

## Programa de Bienestar Social e Incentivos 2017

“Por una Unidad motivada al cambio”

Secretaria General - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Enero 2017

## INTRODUCCIÓN

“El capital más valioso de la Unidad es el personal que contribuye al logro de los objetivos misionales”.  
Principio 1 del Código de ética URT”

La Unidad de Restitución de Tierras tiene como misión *“Conducir a las víctimas de abandono y despojo, a través de la gestión administrativa para la restitución de sus tierras y territorios, a la realización de sus derechos sobre los mismos, y con esto aportar a la construcción de la paz en Colombia”*, todo esto se ha venido materializando gracias al talento humano integral, comprometido, innovador y competente con el que cuenta la entidad.

El plan estratégico de la Unidad de Restitución de Tierras para los años 2015-2018 tiene dentro de sus compromisos optimizar y contar con un talento humano integral, para esto la Unidad ha establecido unos mecanismos que fortalezcan el modelo de gestión del talento humano, a través de programas específicos, los cuales incluyen la calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

La Unidad es una entidad dinámica y flexible, en permanente transformación debido a su complejidad y el tiempo de vigencia de la misma, por este motivo es necesario que el programa de bienestar este orientado hacia una estrategia del cambio, entendiendo el mismo como la capacidad de adaptación frente a diferentes transformaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior el programa de bienestar estipulado para el año 2017 busca establecer una Unidad motivada al cambio que genere en los colaboradores el reconocimiento de la importancia y necesidad de los diferentes procesos de transformación que se pueden presentar a lo largo del ciclo de vida del ser humano en las diferentes esferas como lo son el área laboral, social y familiar.



Por lo que el programa de bienestar pretende, mediante diferentes estrategias promover un adecuado equilibrio emocional frente a los diferentes cambios generando así un incremento en la resiliencia de los colaboradores obteniendo como resultado una adecuada calidad de vida en los mismos.

Como insumo para la elaboración del programa de bienestar 2017 se tuvo en cuenta la encuesta de clima laboral, aplicada en octubre del año 2016. Dentro del cual se evaluaron las variables de orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico. Además, la encuesta de diagnóstico de necesidades en el cual se identificaron las actividades pertinentes a cada uno de los programas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales, y por último la evaluación del desarrollo de las actividades de bienestar de los años inmediatamente anteriores.

Este documento describe cada uno de los subprogramas a establecerse para llevar a cabo el plan de bienestar del año 2017, teniendo en cuenta que las actividades descritas deben corresponder con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y abarcar el mayor número de funcionarios posibles, teniendo en cuenta las particularidades de cada región.

Con estas estrategias se pretende hacer intervenciones que incidan positivamente y contribuyan no solo a disipar conflictos, sino también a generar una cultura organizacional en la que prevalezca las relaciones armoniosas, un ambiente de respeto, colaboración y productividad.



**Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - Sede Central**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>6</b>
<b>2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO</b> .....	<b>8</b>
2.1 <i>DISTRIBUCIÓN PLANTA POR GÉNERO</i> .....	10
2.2 <i>INGRESOS VS RENUNCIAS AÑO 2016</i> .....	11
<b>3. OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>13</b>
3.1 <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i> .....	13
<b>4. DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2017</b> .....	<b>14</b>
4.1 <i>DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS</i> .....	14
4.2 <i>DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS</i> .....	14
4.3 <i>BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR EN LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS</i> .....	15
<b>5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES</b> .....	<b>16</b>
5.1 <i>METODOLOGÍA</i> