad,
2. Brindar herramientas a sus funcionarios, funcionarias y contratistas para desempeñar sus labores de forma más competente, segura y satisfactoria,
3. Disminuir, prevenir, mitigar y atender los factores de riesgo que deterioran el clima laboral y causan malestar psicosocial.
4. Promover la equidad de género y erradicación de las violencias basadas en género en el contexto laboral.

Todo lo anterior, a través del diseño y la implementación de diferentes estrategias, metodologías y actividades que contribuyan a la armonización de los ámbitos personal, laboral, familiar y social, así como al fortalecimiento de la identidad y el sentido de pertenencia institucional, y la integridad y el compromiso ético.


La gestión de la cultura organizacional en la UAEGRTD exige responder institucionalmente a las necesidades y las problemáticas identificadas por los diagnósticos descritos en el apartado anterior, de una manera estratégica, creativa, comprometida, sostenida y transformadora. La respuesta institucional no puede partir de cero; por el contrario, debe partir del reconocimiento de las buenas prácticas evidenciadas en la gestión de la Entidad, así como de la valoración de los saberes, las experiencias, las cosmovisiones y las habilidades de funcionarios, funcionarias y contratistas, que, con sus aportes, individuales y colectivos, contribuyen a forjar la identidad y la cultura propia de la UAEGRTD.

De manera complementaria, gestionar la cultura organizacional de la UAEGRTD exige identificar, reconocer y monitorear los valores institucionalizados, compartidos y negociados por las personas que fundaron y actualmente integran la Entidad, teniendo en cuenta que estos valores se expresan tanto en la misión, la visión y los objetivos institucionales, como en las normas, los procesos y los procedimientos que han producido funcionarios, funcionarias y contratistas durante los doce años de existencia de la Entidad.

A partir de dicho reconocimiento, la gestión de la cultura organizacional también requiere valorar el compromiso ético que expresan y practican cotidianamente funcionarios, funcionarias y contratistas en relación con la misión, la visión y los objetivos institucionales; teniendo en cuenta sus mundos de vida laboral, personal y familiar con los cuales necesariamente se relaciona el compromiso ético.

Por otra parte, para gestionar adecuadamente la cultura organizacional de la UAEGRTD es necesario reconocer las dinámicas propias de la vida cotidiana de la Entidad que favorecen u obstaculizan el adecuado desempeño de labores misionales por parte de sus funcionarios, funcionarias y contratistas. Este reconocimiento exige comprender y a la vez atender la

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 24 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

incidencia que en el desempeño y el clima laboral tienen aspectos como: la comunicación, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el ejercicio del poder, el liderazgo, las cargas laborales, el desgaste emocional y profesional, así como los prejuicios y estereotipos (de: género, generación, clase, etnia, región, etc.) que generan discriminación; entre otros.

De esta manera, el actual Plan contempla las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el marco normativo para implementar, entre otras, acciones encaminadas a: medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; evaluar y acompañar la adaptación al cambio organizacional; caracterizar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada; fortalecer el trabajo en equipo promover el cuidado psicosocial para fortalecer la salud mental y el bienestar emocional del talento humano y transformar la cultura para avanzar en la erradicación de las violencias basadas en género, que incluyen el acoso laboral y el acoso sexual laboral. Por lo tanto, el Plan Institucional de Cultura Organizacional bajo el liderazgo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, contribuirá a fortalecer la calidad de vida laboral, adoptando buenas prácticas como producto del análisis de la ejecución y puesta en marcha durante el 2022 y 2023, en aras de alcanzar los propósitos institucionales.

2.1. MARCO CONCEPTUAL


De acuerdo con los planteamientos de Geertz (1989), Trice (1993), Greenwood (1996) y Roca (2001), la cultura organizacional la conforman todos aquellos modos de pensar, sentir y actuar, que son pautados socialmente y se presentan como recurrentes en la vida cotidiana de una organización. En consecuencia, la cultura organizacional está conformada por los valores institucionalizados, compartidos y negociados por parte de las personas que fundaron y actualmente integran la organización (misión, visión, objetivos); así como por las normas, los procedimientos y los bienes materiales (resoluciones, decretos, programas, documentos estratégicos, procesos y procedimientos) que han producido las personas que han participado en la organización a través de su historia.

Conforme a esta conceptualización, las personas que integran la institución son protagonistas y co-creadoras de la cultura organizacional de la misma. Sin embargo, las personas que integran una organización no participan en esta desprovistas de sus propios componentes culturales y sociales, tales como: hábitos, valores y creencias (Génesis, 2021). Así, la cultura organizacional está significativamente influenciada por las dimensiones personales, sociales y culturales de las personas que integran la organización (Blanke, et. al., 2013; Ramos y Gallego, sf.).

Existe, por lo tanto, una relación de interdependencia dinámica entre personas y organización, en el proceso de conformación de la cultura organizacional. Desde esta perspectiva relacional, ni la organización ni las personas pueden comprenderse adecuadamente de manera independiente, aislada, autocontenida y ahistórica. Ello significa que, en su experiencia laboral cotidiana, las personas no sólo se adaptan a la cultura organizacional, sino que pueden ser co-creadoras, perpetuadoras y/o transformadoras de dicha cultura. Sin embargo, ello también significa que la capacidad generativa de cultura organizacional por parte de las personas sólo es posible a partir del uso, la apropiación y/o la transformación que ellas hagan de los recursos organizacionales disponibles e institucionalizados.

En este sentido, la identidad de la organización está conformada activamente por las experiencias personales de quienes participan en ella. Este hecho convierte la identidad

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 25 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

organizacional en un proceso creativo, dinámico, adaptativo y cambiante, de acuerdo con la experiencia de las personas y las relaciones que establecen entre sí en la vida cotidiana de la organización (Blanke, et. al., 2013; Ramos y Gallego, sf.). De ahí que el cambio organizacional es un proceso relacional que implica acción estratégica, paciencia y tiempo, así como tolerancia a las resistencias y los retrocesos que se manifiestan frente a los cambios promovidos.

De otro lado, a la cultura organizacional le es propia una dimensión implícita, pero que se manifiesta abiertamente en la vida cotidiana de la organización. Esta dimensión la conforman los hábitos y las creencias que las personas asumen como normales y que, por ello, se convierten en orientadores válidos de sus comportamientos cotidianos. Un ejemplo de la dimensión implícita de una cultura organizacional dada, son las creencias de género según las cuales las personas más capacitadas para ejercer cargos de decisión y dirección son las de sexo masculino, mientras que las mujeres son consideradas competentes solo para acatar y llevar a cabo decisiones ya tomadas. Con base en la normalización de esta creencia de género, un director, jefe o coordinador puede desconocer o rechazar las iniciativas de las mujeres que forman parte de su equipo de trabajo, mediante comentarios discriminatorios y un tono de voz impositivo.

Si bien cada cultura organizacional es en sí misma única e irrepetible, en su interior está conformada por una gama variada y heterogénea de subculturas, entendidas como culturas de área, sector o grupo (Trice, 1993; Roca, 2001; Génesis, 2021). Así, cada subcultura puede tener sus propios rasgos identitarios, rituales y pautas de relación y comportamiento, que es indispensable tener en cuenta a la hora de planear las estrategias que promuevan cambios en la cultura organizacional.


Uno de los principales retos para el equipo de la Talento Humano consistió en la incorporación del institucional de una serie de conceptos y concepciones teóricas que le apuestan a la consolidación del Talento Humano como el centro de la gestión que la entidad realiza, a partir de la humanización y el enfoque de derechos se propende por la construcción colectiva de un lenguaje común en el cual se reconozca la otredad, la vulnerabilidad del ser, la dignidad y la necesidad de establecer nuevos y mejores pactos de convivencia.

A continuación, se detallan algunos conceptos relevantes que fundamentan teóricamente el presente plan:

Autocuidado, se entiende por autocuidado, la acción sistemática de cuidar de uno mismo, en procura del bienestar y crecimiento propio. De acuerdo con el Ministerio de Salud y Protección social (2018), la promoción del autocuidado en el talento humano que atiende y orienta a víctimas del conflicto armado ,busca el fomento de prácticas cotidianas de protección de la salud y bienestar integral, tales como: higiene general y personal, nutrición, estilo de vida, ejercicio y recreación, factores ambientales de la vivienda y hábitos sociales, factores culturales y sociales, manejo del estrés, desarrollo personal y proyecto de vida, uso de tecnología, capacidad de tomar decisiones oportunas para gestionar la salud y buscar ayuda médica en caso de necesidad.

Acción afirmativa: La Constitución prevé dos formas en la que se puede materializar el principio de igualdad. La primera comprende los derechos sociales fundamentales, que reconocen mecanismos de protección a favor de aquellos que se encuentran necesitados²³, en una situación de discriminación histórica o en situación de vulnerabilidad. La segunda forma es la acción afirmativa. La Corte Constitucional entiende por acción afirmativa las políticas o medidas

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 26 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, bien para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o para lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, que usualmente ha sufrido de una discriminación histórica, tengan mayor representación. Lo anterior nos permite preguntarnos dos cosas. La primera, ¿cuáles son las personas o grupos que pueden verse beneficiados a través de una acción afirmativa. La Constitución Política, los instrumentos internacionales y la jurisprudencia nos mencionan algunos: a) las mujeres; b) las personas en situación de discapacidad; c) las comunidades indígenas; d) las comunidades afrodescendientes y e) las víctimas del conflicto armado. La segunda pregunta consiste en ¿cuáles son las formas de acción positiva? La Corte Constitucional ha indicado que, generalmente, el Estado busca alcanzar condiciones materiales de igualdad a través de la discriminación positiva. Ésta consiste en el conjunto de medidas transitorias destinadas a romper una situación de desigualdad y que se desmontarán cuando dicha desigualdad se supere²⁵ -p. ej., otorgamiento de becas²⁶ y subsidios-; asimismo, el Estado puede realizar discriminaciones inversas, tales como las cuotas de empleo público reservadas a mujeres. ³


Acoso sexual; Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, el acoso sexual puede definirse como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada, la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio. La Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo esta conducta como —el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo¹¹ y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo. Radicado 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018.

Atención psicosocial, Se define como el conjunto de procesos articulados que favorecen la recuperación o mitigación de los daños psicosociales, el sufrimiento emocional y los impactos a la integridad psicológica y moral y al proyecto de vida que pueden ser generados por eventos traumáticos, situaciones de amenazas o de vulneración de derechos, entre otras (El Ministerio de Salud y protección social y la Unidad para las Víctimas, 2019)

El concepto “psicosocial” se utiliza como alternativa a “psicológico”, en el reconocimiento de que la salud mental de una persona se conforma en esa constante interacción entre lo “psicológico” y lo “social/contextual”, por lo que se contempla la relación entre los factores sociales y los psicológicos. (CNMH, 2020). Este acompañamiento, implica la comprensión de la particularidad de la población y el reconocimiento de sus múltiples contextos sociales, culturales y políticos, como ámbitos que influyen en la construcción de su identidad y de su mundo emocional, experiencial y explicativo, (Arévalo, 2010).

Bienestar psicosocial, el Bienestar Psicosocial está relacionado con un estado de equilibrio entre el manejo de las emociones, los pensamientos, y el funcionamiento social en general; la capacidad de enfrentar situaciones relacionadas con la salud mental como la discriminación, la

³ (Constitucional) Corte Constitucional. Igualación material. Acciones afirmativas para una igualdad material <https://www.corteconstitucional.gov.co/Transparencia/publicaciones/Igualaci%C3%B3n%20material%20v2%2071020.pdf>

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 27 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

violencia, la exposición a eventos potencialmente traumáticos, la exclusión, la pobreza crónica y algunas experiencias relacionadas con la migración y el refugio. El término en sí mismo releva la importancia de considerar los aspectos psicológicos y sociales que lo influyen, tomando en consideración que el sentirse bien consigo mismo tiene relación a su vez con la manera en cómo nos relacionamos con una cultura y con el entorno social (Adaro, B. y Muñoz. J. 2014). Teniendo en cuenta lo anterior, el bienestar psicosocial está relacionado con las formas en que las personas valoran las circunstancias y su propio funcionamiento dentro de la sociedad y logran afrontar los retos vitales. Incluye la percepción de sí mismo; la capacidad de manejar el medio y la propia vida de forma efectiva; tener un proyecto de vida, poder sentir felicidad, creer en el futuro; la calidad de los vínculos; la creencia de que la vida tiene sentido y significado a través del proyecto vital, desarrollar relaciones efectivas, contar con un entorno seguro y protector, desarrollar habilidades de afrontamiento y acceder a servicios de calidad, entre otros. (Zubieta, E; Muratori, M; Fernández, O 2012).

Por lo tanto, tiene que ver con la autoaceptación, la capacidad de construir relaciones positivas con otras personas, la autonomía, independencia y autodeterminación; la habilidad para satisfacer los deseos y necesidades propias; la sensación de control sobre la propia vida; el contar con metas y objetivos que permiten dotar de sentido la vida y tener interés por desarrollar potencialidades, crecer como persona y llevar al máximo las propias capacidades.

Burnout “Erosión del espíritu”, Según Méndez (2004) & Maslach y Jackson (1981), el burnout se define como una respuesta a un estrés emocional crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento físico y psicológico significativo y un desequilibrio en las áreas de ajuste, ocasionado por las condiciones laborales que afronta la persona. Para Aron y Llanos (2004, pág. 4), el Burnout se expresa a través de la sensación de “estar fundido” y se caracteriza por síntomas como cansancio, fatiga, lentitud, frustración, omnipotencia, problemas físicos (malestares digestivos y musculares), alteraciones en el sueño, desmotivación, pérdida del entusiasmo, ausentismo y/o visión negativa de la vida y de los demás”. También puede manifestarse a través de fenómenos como la despersonalización y un carácter negativo frente a las actividades laborales que se vienen desempeñando o con las personas con las que se interactúa (Méndez, 2004).


De acuerdo con Claramunt (1999) el burnout, puede ocurrir por usar toda la energía física y emocional en el desarrollo del trabajo, sin conservar lo suficiente para sí mismo, y usualmente los síntomas no se producen súbitamente, sino que aparecen lenta y progresivamente. Por su parte, Herbert Freudenberger (1974), citado por CNMH, (2015), plantea que el Burnout es “un estado de fatiga o frustración que aparece como resultado de la devoción a una causa, a un estilo de vida o a una relación que no produce las recompensas esperadas.

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.

El Plan Institucional de Cultural Organizacional está dirigido a todo el personal de la UAEGRTD que realiza actividades de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado; teniendo como base una perspectiva diferencial e incluyente que permite brindar herramientas de acuerdo con el rol, reconociendo el lugar de todas las personas que integran la Entidad.

Si bien los niveles de afectación pueden variar, se debe tener claro que los efectos del conflicto armado sobre el talento humano tienen una perspectiva global y que existe un nivel de

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 28 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

afectación institucional, grupal, e individual, por lo cual no se puede desconocer las necesidades de cuidado emocional frente al riesgo psicosocial y al riesgo público identificados por el equipo y el personal experto del Grupo de Gestión del Talento Humano, por ende es de vital importancia la comprensión y apropiación de los conceptos que rigen el Plan Institucional de Cultura Organizacional.

Clima Laboral: Conjunto de percepciones que las servidoras y los servidores de la UAEGRTD construyen alrededor de interrelaciones y características de la unidad o de alguna dependencia de la misma, tales como políticas, prácticas, procedimientos, estilos de liderazgos y otros factores que se entretajan, correlacionan e influyen en su bienestar, comportamiento y productividad.


Cuidado psicosocial, el cuidado psicosocial puede entenderse como la competencia necesaria para las personas que se desempeñan en escenarios laborales de violencia, que implica el reconocimiento de los riesgos presentes en el contexto de trabajo, la disposición por comprender las necesidades de desarrollo propias y de los demás y la actuación para promover el bienestar integral de su red social (OIM, 2016, página, 12, citado por CNMH 2015). Desde esta perspectiva, el cuidado psicosocial debe evitar que las personas se queden solas con las angustias que les causa lo que escuchan en los procesos de atención a víctimas de conflicto armado, para lo cual debe fortalecer la estructura institucional (Lira, 2016^a, citado por CNMH, 2017).

Desgaste laboral, para León e Illada (2013), el desgaste laboral se puede definir como la sensación de alteración del equilibrio del organismo, ocasionada por la percepción que tiene el individuo sobre los estresores asociados al trabajo y condicionada por la capacidad de respuesta con la que cuenta. Por su parte, el Centro Nacional de Memoria Histórica (2015), comprende el desgaste laboral como “el conjunto de síntomas indeseados sostenidos en el tiempo y relacionados con el trabajo, experimentados por personas que trabajan en contextos de violencia. Esta experiencia incluye afectaciones a nivel físico, emocional, mental, relacional, existencial o espiritual. Entre algunos de los efectos observables se destacan el agotamiento emocional, el cansancio crónico, dolores y afecciones de salud, desmotivación, aparición de conflictos en las relaciones de manera más frecuente que antes, bajo rendimiento, pérdida de la fe o del sentido de vida y un estilo pesimista de relacionarse con el mundo (OIM, 2016, página, 10, citado por CNMH, 2015).

De acuerdo con el CNMH (2015), el desgaste laboral de las los trabajadores que interactúan con víctimas del conflicto armado, puede experimentarse como un permanente cuestionamiento sobre el sentido y el valor del trabajo que se desempeña y estar acompañado de sentimientos de frustración, agobio, rabia, desolación y desesperanza, que se generan a partir de tener acceso directo al sufrimiento de las víctimas y a relatos de crueldad, violencia extrema, impunidad y experiencias de revictimización-

Estrés laboral, El estrés es un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, la organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo y se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos. “El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 29 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

(percibidas)” (Grath, 1970). Asimismo, Castillo T. & Ávila M. (2021), definen el estrés como el proceso por medio del cual los sujetos reaccionan al percibir una situación o acontecimiento que genera una alta demanda o amenaza, por lo que es un fenómeno que afecta de una manera directa a la salud, facilitando la aparición de determinadas enfermedades o acelerando el progreso de una enfermedad ya crónica, o de forma indirecta, estimulando la realización de conductas nocivas o reduciendo la probabilidad de que aparezcan conductas saludables.

De esta manera, se ha reconocido al estrés como un fenómeno social, derivado de las dinámicas laborales y se han identificado diversos tipos. Al respecto Beristain (2007), citado por CNMH (2015), establece que se puede dividir en el estrés del día a día, relacionado con el volumen y frustraciones de trabajo, el estrés acumulativo que se manifiesta con signos de fatiga y sobrecarga emocional, el estrés organizativo producto de trámites administrativos, y el confrontarse con el dolor y situaciones de extrema pobreza, dolor y muerte.

Recursos de afrontamiento, todas las personas tienen recursos que les permiten resistir en términos de salud mental y bienestar psicosocial, los cuales pueden variar en función de la edad, el género, el contexto sociocultural y el ámbito de la emergencia. El afrontamiento puede ser concebido como todas las estrategias que las personas realizan a nivel psíquico, físico, y social frente a las exigencias que se presentan a lo largo de su vida.

El afrontamiento incluye las acciones que realiza el individuo para resistir y superar demandas excesivas que se le plantean en su acontecer vital, y reestablecer el equilibrio, es decir, para adaptarse a la nueva situación. (Rodríguez, M; López, R; Pastor. 1990). Es decir, el concepto de afrontamiento implica un equilibrio entre las demandas y expectativas planteadas por una situación dada y las capacidades de la persona de responder a tales demandas. La magnitud de la discrepancia determina, en parte, el estrés que experimenta la persona.


Lazarus y Folkman (1984), dividen las estrategias de afrontamiento en dos grandes grupos, el primero centrado en el problema y el segundo centrado en las emociones. El afrontamiento centrado en el problema tiene como función la resolución de problemas, lo cual implica el manejo de las demandas internas o ambientales que suponen una amenaza y descompensan la relación entre la persona y su entorno. Por su lado, las estrategias centrado en las emociones tienen como función la regulación emocional que incluye los esfuerzos por modificar el malestar y manejar los estados emocionales evocados por el acontecimiento estresante.

Las estrategias de afrontamiento son eficaces solo si contribuyen al bienestar fisiológico, psicológico y social de la persona. La eficacia de las estrategias de afrontamiento descansa en su habilidad para manejar y reducir el malestar inmediato, así como en sus efectos a largo plazo, en términos de bienestar psicológico y en el estado de salud (Snyder, 1999).

Cabe destacar, que los factores importantes para utilizar cualquier tipo de estrategia dependerán del tipo de suceso, la posibilidad de su modificación, la ambigüedad e incertidumbre, así como la intensidad y la gravedad de la situación (Lazarus & Folkman, 1986).

Redes de apoyo, una red de apoyo representa un elemento muy importante de bienestar psicosocial y puede ser definida como las relaciones que brindan soporte, seguridad, ayuda y/o confianza a las personas sobre un área determinada, ya sea en salud, empleo, educación o apoyo emocional, entre otros. De acuerdo con Sánchez (2000) y Celade (2003), existen cinco tipos de redes de apoyo que pueden prestar soporte a las personas en situaciones críticas y cumplen un papel protector y mantienen un estado adecuado de salud y de bienestar personal.

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 30 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

- Apoyo material: recursos monetarios (dinero en efectivo, como aporte constante o no, remesas, regalos, otros) no monetarios (comida, ropa, pago de servicios)
- Apoyo emocional, se refiere a contar con una persona cercana que pueda canalizar preocupaciones y que pueda escuchar a la sobreviviente cuando lo necesita (amiga, vecina o si ha tenido un recurso profesional) Pueden presentarse mediante visitas periódicas, transmisión física de afecto
- Apoyo instrumental, se refiere a la disponibilidad de personas o grupos de personas que estén en capacidad de apoyar a la sobreviviente en darle alojamiento cuando sea necesario, o en ayudarla a cuidar sus hijos cuando tenga esa necesidad, o incluso alguien que le facilite dinero si así lo requiere. Se solidifica a través de ayuda en labores del hogar, cuidado y acompañamiento
- Apoyo institucional, se refiere al acceso a servicios institucionales donde logre tener cercanía con profesionales que la asistan, puede ser un servicio de salud, la institución educativa de sus hijos, una iglesia, una ONG comunitaria y en general es el apoyo organizado formal al que se puede recurrir en algún momento de urgencia.
- Apoyos cognitivos: intercambio de experiencias, transmisión de información (significado) consejos

Aunado a lo anterior, se alcanzan a distinguir dos tipos de redes: la informales (en donde las interacciones existentes, se dan principalmente por la familia, cónyuge, hijos, hermanos, familiares y amistades), y las formales (en el que las interacciones que se brindan se dan principalmente por grupos, organizaciones, centros sociales, centros de salud, etc.), y en el que, todas ellas, en menor o mayor grado, son importantes y necesarias ante cualquier situación, sea esta crítica o no. (Peña, R. 2005)


Salud mental, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como un estado de bienestar físico, mental y social, que implica lograr un equilibrio entre las emociones, la forma de pensar y de actuar, de tal manera que las personas puedan tener un manejo del entorno y estén en capacidad de afrontar los distintos riesgos a los que son expuestas. No es la ausencia de enfermedad, en cuanto se define como un estado de bienestar en el cual el individuo consciente de sus propias capacidades es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad” (Muñoz, C. O., Restrepo, D., Cardona, D. 2016PAG.).

Este estado de bienestar permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de la comunidad. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental, y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico. (OMS, 2022)

De esta forma, la salud mental es un concepto que involucra los aspectos individuales psicológicos expresados en los afectos, la introspección y la percepción sobre el estado individual, pero, también en lo social, que se relacionan con el entorno y colectivo, la productividad y el funcionamiento social (Lundin, 2017).

Satisfacción: El Departamento Administrativo de la Función Pública (2021), hace alusión a que la satisfacción está relacionada con el estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, representando un componente emocional, cognitivo y conductual. El grado de satisfacción (componente positivo) o insatisfacción (componente negativo) surge de la comprensión o juicio entre lo que una persona desea, obtiene o encuentra en el lugar donde trabaja y se puede ver afectado o beneficiado por el Clima Laboral.

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 31 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Trauma vicario, según el Ministerio de Salud y Protección Social (2018), el trauma vicario, se entiende como el proceso en que se empiezan a reproducir en la persona, los síntomas y sufrimientos de las víctimas que atiende; en este sentido, se empieza a vivir la experiencia traumática de los demás como propia y reproducir en uno mismo sufrimiento intenso, pesadillas relacionadas con la vivencia de la víctima o sentirse en peligro constante, entre otras. (Aron y Llanos, 2004, página 5); de esta manera el trauma vicario ocurre cuando el/la profesional que presta atención se encuentra muy afectada por la experiencia de las víctimas con las que trabaja (Comisión de la Verdad, 2019).


3. CONTEXTO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad aplicable a la Gestión de la Cultura Organizacional en la UAEGRTD⁴

Tabla 1: Contexto Normativo

| Normatividad | Contenido Específico |
|--|--|
| Ley 909 de 2004 | "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". |
| Decreto 1227 de 2005. Artículo 76 y 76 | "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998" |
| Decreto, 4801, 2011 | "Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas." |
| Decreto 4939, 2011 | "Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas". |
| Resolución 00652 de 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". |
| Resoluciones 1356 de 2012 | "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012". |
| Decreto 2482 de 2012 | "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión" |
| Ley Estatutaria 1618 de 2013. | "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad" |
| Ley 1616 del 2013 | "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" |
| Decreto 1083, 2015. | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |

⁴ Fuente: Normograma UAEGRTD - Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH


| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 32 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | |
|---|--|
| | <p>Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.</p> |
| Decreto 1072 de 2015 | <p>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.</p> |
| Decreto 612 de 2018 | <p>“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”</p> |
| Decreto 051 de 2018 | <p>“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”.</p> |
| Decreto 648 de 2018 | <p>“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.</p> |
| Resolución 1166 de 2018. | <p>“Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Teniendo en cuenta los lineamientos de la Resolución 1166 de 2018, La UAEGRTD, adopta para dar cumplimiento a la misma, a través del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo, Humano que Orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado, Generando así estrategias para el fortalecimiento de habilidades y competencias de los colaboradores, enfocados en un trato digno por medio de un proceso específico de competencias con un enfoque psicosocial que permita fomentar el autocuidado emocional, garantizando de esta manera el bienestar y protección de la salud mental a nivel laboral.</p> <p>Por lo que la UAEGRTD, estableció la necesidad del desarrollo de 4 fases específicas así:</p> <p>FASE I Focalización</p> <p>FASE II Caracterización</p> <p>FASE III Potencialización del autocuidado emocional y psicosocial.</p> <p>FASE IV Implementación, evaluación y seguimiento de la estrategia.</p> |
| Ley 1960 de 2019 | <p>“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.</p> |
| Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Artículo 1 | <p>Se espera que las entidades del Estado se comprometan con la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, como vía para garantizar la realización de la paz total, entendida esta como la búsqueda de oportunidades para vivir una vida digna, basada en la justicia.</p> |
| Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Artículo 3 | <p>Se requiere transformar las instituciones y la gestión de lo público, poniendo al ciudadano en el centro de su accionar y construyendo un relacionamiento estrecho, mediado por la</p> |

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 33 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |


Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | |
|---|--|
| | <p>confianza, entre las comunidades y entre estas y las instituciones, para responder de manera acertada a sus necesidades y atender debidamente sus expectativas.</p> |
| <p>Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Artículo 4</p> | <p>Reconocimiento de la población colombiana en todas sus diversidades para lograr transformaciones que nos lleven a una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, que supere las discriminaciones de tipo económico, social, religioso, cultural y política, así como las basadas en género, étnico- racial, generacionales, capacidades físicas, de identidad y orientación sexual. En consecuencia, una cultura organizacional para el cambio asume la diversidad como fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión.</p> |
| <p>Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Artículo 74</p> | <p>Construir y adoptar la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial, que tendrá como dimensiones: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo.</p> |

Tabla 2: Normativa respecto al riesgo psicosocial y al cuidado de equipos

| Normativa | Descripción |
|---|---|
| <p>Ley 1010 de 2006 – El Congreso De Colombia.</p> | <p>“Por medio de la cual se adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.</p> <p>Señalando en su artículo 1. Que tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.</p> <p>Adicionalmente, resalta los “bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa”.</p> |
| <p>Resolución 2646 de 2008 – Ministerio de Protección Social.</p> | <p>“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.”</p> <p>Señalando en el artículo 10 que “... los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país”.</p> |


| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 34 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | |
|---|---|
| <p>Decreto 4800 de 2011 - Ministerio De Justicia y Del Derecho.</p> | <p>Por el cual se reglamenta la Ley 1448 de 2011 y se dictan otras disposiciones.</p> <p>El cual crea las condiciones propicias para que las víctimas del conflicto armado interno participen como ciudadanos de manera activa en la recuperación y el ejercicio pleno de sus derechos políticos y económicos, sociales y culturales, en la reconstrucción del tejido social y el fortalecimiento de la institucionalidad del Gobierno Nacional encargada de diseñar, ejecutar o implementar la política pública de atención, asistencia y reparación a las víctimas de que trata el artículo 3º de la Ley 1448 de 2011.</p> <p>Artículo 163. Plantea, “la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a Víctimas diseñará las directrices del enfoque psicosocial como componente transversal el cual contendrá los lineamientos que respondan a la necesidad de materializar el enfoque psicosocial desde una perspectiva de reparación integral en todas las acciones, planes y programas de atención, asistencia y reparación integral que se implementen en el marco de la ley 1448 de 2011, (p,51).</p> <p>En su artículo 164. Define como el conjunto de actividades, procedimientos e intervenciones interdisciplinarias diseñadas por el Ministerio de Salud y Protección Social para la atención integral en salud y atención psicosocial. Podrán desarrollarse a nivel individual o colectivo y en todo caso orientadas a superar las afectaciones en salud y psicosociales relacionadas con el hecho victimizante, (p,51).</p> <p>En su artículo 169. Se plantea, “con la finalidad de promover la calidad de la atención a las víctimas referidas en el artículo 3 de la ley 1448 de 2011 e incorporar el enfoque psicosocial, las entidades responsables de la asistencia, atención y reparación, deberán capacitar progresivamente al personal encargado de dicha materia de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, (p,52).</p> <p>Estableciendo en el Parágrafo. “las entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, gestionarán el desarrollo de estrategias y programas continuos de autocuidado y capacitación para los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas, (p,53)”.</p> |
| <p>Ley 1616 de 2013</p> | <p>“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>En su artículo 1º. Plantea, “garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana ... mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e integrada en Salud Mental en el ámbito de Seguridad Social en Salud... con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud, (p.1)”.</p> |

MC-MO-02
V.4


| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 35 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | |
|--|--|
| | <p>En su artículo 9º. Establece que las Administradoras de Riesgo Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores, (p.5).</p> |
| <p>Decreto 1477 de 2014 – Ministerio de Trabajo</p> | <p>“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”.</p> <p>En su artículo 1. “Expide la tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.”</p> <p>En el presente Decreto se puede identificar afectaciones de nivel físico, emocional, mental, relacional, existencial o espiritual, que pueden repercutir en el agotamiento emocional, cansancio, desmotivación, aparición de conflicto en las relaciones, bajo rendimiento: Apareciendo el Síndrome de Burnout entre otros.</p> |
| <p>Decreto 1084 de 2015 – El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.</p> | <p>Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación.</p> <p>En su Artículo 2.2.2.3.5. Plantea, que los servidores públicos deben informar de manera pronta, completa y oportuna a quien pueda ser víctima en los términos del artículo 3 de la Ley 1448 de 2011, sobre la totalidad de sus derechos y el trámite que deben surtir para exigirlos.</p> <p>En el Artículo 2.2.6.6.9. Establece, La Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación integral a las víctimas, de conformidad con lo establecido en la presente parte, particular en el artículo 2.2.7.7.13, se hará cargo del proceso de sensibilización y capacitación de los servidores públicos frente al proceso de atención y orientación a las víctimas con el fin de garantizar la idoneidad que se requiere para el buen desempeño de su labor.</p> <p>Por lo que en el Parágrafo del artículo 2.2.7.5.7. Establece que todas las entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las víctimas, Gestionarán el desarrollo de estrategias y programas continuos de autocuidado y capacitación para los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas.</p> <p>(...) “con la finalidad de promover la calidad de la atención a las víctimas referidas en el artículo 3 de la Ley 1448 de 2011 e incorporar el enfoque psicosocial, las entidades responsables de la asistencia, atención y reparación, deberán capacitar progresivamente al personal encargado</p> |

MC-MO-02
V.4


| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 36 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | |
|--|--|
| | <p>en dicha materia de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social".</p> <p>Promoviendo así; La calidad de la atención a las víctimas del conflicto armado, y se oriente de igual manera el diseño de estrategias de bienestar y protección de la salud en el ámbito laboral, para prevenir el desgaste laboral del talento humano que orienta y atiende a las víctimas, por lo que se incorporan alcances y conceptos, como:</p> <p>Acción sin daño</p> <p>Atención con enfoque psicosocial</p> <p>Atención psicosocial</p> <p>Cuidado Emocional</p> <p>Enfoque de derechos</p> <p>Enfoque diferencial</p> <p>Enfoque psicosocial</p> <p>Enfoque transformador</p> <p>Factor de riesgo psicosocial</p> <p>Fatiga por compasión o desgaste por empatía</p> <p>Síndrome de Burnout, entre otras.</p> |
| <p>Resolución 2764 de 2022 – Ministerio del Trabajo-</p> | <p>“Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>En su artículo 1. Establece que, “la presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial” (p.3).</p> |
| <p>Bases Plan Nacional de Desarrollo (2022-2026) – Departamento Nacional de Planeación</p> | <p>El Plan Nacional de Desarrollo, establece los objetivos nacionales, las estrategias y las prioridades de acciones por el gobierno.</p> <p>Estableciendo “diseñar una ruta específica de acceso a los planes, programas y proyectos, incluyendo la atención de emergencia para las personas trabajadoras ... y su acceso a los servicios que harán parte del Sistema Nacional de Cuidado. A su vez diseñara un programa para asegurar la transición hacia condiciones de trabajo saludable y seguras ...” (p,71). Por otra parte, “en materia laboral se implementarán los lineamientos de la política pública de trabajo digno y decente, y se promoverá a la creación de condiciones dignas y justas de acceso al trabajo ...” (p, 282).</p> |


MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 37 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | |
|---|--|
| | <p>El Gobierno del Cambio, promueve el Bienestar físico, mental y social de la población, relacionando, “Disfrutar de una vida plena depende en gran parte de gozar de buena salud física, mental y social. Para alcanzar este objetivo se debe promover la salud mental, el cuidado y el autocuidado, y la protección de la salud física...” (p,104).</p> |
| <p>Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Artículo 166°. Política Nacional de Salud Mental.</p> | <p>El Gobierno nacional bajo la coordinación técnica del Ministerio de Salud y Protección Social, y con la participación del Consejo Nacional de Salud Mental actualizará la política nacional de salud mental individual y colectiva en la cual se abordarán líneas estratégicas con acciones transectoriales de mediano y largo plazo que incidan en los determinantes sociales de la salud mental, por entornos de desarrollo, curso de vida distinguiendo los enfoques poblacional, interseccional y territorial que contemple la promoción de la salud mental, la prevención, atención integral, rehabilitación e inclusión social de la población con afectaciones en salud mental, consumo problemático de sustancias psicoactivas, y las situaciones de violencia.</p> |
| <p>Resolución Número 00962 de 2023</p> | <p>“Por medio de la cual se adopta la Política Institucional de cuidado con Enfoque Psicosocial de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”.</p> <p>La Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas - PIMGURT- se aplica a los funcionarios, funcionarias y contratistas vinculados a la Unidad de Restitución de tierras del nivel central y en todas las Direcciones Territoriales. Su formulación, implementación, seguimiento y evaluación está a cargo de la Secretaría General. Dentro del alcance se pretende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocer que la discriminación y la violencia basada en género son un intolerable institucional y son aspectos que deben transformar, erradicar y eliminar dentro de la cultura institucional de la URT. 2. Fomentar la igualdad y equidad de género en la URT como elemento estratégico para el acceso a oportunidades. 3. Identificar y reducir las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género. 4. Impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos y viceversa. 5. Impactar al personal con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incentivando la redistribución de roles en el hogar con corresponsabilidad. |

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 38 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | |
|--|--|
| | <p>6. Promover una transformación cultural, donde el trabajo de hombres y mujeres se valora por igual y se reconoce su aporte al desarrollo sostenible de la URT y del país.</p> <p>7. Realizar atención integral. La URT brindará atención psico-jurídica y psicosocial a la persona que denuncia los hechos victimizantes derivados de la discriminación y la violencia basada en género.</p> <p>En su objetivo general “La PIMGURT propende por fortalecer las capacidades institucionales para abordar la discriminación y las violencias basadas en género, promover la cultura de reconocimiento de las diferencias y diversidades de los/las funcionarias y contratistas, establecer lineamientos que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género y avanzar hacia el cambio progresivo y sostenible de las condiciones de exclusión y segregación que afectan de manera diferencial y desproporcionada a las mujeres, grupos y poblaciones en el espacio laboral.”</p> |
|--|--|


Tabla 3: Normativa respecto al ejercicio de la Psicología

| Normativa | Descripción |
|--|--|
| Ley 1090 de 2006 – El Congreso de Colombia | <p>“Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.”</p> <p>En su artículo 1º. Establece que la Psicología es una ciencia ... y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, desde el paradigma de la complejidad, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales, (p.1).</p> |
| Ley 1581 de 2012 – El Congreso de Colombia | <p>“Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.”</p> <p>En su artículo 1. Establece, “desarrollar el derecho constitucional que tiene todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en base de datos o archivos... libertades y garantías constitucionales, por entidades públicas o privadas.”</p> |

Tabla 4: Normativa respecto a la atención, prevención y sanción de violencias contra las mujeres

| Normativa | Descripción |
|---|--|
| Ley 248 de 1995 – El Congreso de Colombia | <p>“Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do para, Brasil, el 9 de junio de 1994”.</p> |

MC-MO-02
V.4


| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 39 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | |
|--|---|
| | <p>En su artículo 1º. Establece que, “para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.</p> |
| <p>Constitución Política de Colombia de 1991.</p> | <p>En su artículo 1. Establece que, “Colombia es un Estado de derecho ... con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.</p> <p>Por lo que, de acuerdo al tema abordado se retoma específicamente los artículos 5, 7, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 22, 42, 43, 93, donde el Estado reconoce los derechos inalienables de las personas y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.</p> |
| <p>Ley 1010 de 2006</p> | <p>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.</p> |
| <p>Ley 1257 de 2008 – Congreso de la Republica</p> | <p>“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Ley 1257 de 2008, “...tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.”</p> <p>Qué, en el artículo 4 de la Ley 1257 de 2008, establece que “los principios contenidos en la constitución Política, y en los tratados o convenciones Internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, en especial la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém Do Pará), las demás leyes, la jurisprudencia referente a la materia, servirán de guía para su interpretación y aplicación”.</p> |
| <p>Ley 1761 de 2015</p> | <p>"Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones" (Rosa Elvira Cely)"</p> <p>Estableciendo en su artículo 2... a través del artículo 104 A. Que “quien causare la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las</p> |

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 40 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | |
|--|---|
| | siguientes circunstancias, incurrirá en prisión de doscientos cincuenta (250) meses a quinientos (500) meses” (p.1). |
| Circular 0069 de 2022 | Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, competencias con los inspectores de trabajo y seguridad social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. |
| Resolución Número 01042 de 2022 | “Por la cual se adopta la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – PIMGURT -, se crea el Comité operativo de seguimiento a casos y el Comité técnico de implementación”. |
| Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo | Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el ámbito laboral. |
| Circular Interna SG de la URT 00023 de 2023 | Lineamientos para el reconocimiento de la licencia menstrual “Día Morado” para promover, sensibilizar y ejecutar acciones sobre la protección de los derechos menstruales. |


4. TERMINOS

Atención psicosocial: Se define como el conjunto de procesos articulados que favorecen la recuperación o mitigación de los daños psicosociales, el sufrimiento emocional y los impactos a la integridad psicológica y moral y al proyecto de vida que pueden ser generados por eventos traumáticos, situaciones de amenazas o de vulneración de derechos, entre otras.⁵ El concepto “psicosocial” se utiliza como alternativa a “psicológico”, en el reconocimiento de que la salud mental de una persona se conforma en esa constante interacción entre lo “psicológico” y lo “social/contextual”, por lo que se contempla la relación entre los factores sociales y los psicológicos. (CNMH, 2020).

Autocuidado: Se entiende por autocuidado, la acción sistemática de cuidar de uno mismo, en procura del bienestar y crecimiento propio. De acuerdo con el Ministerio de Salud y Protección social (2018), la promoción del autocuidado en el talento humano que atiende y orienta a víctimas del conflicto armado ,busca el fomento de prácticas cotidianas de protección de la salud y bienestar integral, tales como: higiene general y personal, nutrición, estilo de vida, ejercicio y recreación, factores ambientales de la vivienda y hábitos sociales, factores culturales y sociales, manejo del estrés, desarrollo personal y proyecto de vida, uso de tecnología, capacidad de tomar decisiones oportunas para gestionar la salud y buscar ayuda médica en caso de necesidad.

Bienestar psicosocial: El Bienestar Psicosocial está relacionado con un estado de equilibrio entre el manejo de las emociones, los pensamientos, y el funcionamiento social en general; la capacidad de enfrentar situaciones relacionadas con la salud mental como la discriminación, la violencia, la exposición a eventos potencialmente traumáticos, la exclusión, la pobreza crónica y algunas experiencias relacionadas con la migración y el refugio.

⁵ El Ministerio de Salud y protección social y la Unidad para las Víctimas, 2019.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 41 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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). El Departamento Administrativo de la Función pública (2001) refiere que la cultura organizacional de una entidad, se puede reconocer a partir de lo que dicen, hacen y piensan las personas; en ella se consolidan la transmisión de conocimientos, las creencias, el aprendizaje y los comportamientos. También ha sido definida como aquel sistema de valores y creencias que reciben la influencia del diseño estructural de la entidad, su tecnología y su medio ambiente, tanto interno como externo, siendo estos elementos los que determinan las formas de pensamiento y normas de conducta que comparten los miembros de dicha entidad.

Clima Laboral: Conjunto de percepciones que las servidoras y los servidores de la UAEGRTD construyen alrededor de interrelaciones y características de la unidad o de alguna dependencia de la misma, tales como políticas, prácticas, procedimientos, estilos de liderazgos y otros factores que se entretajan, correlacionan e influyen en su bienestar, comportamiento y productividad.

Cuidado psicosocial: El cuidado psicosocial puede entenderse como la competencia necesaria para las personas que se desempeñan en escenarios laborales de violencia, que implica el reconocimiento de los riesgos presentes en el contexto de trabajo, la disposición por comprender las necesidades de desarrollo propias y de los demás y la actuación para promover el bienestar integral de su red social (OIM, 2016, página, 12, citado por CNMH 2015).

Desgaste laboral: El desgaste laboral se puede definir como la sensación de alteración del equilibrio del organismo, ocasionada por la percepción que tiene el individuo sobre los estresores asociados al trabajo y condicionada por la capacidad de respuesta con la que cuenta. Por su parte, el Centro Nacional de Memoria Histórica (2015), comprende el desgaste laboral como “el

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 42 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

conjunto de síntomas indeseados sostenidos en el tiempo y relacionados con el trabajo, experimentados por personas que trabajan en contextos de violencia. Esta experiencia incluye afectaciones a nivel físico, emocional, mental, relacional, existencial o espiritual. Entre algunos de los efectos observables se destacan el agotamiento emocional, el cansancio crónico, dolores y afecciones de salud, desmotivación, aparición de conflictos en las relaciones de manera más frecuente que antes, bajo rendimiento, pérdida de la fe o del sentido de vida y un estilo pesimista de relacionarse con el mundo (OIM, 2016, página, 10, citado por CNMH, 2015).


Estrés laboral: El estrés es un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, la organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo y se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos. “El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)” (Grath, 1970). Asimismo, Castillo T. & Ávila M. (2021), definen el estrés como el proceso por medio del cual los sujetos reaccionan al percibir una situación o acontecimiento que genera una alta demanda o amenaza, por lo que es un fenómeno que afecta de una manera directa a la salud, facilitando la aparición de determinadas enfermedades o acelerando el progreso de una enfermedad ya crónica, o de forma indirecta, estimulando la realización de conductas nocivas o reduciendo la probabilidad de que aparezcan conductas saludables.

Motivación: La motivación es el lugar o sitio donde se origina la fuerza que impulsa a una persona a realizar diferentes acciones, esa fuerza puede ser intrínseca (interna) o extrínseca (externa) y posee componentes cognitivos, afectivos y conductuales. *La motivación intrínseca* es aquella que se lleva consigo, no depende del exterior y activa a la persona por sí misma cuando desea o le apetece algo. *La motivación extrínseca*, es aquella que se activa cuando es provocada por alguien o por algo, es decir, depende de que en el exterior se cumpla una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación. Por otra parte, existe también *la motivación de logro*, la cual está impulsada por la consecución exitosa y competitiva de una meta u objetivo reconocido socialmente. (Soriano, 2021)

Percepción: Proceso cognitivo que reconoce, interpreta y elabora significados a partir de la interrelación de diversos elementos informativos presentes en el entorno físico y social. Este proceso es entendido como relativo a las situaciones que se presentan en un momento y ambiente específico, el cual está mediatizado por creencias, deseos, motivaciones, necesidades, emociones, experiencias y expectativas individuales y sociales. Se hace alusión a que la percepción no es netamente individual sino también social ya que constantemente los factores sociales y culturales se integran con los individuales e influyen en los procesos perceptuales. (Tomado y adaptado de Arias, 2006)

Recursos de afrontamiento: Todas las personas tienen recursos que les permiten resistir en términos de salud mental y bienestar psicosocial, los cuales pueden variar en función de la edad, el género, el contexto sociocultural y el ámbito de la emergencia. El afrontamiento puede ser concebido como todas las estrategias que las personas realizan a nivel psíquico, físico, y social frente a las exigencias que se presentan a lo largo de su vida. El afrontamiento incluye las acciones que realiza el individuo para resistir y superar demandas excesivas que se le plantean en su acontecer vital, y reestablecer el equilibrio, es decir, para adaptarse a la nueva situación. (Rodríguez, M; López, R; Pastor. 1990).

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 43 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Redes de apoyo: Una red de apoyo representa un elemento muy importante de bienestar psicosocial y puede ser definida como las relaciones que brindan soporte, seguridad, ayuda y/o confianza a las personas sobre un área determinada, ya sea en salud, empleo, educación o apoyo emocional, entre otros.

Salud mental: la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como un estado de bienestar físico, mental y social, que implica lograr un equilibrio entre las emociones, la forma de pensar y de actuar, de tal manera que las personas puedan tener un manejo del entorno y estén en capacidad de afrontar los distintos riesgos a los que son expuestas. No es la ausencia de enfermedad, en cuanto se define como un estado de bienestar en el cual el individuo consciente de sus propias capacidades es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad” (Muñoz, C. O., Restrepo, D., Cardona, D. 2016PAG.).

Satisfacción: Velandia, Ardón y Jara (2007) refieren que la satisfacción es el resultado de un proceso comparativo y de juicio que una persona realiza subjetivamente en relación con sus expectativas y lo que percibe realmente. Por otra parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública (2021), hace alusión a que la satisfacción está relacionada con el estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, representando un componente emocional, cognitivo y conductual. El grado de satisfacción (componente positivo) o insatisfacción (componente negativo) surge de la comprensión o juicio entre lo que una persona desea, obtiene o encuentra en el lugar donde trabaja y se puede ver afectado o beneficiado por el Clima Laboral.


Síndrome de Burnout, “erosión del espíritu”: El burnout se define como una respuesta a un estrés emocional crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento físico y psicológico significativo y un desequilibrio en las áreas de ajuste, ocasionado por las condiciones laborales que afronta la persona. Para Aron y Llanos (2004, pág. 4), el Burnout se expresa a través de la sensación de “estar fundido” y se caracteriza por síntomas como cansancio, fatiga, lentitud, frustración, omnipotencia, problemas físicos (malestares digestivos y musculares), alteraciones en el sueño, desmotivación, pérdida del entusiasmo, ausentismo y/o visión negativa de la vida y de los demás”.

Trauma vicario: Según el Ministerio de Salud y Protección Social (2018), el trauma vicario, se entiende como el proceso en que se empiezan a reproducir en la persona, los síntomas y sufrimientos de las víctimas que atiende; en este sentido, se empieza a vivir la experiencia traumática de los demás como propia y reproducir en uno mismo sufrimiento intenso, pesadillas relacionadas con la vivencia de la víctima o sentirse en peligro constante, entre otras. (Aron y Llanos, 2004, página 5); de esta manera el trauma vicario ocurre cuando el/la profesional que presta atención se encuentra muy afectada por la experiencia de las víctimas con las que trabaja (Comisión de la Verdad, 2019).

5. OBJETIVO GENERAL

Generar una transformación institucional al interior de la UAEGRTD, implementado y consolidado estrategias que construyan una Cultura Organizacional que promueva el bienestar emocional, el cuidado psicosocial, la igualdad y equidad de género, un clima laboral favorable y la

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 44 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

armonización de la vida laboral y personal de funcionarios (as), a través de políticas, programas y actividades diseñadas para tal fin

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 6.1. Diseñar e implementar acciones que transformen la cultura, fortalezcan las buenas prácticas desarrolladas por funcionarios, funcionarias y contratistas en la gestión, encaminadas a reconocer y aplicar los valores institucionales, la misión y visión de la UAEGRTD
- 6.2. Fortalecer la capacidad instalada y aportar a la armonización de la vida laboral, familiar y personal, a través de actividades que permitan cambios sustanciales y colectivos en materia de clima laboral, cuidado psicosocial y avanzar en la erradicación de la discriminación y todas las formas de violencias basada en género.
- 6.3. 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.
- 6.4. Implementar acciones de Clima Laboral que transformen positivamente las percepciones, sentimientos y comportamientos que funcionarias, funcionarios y contratistas de la UAEGRTD, desarrollan en torno a su ambiente laboral, a través del fortalecimiento de la estructura organizativa, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación, la inclusión, el reconocimiento del quehacer y la gestión del cambio.
- 6.5. Fortalecer las capacidades institucionales, por medio de la creación de una cultura organizacional que dirija sus acciones a la erradicación de hechos de discriminación y violencias basada de género, mediante procesos formativos, pedagógicos, de transversalización del enfoque de género y los enfoques diferenciales; y la creación de acciones afirmativas.
- 6.6. Promover el cuidado de la salud mental y el bienestar integral de funcionarios y s de la UAEGRTD, y aportar en la identificación, atención integral y mitigación de las afectaciones psicosociales asociadas al trabajo que realizan.

7. POBLACION OBJETIVO


El Plan Institucional de Cultura Organizacional está dirigido a todo el talento humano que atiende y orienta la misión de la Entidad, lo cual comprende a funcionarios y funcionarias de la entidad. Puesto que la UAEGRTD es una institución descentralizada las acciones propuestas y desarrolladas deberán tener un enfoque territorial.

8. ALCANCE

El Plan institucional de Cultura Organizacional tendrá como alcance los escenarios del nivel territorial y central en donde los funcionarios, funcionarias y contratistas desarrollan su ejercicio laboral y su implementación prevé la aplicación de diversas herramientas pedagógicas de contenido transformador, que incluye entre otras herramientas cualitativas talleres, jornadas de sensibilización, atención individual y colectiva.

9. ACCIONES

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 45 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

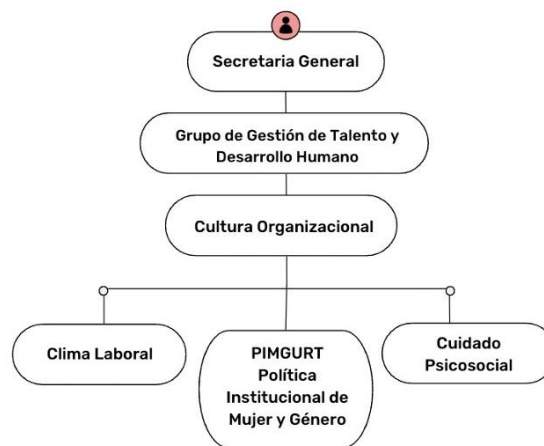
Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

La Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD, alineada con las apuestas del Gobierno del cambio, busca generar una transformación social e institucional al interior de la unidad, implementado y consolidado a través del Grupo Gestión de Talento y Desarrollo Humano; un equipo de Cultura Organizacional para la construcción de un contrato social comprometido con los valores, los principios y la misión, pero también con la edificación de ambientes sanos, garantes de bienestar y derechos. Esta transformación estará sustentada en el cuidado, el autocuidado, la acción sin daño, el trato digno, la calidad humana, la no revictimización y la armonización del ambiente laboral y la vida de funcionarias, funcionarios y contratistas de la UAEGRTD.

El Plan institucional de Cultura Organizacional tendrá como alcance los escenarios del nivel territorial y central en donde los funcionarios, funcionarias y contratistas desarrollan su ejercicio laboral y su implementación prevé la aplicación de diversas herramientas pedagógicas de contenido transformador, que incluye entre otras herramientas cualitativas talleres, jornadas de sensibilización, atención individual y colectiva que se desarrollaran desde tres líneas estratégicas: Clima Laboral, Cuidado Psicosocial y la Política de Mujer y Género.

Gráfica 13: Organigrama Cultura Organizacional UAEGRTD




Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

Cada línea de trabajo está compuesta por un equipo de profesionales que orientan el quehacer de la Cultura Organizacional hacia la atención de funcionarias, funcionarios y contratistas; la promoción de una cultura de cuidado y autocuidado; la promoción de ambientes laborales armónicos; el respeto por la diferencia y la diversidad; el trato digno; la confidencialidad y la buena fe.

El grupo de gestión del talento humano guiará sus acciones mediante este documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer el presupuesto requerido según los tiempos establecidos en el Decreto 1083 de 2015, y la Ley 1960 de 2019, y del procedimiento de administración del talento humano; dando cumplimiento además a la verificación de cumplimiento de requisitos, el acceso transparente, el aporte de competencias y conocimientos, para brindar a la UAEGRTD personal idóneo acorde con los valores institucionales.

9.1. PROGRAMAS

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 46 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

El Plan Institucional de Cultura Organizacional propende por el desarrollo de 1 línea de acción transversal y el diseño e implementación de 3 programas, a saber;

- Línea transversal de institucionalización Plan cultura organizacional.
- Programa Clima laboral
- Programa de Cuidado emocional “CuidArte”
- Programa de Mujer y Genero de la UAEGRTD

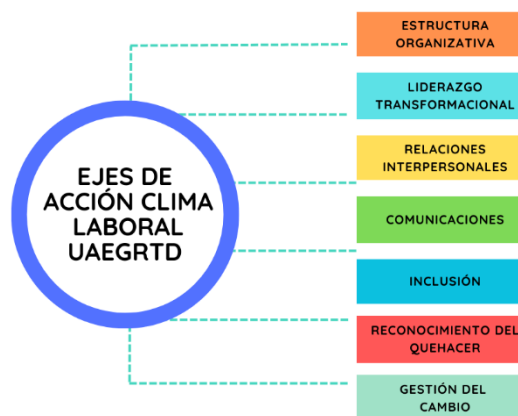
Tal como se menciona anteriormente, cada uno de los programas corresponde a la planeación, proyección y ejecución de acciones propias de cada una de las políticas y estrategias que en la actualidad se llevan a cabo en el marco de la gestión de la Secretaría General a través del liderazgo del equipo de Cultura Organizacional del GGTH cuya función principal es la armonizar los planes de trabajo de cada línea, proyectar las necesidades y acciones con presupuesto propio y las que cuenten con financiación.

9.1.1. PROGRAMA CLIMA LABORAL


El equipo de Clima Laboral es abordado desde una mirada integral, propositiva y preventiva que actúa en función de las situaciones que surgen al interior de cada territorial, coordinación, área y grupos de trabajo de la UAEGRTD, con el fin de identificar e implementar acciones que transformen positivamente las percepciones, sentimientos y comportamientos que funcionarias, funcionarios y contratistas desarrollan en torno a su ambiente laboral, mediante el fortalecimiento de sus capacidades individuales y colectivas; y la transformación social y estructural de la unidad.

Bajo estas premisas, el Clima Laboral tiene siete líneas de acción que permiten generar una transformación a nivel individual y grupal de su talento humano, como también de la estructura organizativa. Además, son indicadores de la gestión que se realiza al interior de la UAEGRTD, y aportan de manera significativa al plan de acción de Clima Laboral, el cual contiene una metodología (talleres, actividades y programas) para cada eje. (Ver el Programa Estratégico para la Transformación del Clima Laboral)

Gráfica 14: Líneas de Acción Clima Laboral UAEGRTD




Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 47 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

- a. Estructura organizacional:** Para avanzar en las nuevas dinámicas y políticas implementadas desde el Gobierno Nacional y el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, desde Clima Laboral se han planteado diferentes acciones que permiten abordar el actual eje desde una perspectiva de buen relacionamiento entre las servidoras y los servidores con la Estructura Organizacional de la Unidad. Estas acciones contribuirán de manera transversal con el entendimiento y apropiación de los valores y principios institucionales, como también, con la construcción de herramientas, actividades, programas y políticas que fortalezcan cada uno de los componentes de la estructura.
- b. Liderazgo transformacional:** Para orientar el liderazgo de la Unidad de Restitución de Tierras hacia un liderazgo transformacional, se requiere que se establezcan parámetros que den cobertura al crecimiento personal y a la posibilidad de que las servidoras y los servidores puedan convertirse en equipos autodirigidos, autorreguladores y autocontrolados. Para ello se han diseñado algunos talleres y programas que buscan identificar y generar desarrollo de competencias que faciliten el establecimiento de un liderazgo transformacional al interior de la UAEGRTD.
- c. Relaciones interpersonales:** La UAEGRTD está conformada por funcionarias, funcionarios y contratistas que cuentan con diferentes tipos de comportamientos, actitudes y creencias que influyen directamente en la interacción con el otro/a y en el logro de las buenas relaciones interpersonales. Es por ello, por lo que se proponen herramientas que pueden ser utilizadas para propender por el mejoramiento y mantenimiento de relaciones interpersonales sanas y generaran un clima laboral óptimo y armónico.
- d. Comunicaciones:** Fortalecer los ambientes laborales de la UAEGRTD, mediante herramientas que les permitan cultivar y mantener relaciones interpersonales constructivas, optimizar las habilidades interpersonales, resolución de conflictos, trabajo en equipo, toma de decisiones y una sana convivencia.
- e. Inclusión:** Con el objetivo de fortalecer una cultura de Inclusión, respeto y cuidado dentro de la UAEGRTD, se han ideado algunas actividades que se encuentran contenidas en la Guía Metodológica para el Clima Laboral, las cuales buscan reconocer comportamientos que pueden resultar poco inclusivos desde los preconceptos que se crean socialmente y que provocan actitudes de intolerancia frente a las diferencias, generando ambientes de trabajo segmentados y con bajos niveles de tolerancia frente a la diversidad.
- f. Reconocimiento del quehacer:** Promover el reconocimiento de funcionarias, funcionarios y contratistas por sus buenas prácticas en la labor que realizan dentro de la UAEGRTD, teniendo en cuenta que una buena práctica genera un efecto multiplicador sobre las demás personas que les rodean. Este reconocimiento se caracteriza por ser simbólico y se da a los proyectos y acciones que en el ejercicio de la labor se constituyen en buenas prácticas. Algunos elementos a tener en cuenta en su implementación son la capacidad de innovación en la gestión y el compromiso ético y político con la UAEGRTD.
- g. Gestión del cambio:** A lo largo del tiempo, la UAEGRTD ha transitado por diferentes cambios estructurales que directa o indirectamente afectan el bienestar y la adaptación de las servidoras y los servidores que la componen, por tanto, se establecen e implementan acciones que

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 48 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

desarrollen competencias de adaptación a través de talleres y actividades con metodologías estratégicas.


9.1.2. PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL

Por más de una década, la UAEGRTD ha asumido el reto de acompañar a víctimas reclamantes de tierras, contando con diversos equipos cualificados que tienen roles específicos en la ruta de administrativa y judicial; siendo los equipos de atención al ciudadano, de las áreas catastral, jurídico y social y de enfoque étnico, algunos de los roles con mayor interacción con las víctimas reclamantes. En este proceso, ha sido evidente el riesgo psicosocial que supone orientar a víctimas, dado que las y los profesionales están enfrentados de manera constante y continua a los relatos cargados de dolor, sufrimiento, violencia e incluso impotencia frente a la impunidad en sus casos. Así como lo visibilizó, la investigación realizada por la Procuraduría General de la Nación (2012), titulada “El daño Oculto”, las y los profesionales dedicados a la atención de las víctimas, presentan afectaciones en su salud física y mental, debido a situaciones asociadas a la falta de garantías de seguridad, necesidades insatisfechas de las víctimas, fallas administrativas y la sobrecarga laboral.

De acuerdo con este contexto, la entidad debe garantizar el cumplimiento a la Resolución 1166 de 2018, por la cual se adoptan los lineamientos que promueven el fortalecimiento del talento humano encargado de la atención a las víctimas del conflicto armado (Ministerio de Salud y Protección social, 2018a) y para ello, se formuló la Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial de la Unidad Administrativa Especial De Gestión De Restitución De Tierras Despojadas, establecida mediante la Resolución No 00962 de 2023, esta establece el Programa de cuidado emocional “CuidArte” el cual debe ser liderado por el Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano de la Secretaría general y tiene como propósito promover el cuidado de la salud mental y el bienestar integral de funcionarios y funcionarias de la UAEGRTD, y aportar en la identificación, atención integral y mitigación de las afectaciones psicosociales asociadas al trabajo que realizan. Para su implementación, se establecen las siguientes líneas de acción:

- a. **Institucionalización:** En esta línea de acción se contemplan las acciones necesarias para institucionalizar y legitimar el Programa de cuidado emocional CuidArte, tales como:
 - **Diseño:** Diseñar, actualizar e institucionalizar el Programa de Cuidado emocional CuidArte a través de un proceso participativo e incluyente, en el que se tengan en cuenta las necesidades y propuestas de funcionarios, funcionarias y contratistas de la entidad, especialmente de las direcciones misionales y las direcciones territoriales
 - **Socialización:** Se deben realizar actividades de divulgación y socialización del Programa de cuidado emocional CuidArte, para dar a conocer los servicios y medidas establecidas en todos los equipos de la entidad.
 - **Diseño de plan de acción:** Se debe diseñar un plan de acción que incluya las actividades requeridas para adecuar anualmente el Programa a las dinámicas y realidades contextuales y territoriales de la UAEGRTD.
 - **Comité operativo:** Para la adecuada implementación de la Política Institucional de Cuidado con enfoque psicosocial se debe desarrollar de manera continua un Comité operativo que tendrá el

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 49 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

propósito de diseñar, impulsar y hacer seguimiento a las acciones que se establezcan en materia de cuidado psicosocial y de transversalización del enfoque en el proceso de restitución de tierras. La secretaría técnica de esta instancia estará a cargo de la Secretaría general, a través del delegado o delegada del equipo de cuidado psicosocial del Grupo de gestión del Talento y Desarrollo Humano y contará con el apoyo de un delegado o delegada de la Dirección social.

- **Comité de Impulso:** Es la instancia integrada por directivas de la entidad, que apoyará el diseño y la implementación de la Política Institucional de Cuidado con enfoque psicosocial. La Secretaría Técnica del Comité de impulso estará a cargo de la secretaría técnica del Comité operativo, que debe estar conformado por un delegado o delegada del Grupo de gestión del Talento y Desarrollo Humano y un delegado o delegada de Dirección Social.
- **Equipo de cuidado psicosocial:** Desde el Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano se dispondrá de un equipo de cuidado psicosocial encargado de liderar el Programa de Cuidado emocional e implementar los procesos de atención psicosocial individual y colectivos.
- **Articulación interinstitucional:** El equipo de cuidado psicosocial debe impulsar acciones de articulación y de intercambio de experiencias con otras instituciones públicas, organizaciones sociales, agencias de cooperación internacional, entre otros actores estratégicos, que estén implementando programas de cuidado; tales como las entidades que hacen parte del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas – SNARIV, instituciones adscritas al Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición y organizaciones de la sociedad civil.
- **Sistema de información y Reporte.** El equipo de cuidado psicosocial debe contar con un Sistema de información que permita divulgar, registrar y sistematizar los procesos de acompañamiento facilitados. Además, debe generar reportes periódicos y generales sobre los procesos de acompañamiento psicosocial y consolidar los informes requeridos para dar cuenta de la implementación de la Resolución 1166 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social. Los reportes deben garantizar la confidencialidad y reserva de la información sensible, tal como lo establece la Ley 1090 de 2006.


b. Acompañamiento psicosocial para el cuidado integral:

Esta línea de acción incluye los servicios de atención para promover el bienestar integral de funcionarios y funcionarias y aportar en la mitigación de las afectaciones psicosociales derivadas del trabajo que realizan.

Componente 1. Atención psicosocial individual: Es un espacio de acompañamiento psicosocial, que consiste en garantizar la interacción, escucha, orientación y apoyo a los Funcionarios/as y Contratistas de la UAEGRTD, con el objetivo de identificar necesidades y situaciones que les generan sufrimiento emocional impactando la integridad psicológica y moral, en ocasiones, asociadas al trabajo que desempeñan y/o a otros factores a nivel personal, buscando la identificación de prácticas de autocuidado, desde sus propios recursos y capacidades, para afrontar y tomar decisiones en favor de su bienestar integral.

Características de la atención individual:

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 50 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

- Voluntaria
- Cuenta con confidencialidad (Ley 1090 de 2006)
- Espacio seguro de escucha, reconocimiento y apoyo.
- La atención es facilitada una dupla de psicólogas/os con estudios de postgrado
- Sesiones de aproximadamente una hora de duración
- Modalidad presencial y/o virtual.
- Alrededor de 5 sesiones por persona

Componente 2. Círculos de cuidado: Estos espacios colectivos buscan promover la expresión de pensamientos y emociones sobre situaciones que generen malestar en los equipos de trabajo, para identificar alternativas que contribuyan al bienestar colectivo. Se espera fortalecer las herramientas individuales y colectivas para favorecer el cuidado integral de los equipos, afianzando los vínculos y el apoyo mutuo. Se realizarán jornadas grupales para promover el cuidado de equipos, abordando temas como comunicación asertiva, trabajo en equipo, estilos de liderazgo, reconocimiento, manejo del estrés, empatía, tramitación de conflictos, prácticas de autocuidado, hábitos saludables, inteligencia emocional, y manejo de emociones. Estos encuentros se diseñan bajo metodologías vivenciales y reflexivas que parten de ejercicios personales, desde el reconocerse y el darse cuenta; y transitan al abordaje e impacto colectivo, con mensajes claves a posicionar según temática y objetivo del taller. Se parte de las sensaciones, de los afectos, las experiencias y los conocimientos individuales para llegar a la consideración y comprensión de los demás, proporcionando así herramientas de cuidado y autocuidado que contribuyan al bienestar de contratistas y funcionario/as. También se diseñará e implementará, mensualmente, una estrategia, virtual o presencial, denominada “CuidArte” para garantizar un espacio permanente de acompañamiento a las personas que lo requieran. Será un espacio cuidadoso que, en modo virtual, usarán técnicas y herramientas online que sean interactivas, con resultados en tiempo real que permitan mantener la atención, propiciar la construcción colectiva y facilitar herramientas claras y útiles de uso diario. Bajo la modalidad presencial, seguirá el planteamiento metodológico de los círculos de cuidado arriba descritos.


Características

- Pueden programarse a través de modalidad virtual y/o presencial
- Contarán con la facilitación de mínimo dos profesionales.
- Pueden tener una duración aproximada de 2 a 4 horas, dependiendo de la situación.
- Se puede programar una única sesión, pero es deseable lograr facilitar varios encuentros con una duración aproximada de 2 a 4 horas, dependiendo de la situación.

9.1.3. PROGRAMA POLÍTICA DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

La PIMGURT es el instrumento de contenido político que orienta el quehacer institucional de la UAEGRTD frente a hechos victimizantes relacionados con discriminación y violencias basadas en género ocurridas al interior de la Entidad contra funcionarias, funcionarios y contratistas. En consecuencia, es la respuesta al compromiso del Gobierno Nacional por avanzar en la erradicación de todas las formas de violencias y discriminación contra las mujeres y responde a los compromisos internacionales en materia de equidad e igualdad de oportunidades y refleja el compromiso de cambio para reconocer y garantizar los derechos humanos de las personas vinculadas laboral y contractualmente a la Entidad, dignificando su labor y todos sus derechos.

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 51 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Por lo tanto, el Programa de Mujer y Género de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas propone fortalecer las capacidades institucionales, por medio de la creación de una cultura organizacional que dirija sus acciones a la erradicación de hechos de discriminación y violencias basada de género, mediante procesos formativos, pedagógicos, de transversalización del enfoque de género y los enfoques diferenciales; y la creación de acciones afirmativas. Para ello contempla las siguientes líneas de acción:

- a. **Institucionalización de la Política:** Impulsar procesos formativos y de fortalecimiento de capacidades sobre los enfoques diferencial, de género y de masculinidades reflexivas, así como facilitar su apropiación por parte de funcionarios, funcionarias y contratistas, a fin de que estos y estas reconozcan, cuestionen y prevengan hechos de discriminación y violencia basados en género.
- b. **Transversalización del enfoque de género y diversidad en la cultura institucional:** Implementar acciones de transversalización de los enfoques diferencial, de género y de masculinidades reflexivas en articulación con las áreas misionales, administrativas y de gestión que integran la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas. También contempla impulsar acciones afirmativas para la prevención, superación y erradicación de hechos de discriminación y violencias basadas en género en la dinámica laboral y de trabajo de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas.
- c. **Transformación de la cultural institucional:** Busca crear herramientas pedagógicas, comunicativas y de difusión que permitan que funcionarios, funcionarias y contratistas se sensibilicen sobre los enfoques: diferencial, de género y de masculinidades reflexivas; y se apropien de los mismos para reconocer, cuestionar y prevenir hechos de discriminación y violencias basadas en género en la dinámica laboral de la Entidad.

10. PLAN DE ACCION (OPERATIVO 3 LINEAS ESTRATEGICAS)

Tabla 5: Plan Operativo PROGRAMA CLIMA LABORAL

| EJE ESTRATEGICO | SUB-EJES | ACTIVIDADES ESTRATEGICAS | RESPONSABLES | I | I | I | I |
|---------------------------|--------------|--|--|---|---|---|---|
| PROGRAMA CLIMA LABORAL | | | | | | | |
| ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | OPERATIVIDAD | Diseño y validación del Programa Estratégico de Clima Organizacional | Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura | X | | | |
| | | Conformación de equipo de trabajo y estructuración de cronograma de actividades POA 2024 | | X | | | |

MC-MO-02
V.4



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|---|---|---|---|---|--|
| | | Elaboración validación de la herramienta de Medición del Clima Laboral. | Organizacional/grupo Clima laboral | | X | | | |
| | TERRITORIALIZACIÓN | Campana de comunicación para la sensibilización acerca de la apropiación e Integración de los Valores del Código de Integridad y los Principios de la UAEGRTD como parte de la apropiación e incorporación misional en el quehacer diario de las funcionarias funcionarios y contratistas de la UAEGRTD. | | X | X | X | X | |
| | | Aplicación herramienta de Medición del Clima Laboral de manera temprana que permita realizar de forma confiable una caracterización del estado en que se encuentra este aspecto en la UAEGRTD. para intervenir de manera cuidadosa y efectiva. | | | | X | | |
| | | CONTROL Y SEGUIMIENTO | Institucionalización del Programa estratégico de Clima Laboral - aplicativo STRATEGOS | | X | | | |
| | Cargue de metodologías y resultados de la medición de clima laboral | | | X | X | | | |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | OPERATIVIDAD | Diseño y validación del POA 2024 y las metodologías a implementar | Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/grupo Clima laboral | X | X | | | |
| | | Convocatoria amplia a través de espacios de socialización de las actividades a realizar | | X | X | X | X | |
| | | Validación de los criterios de focalización de los participantes en las acciones programadas | | X | | | | |
| | GESTIÓN DEL CAMBIO | Implementación Estrategia de Comunicación: <i>Conversemos para Construirnos</i> , para la promoción de espacios mensuales de comunicación entre líderes con sus equipos de trabajo, donde se hablará | | X | X | X | X | |



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | | | | | | | |
|--|------------------------------|---|--|---|---|---|---|
| | | de la gestión, avances y resultados, como también del apoyo que se requiere y el reconocimiento a las buenas prácticas que se realicen al interior de cada equipo. | | | | | |
| | | Implementación Taller: <i>Transformando mi Liderazgo</i> : Espacio en el cual se promueve el desarrollo de competencias y habilidades de las y los líderes de la UAEGRTD asociadas al Liderazgo Transformacional. Identificando recursos y características del Liderazgo Transformacional y desarrollando habilidades en las y los líderes de la UAEGRTD para que sean gestores del cambio. | | | | X | |
| | | Implementación del Taller: <i>Liderazgo Consciente</i> , este espacio busca identificar y comprender los diferentes estilos de liderazgo que adopta cada líder dentro de la UAEGRTD, para posteriormente guiarlos hacia un liderazgo transformacional. Este proceso se realizará a través de una herramienta denominada la “brújula del liderazgo”, la cual permitirá orientar su liderazgo de acuerdo con las características personales y las necesidades de su equipo. | | | | | X |
| | CONTROL Y SEGUIMIENTO | Elaboración y validación de la implementación de las acciones a través de informe mensual de actividades | | X | X | X | X |
| | | Mesas técnicas mensuales de revisión y análisis de resultados esperados Vs resultados obtenidos | | X | X | X | X |



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | | | | | | | |
|--|-----------------------|--|--|---|---|---|---|
| | | Elaboración y cargue mensual de soportes de actividades aplicativo STRATEGOS | | X | X | X | X |
| RELACIONES INTERPERSONALES | OPERATIVIDAD | Diseño y validación de metodologías y criterios de focalización de los participantes en las actividades programadas | Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/ grupo Clima laboral | X | | | |
| | GESTIÓN DEL CAMBIO | Implementación del taller <i>Herramientas para el Cambio</i> : espacio diseñado para promover la participación de los funcionarios (as) de la UAEGRTD en un espacio de confianza y escucha para la identificación y autogestión de las situaciones que influyen positiva y negativamente en el clima laboral, impulsando estrategias, propósitos, recursos personales y acciones de mejora para fortalecer los equipos de trabajo. | | | | | X |
| | CONTROL Y SEGUIMIENTO | Elaboración y validación de la implementación de las acciones a través de informe mensual de actividades | | X | X | X | X |
| | | Mesas técnicas mensuales de revisión y análisis de resultados esperados Vs resultados obtenidos | | X | X | X | X |
| Elaboración y cargue de soportes de actividades aplicativo STRATEGOS | | | X | X | X | X | |
| COMUNICACIONES | OPERATIVIDAD | Diseño y validación de metodologías | Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/ grupo Clima laboral | | X | | |
| | | Elaboración y validación de los criterios de focalización de los participantes en las acciones programadas | | | X | | |
| | GESTIÓN DEL CAMBIO | Implementación del <i>Grupos Focales</i> , para generar espacios que permitan la participación de las servidoras y los servidores de la UAEGRTD para identificar los elementos que caracterizan la | | | | X | |



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023


| | | | | | | | | |
|------------------|------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|
| | | <p>comunicación cotidiana al interior de dicha dependencia o equipo de trabajo, así como también la identificación de los canales utilizados para la transmisión de estos. Lo anterior con el fin de apoyar, acompañar y fortalecer los procesos de interacción interna mediante técnicas de comunicación, dialogo asertivo y trabajo en equipo.</p> | | | | | | |
| | | <p>Implementación taller: <i>Convivamos en Armonía</i>, el cual busca promover un buen ambiente laboral mediante estrategias de relacionamiento, comunicación, cooperación, convivencia y resolución de conflictos.</p> | | | | | X | |
| | CONTROL Y SEGUIMIENTO | <p>Mesas técnicas mensuales de revisión y análisis de resultados esperados Vs resultados obtenidos</p> | | X | X | X | X | |
| | | <p>Elaboración y cargue de soportes de actividades aplicativo STRATEGOS</p> | | X | X | X | X | |
| INCLUSIÓN | OPERATIVIDAD | <p>Diseño y validación de la Política de Inclusión</p> | <p>Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizaciona l/grupo Clima laboral</p> | X | X | | | |
| | | <p>Institucionalización de la Política de inclusión a través de acto administrativo</p> | | | | X | | |
| | GESTIÓN DEL CAMBIO | <p>Campaña de comunicación para la sensibilización acerca del significado profundo de la Colombia multiétnica y pluricultural dirigida a los funcionarios y funcionarias de la UAEGRTD</p> | | | X | X | X | |
| | | <p>Implementación taller: <i>Hacia una Mirada Diferencial</i>, espacio vivencial que permite comprender cómo algunas veces se construye la relación con la otra y el otro desde imaginarios y prejuicios que alimentan la estigmatización</p> | | | | | | X |



Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | | | | | | | | |
|--|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | histórica que han sufrido algunos grupos poblacionales, además de agudizar los daños que han ocasionado las réplicas de los comentarios y conductas violatorias de los DDHH. | | | | | | |
| | CONTROL Y SEGUIMIENTO | Institucionalización de la Política de Inclusión en el aplicativo STRATEGOS | | X | | | | |
| | | Emisión y cargue acto administrativo de validación de la Política de Inclusión | | | X | | | |
| RECONOCIMIENTO DEL QUEHACER | OPERATIVIDAD | Diseño y validación de metodologías y criterios de focalización de los participantes en las actividades programadas | Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Equipo Cultura Organizacional/grupo Clima laboral | | X | | | |
| | GESTIÓN DEL CAMBIO | Implementación del taller <i>Conectándome con el cambio</i> , el cual busca gestionar el cambio a través del presente, las oportunidades, los sueños y el proyecto de vida personal. A través de este taller, los servidores y servidoras de la UAEGRTD, podrán adquirir herramientas para materializar su proyecto de vida y darle al cambio una mirada positiva y constructiva. | | | | | X | |
| | | Implementación de la estrategia: <i>Tanque de Ideas</i> Programa de reconocimiento simbólico a los proyectos y acciones que en el ejercicio de la labor se constituyan en buenas prácticas para la UAEGRTD. | | | | | X | |
| | | | | | | | | |
| | CONTROL Y SEGUIMIENTO | Elaboración y validación de la implementación de las acciones a través de informe mensual de actividades | | | X | X | X | X |
| | | | | | X | X | X | X |
| Elaboración y cargue de soportes de actividades aplicativo STRATEGOS | | | X | X | X | X | | |

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 57 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |


Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Tabla 6: Plan operativo PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL

| EJE DE ACCIÓN | SUB-EJES | ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS | RESPONSABLES | I | II | III | IV |
|--|------------------------------|---|---|---|----|-----|----|
| PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL CUIDARTE | | | | | | | |
| INSTITUCIONALIZACIÓN Y TERRITORIALIZACIÓN | OPERATIVIDAD | Diseño y validación del Programa de cuidado emocional | Equipo de cuidado psicosocial / Apoya GIZ | X | | | |
| | | Crear y desarrollar el Comité técnico y operativo y realizar una reunión mensual. | Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Dirección social / Oficina de Cooperación | | | X | X |
| | | Conformar el Comité de impulso y seguimiento y realizar una reunión semestral | Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Dirección social / Oficina de Cooperación | X | | X | |
| | TERRITORIALIZACIÓN | Realizar el lanzamiento de la Política de cuidado con enfoque psicosocial y del Programa de cuidado emocional | Secretaría General/ Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Dirección social / Oficina de Cooperación | X | | | |
| | | Diseño e implementación de estrategia de comunicaciones para divulgar los servicios del Programa y prevenir el riesgo psicosocial | Equipo de cuidado psicosocial /Comunicaciones | X | X | X | X |
| | | Realizar eventos de socialización de la Política de cuidado y del programa de cuidado emocional en las direcciones territoriales. | Equipo de cuidado psicosocial | | X | X | X |
| | SEGUIMIENTO Y REPORTE | Construir un informe TRIMESTRAL sobre la implementación del Programa de cuidado emocional. | Equipo de cuidado psicosocial / Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano | X | X | X | X |
| | | Construir un informe semestral sobre la implementación de la Política de cuidado con enfoque psicosocial | Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano / Dirección social | | X | | X |
| | | Construir un informe trimestral sobre la implementación de la Política de cuidado. | Equipo de cuidado psicosocial | | | X | X |

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 58 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023


| | | | | | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PARA EL CUIDADO INTEGRAL | RUTA DE ACOMPAÑAMIENTO | Diseño de ruta de acompañamiento | Equipo de cuidado psicosocial | X | | | |
| | | Difusión de ruta de acompañamiento | Equipo de cuidado psicosocial | | X | | |
| | | Construcción de planes de acompañamiento | Equipo de cuidado psicosocial | X | X | X | X |
| | ATENCIÓN PSICOSOCIAL INDIVIDUAL | Realizar identificación constante de contratistas, funcionarios y funcionarias que requieren atención psicosocial individual. | Equipo de cuidado psicosocial | X | X | X | X |
| | | Facilitar procesos de atención psicosocial con las personas vinculadas al Programa | Equipo de cuidado psicosocial | X | X | X | X |
| | CÍRCULOS DE CUIDADO | Realizar identificación constante de los equipos que requieren acompañamiento y construir planes de cuidado específicos. | Equipo de cuidado psicosocial | X | X | X | X |
| | | Facilitar y sistematizar círculos de cuidado con grupos y equipos de la URTD | Equipo de cuidado psicosocial | X | X | X | X |
| | | Facilitar sesiones virtuales de CuidArte por lo menos 1 vez al mes | Equipo de cuidado psicosocial | X | X | X | X |
| | | Construir y socializar una caja de herramientas sobre cuidado psicosocial | | | | X | X |
| | ARTICULACIÓN | ARTICULACIÓN INTERNA | Participar en las reuniones de los espacios de articulación internos: Comité de casos de la PIMGURT Comité de convivencia laboral | Equipo de cuidado psicosocial Equipo PIMGURT | X | X | X |
| Participar en las reuniones con las entidades del SNARIV a las que sea convocado el equipo de cuidado psicosocial | | | Equipo de cuidado psicosocial | X | X | X | X |
| | | Construir informe periódico sobre la aplicación de la Resolución 1166 de 2018 en la URT | Equipo de cuidado psicosocial | | X | | X |
| | | GIZ | | | | | |

Tabla 7: Plan Operativo PROGRAMA DE MUJER Y GENERO

| PROGRAMA - POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJER Y GÉNERO | | | | | | | |
|---|--------------------|--|---|---|--|--|--|
| INSTITUCIONALIZACIÓN | NORMATIVO-JURÍDICO | Diseño y validación documento protocolo de atención de la PIMGURT. | Equipo Técnico PIMGURT – OAP – DIJUR - DS | X | | | |

MC-MO-02
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte el Sistema de Información Strategos


| | | |
|--|--|------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 59 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|---|---|---|
| DE LA POLÍTICA | ADMINISTRATIVO | Implementar el Comité Operativo de seguimiento a casos, para garantizar el análisis de los casos y la activación de la ruta de atención frente a situaciones de violencia y/o discriminación. | Equipo Técnico PIMGURT. Equipos misionales. | X | X | X | X |
| | | Desarrollar el Comité técnico de implementación. | Secretaría General Direcciones misionales DAE Equipo Técnico PIMGURT | | X | | X |
| | OPERATIVO | Promoción de la Resolución 01042 de 2022 y las circulares de la PIMGURT, a través de acciones de divulgación y eventos de difusión a nivel central y territorial. | Secretaría General Oficina Asesora de Comunicaciones OAC | X | X | X | X |
| | | Difusión e implementación de la ruta para la atención de casos de violencias de género y/o discriminación, garantizando orientación, asesoría integral. | Equipo Técnico PIMGURT | X | X | X | X |
| | | Construir, sistematizar, analizar y divulgar resultados de la encuesta de apropiación de la PIMGURT | Equipo Técnico PIMGURT | | | X | X |
| | | Construir reportes mensuales de implementación de la PIMGURT. | Equipo Técnico PIMGURT | X | X | X | X |
| TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA CULTURA INSTITUCIONAL | FORTALECER CAPACIDADES, HABILIDADES Y COMPETENCIAS | Establecer alianzas con actores estratégicos para impulsar la PIMGURT y gestionar acciones de articulación para la remisión de casos de discriminación y violencias basadas en género. | | X | X | X | X |
| | | Formulación, implementación y promoción de acciones afirmativas para el desarrollo de labores en los procesos y procedimientos de la Entidad con perspectiva de género, diferencial e interseccional. | Secretaría General, Equipo Técnico PIMGURT Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano | | X | X | X |
| | | Realizar jornadas de conmemoración en las fechas emblemáticas de reivindicación de los derechos de las mujeres (8 de marzo / 28 mayo / 28 sept / 25 nov) | | X | X | X | X |
| TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL | ESTRATEGIA Y CAMPAÑA DE COMUNICACIONES | Diseñar e impulsar una Estrategia con la respectiva campaña comunicativa para la apropiación, atención, prevención y promoción de la PIMGURT al interior de la Entidad | Secretaría General, Equipo técnico PIMGURT y la OAC | X | X | X | X |

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 60 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | | | | | | | |
|-----------|---|---|--|---|---|---|---|
| TUCI ONAL | PEDAGOGÍA DEL CAMBIO INSTITUCIONAL. (TERRITORIAL) | Diseñar, realizar y sistematizar jornadas de sensibilización y actividades pedagógicas para prevenir violencias basadas en género y/o situaciones de discriminación en las territoriales. | Secretaría General, Equipo técnico PIMGURT | X | X | X | X |
|-----------|---|---|--|---|---|---|---|

11. METAS

Es la manera de cuantificar el avance, lo que se espera alcanzar en un periodo de tiempo a través de la ejecución y/o cumplimiento de lo programado, debe ir acompañada de una unidad de medida (numérica o porcentual).

Meta 1: Cumplimiento de al menos el 90% de las actividades programadas en el Plan de Cultura Organizacional 2024.

Meta 2: Implementación Medición de clima laboral con al menos el 90% de los funcionarios(as) de la Entidad

Meta 3: Lanzamiento y posicionamiento de la Política de Cuidado Psicosocial a través de la atención y acompañamiento del 100% de los casos atendidos.

Meta 4: Participación activa de al menos el 90% de los funcionarios(as) en los espacios y talleres convocados en el marco de la implementación de los programas del Plan Institucional de Cultura Organizacional

Meta 5: Lanzamiento y socialización de la Política de Inclusión, a través de acto administrativo, el que el 100% de los funcionarios(as) la conocen y la implementan.

12. RECURSOS

12.1. Presupuesto

Para el cumplimiento del Plan se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2024, el cual corresponde a \$ 500.000.000


Tabla 8: Presupuesto Plan de Cultura Organizacional, 2024

| ACTIVIDAD | PRESUPUESTO |
|--|----------------------|
| Ejecutar el Plan de Cultura Organizacional | \$ 500.000.00 |
| Valor total: | \$ 500.000.00 |

Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

12.2. Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 61 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Asignación de **8** espacios de trabajo que cuenten con los siguientes elementos:

- Computador
- Conectividad (internet, correos electrónicos y plataformas)
- Software para el seguimiento a las actividades del programa y sistematización de participantes
- Software para la realización de encuestas

Adicional se requiere:

- Impresora
- Papelería
- Salones o auditorios para realizar actividades y talleres
- Logística para la realización de actividades (comisiones, viáticos, alimentación, otros)
- Materiales didácticos


12.3. Recurso Humano

El equipo de Cultura Organizacional del equipo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano requiere un total de mínimo 8 de profesionales, con experiencia y competencias funcionales, técnicas y comportamentales, necesarias para llevar a cabo las diferentes actividades del Plan de Cultura Organizacional.

Tabla 9: Equipo de trabajo 2024

| ROL | PERFIL | OBLIGACIONES Y FUNCIONES |
|--------------------------------------|--|---|
| Líder equipo | Profesional de ciencias sociales y humanas, con experiencia en género y acompañamiento psicosocial | <ul style="list-style-type: none"> -Proporcionar lineamientos técnicos y operativos para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan institucional de cultura organizacional -Formular POA acciones 2024 -Realizar jornadas de divulgación del Plan de cultura organizacional -Realizar jornadas de sensibilización en Discriminación y Violencias Basadas en Género -Liderar el proceso de articulación intermisional e interinstitucional, que fortalezca la implementación de los programas de Clima Laboral, Acompañamiento psicosocial y PIMGURT. |
| Referente Programa cuidado emocional | Profesional en psicología | <ul style="list-style-type: none"> -Apoyo a comités de Política institucional -Elaborar documentos técnicos -Gestión de casos -Consolidación de reportes de atención -Diseño y facilitación de talleres. -Diseño de campañas de sensibilización -Atención psicosocial individual de casos priorizados. |
| Referente programa Política | Mujer, profesional en derecho con | <ul style="list-style-type: none"> -Elaborar documentos técnicos de contenido jurídico |

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 62 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | | |
|---|--|---|
| institucional de Mujer y género | experiencia en enfoque de género y acompañamiento a mujeres. | -Apoyar la formulación del marco normativo, conceptual, principios, enfoques y ejes estratégicos de la -Diseño y análisis de encuesta de apropiación Acompañamiento y orientación de casos -Diseño de conmemoraciones y campañas de comunicación -Liderar comité de casos |
| Referente Programa clima organizacional | Profesional en ciencias sociales y humanas con experiencia en psicología organizacional. | -Diseño y acompañamiento en el análisis de Encuesta de clima laboral -Diseño y facilitación de talleres de clima laboral -Diseño de campañas de sensibilización -Elaborar documentos técnicos |
| Profesionales psicosociales | Profesional en psicología | -Atención individual -Acompañamiento grupal -Facilitación de talleres y círculos de cuidado |

13. 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.

Tabla 10: Mapa de riesgos

| TIPO DE RIESGO | DESCRIPCION DEL RIESGO |
|--|--|
| Gestión de manera inadecuada el Talento Humano | Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar de manera inadecuada el talento humano a lo largo del ciclo de vida del funcionario, debido la no observancia de los requisitos normativos de la gestión estratégica del talento humano. |

Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

14. INDICADORES


El cumplimiento de las metas del Plan de cultura organizacional 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 cultura organizacional, vigencia 2023, se realizará con los siguientes indicadores que permiten medir la ejecución de las actividades contempladas en el cronograma de trabajo.

Tabla 11: Indicadores Cultura Organizacional

| Nombre del Indicador | Indicador | Índice |
|----------------------|-----------|--------|
|----------------------|-----------|--------|

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 63 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

| | | |
|------------------------------|--|---|
| Cobertura | Porcentaje de funcionarios, funcionarias y contratistas beneficiados de las acciones implementadas en el Plan Institucional de Cultura Organizacional. | (Número de funcionarios, funcionarias y contratistas de la territorial o nivel central que participaron en actividades de Cultura Organizacional / Número de funcionarios, funcionarias y contratistas de la Territorial o nivel central) * 100 |
| Indicador de eficacia | Porcentaje de ejecución de actividades programadas. | (Número de actividades de Cultura Organizacional realizadas / Número de actividades de Cultura Organizacional programadas) * 100 |
| Eficacia | Ejecución presupuestal | Presupuesto ejecutado /presupuesto asignado*100 |
| Efectividad | Impacto | Promedio de los resultados obtenidos en la encuesta del programa de Cultura Organizacional/ valor máximo que se desea alcanzar como resultado de la evaluación de las actividades de Cultura Organizacional. |

Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

Objetivos: 1. Contribuir a que los funcionarios, funcionarias y contratistas de la UAEGRTD tengan un buen clima laboral a través de intervenciones y actividades a realizar. 2. Brindar atención psicosocial individual y colectiva al funcionariado que lo requiera, 3. Promover la no discriminación y avanzar en la eliminación de la violencia basada en género, así como brindar atención especializada e integral.

15. EVALUACIÓN


La evaluación del Pla de Cultura Organizacional en la UAEGRTD se realizará mediante el control y seguimiento de las actividades propuestas en los planes de trabajo de los Programas de Clima Laboral, Mujer y Genero y Cuidado Psicosocial; estas acciones contarán con los formatos establecidos en cada uno de estos, como soportes de la gestión y será mediante la presentación y cargue en el sistema de dichos soportes que se dará cuentas de la ejecución de las actividades. Los soportes de las acciones llevadas a cabo deberán ser cargadas en el aplicativo Strategos.

16. ANEXOS

- Plan de acción Cultura organizacional
- Formatos
- Guías metodológicas

17. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

MC-MO-02
V.4

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 64 DE 64 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH -ES-16 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL | VERSIÓN: 1 |

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Participaron en la elaboración: Diana Cristina Caicedo Naranjo (Lideresa Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Darío Reynaldo Muñoz Onofre (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Kellyn Duarte Pérez (Contratista - Lideresa Cultura Organizacional – Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Mayra Julieth Jurado Salas (Contratista – Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Julián Andrés Gutiérrez (Contratista asesor Subdirección general).

18. CONTROL DE CAMBIOS

N/A

Nota 1: El presente plan fue revisado en la sesión del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 7 de diciembre de 2023

Nota 2: El presente plan se aprobó en la sesión N°6 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 18 de diciembre de 2023.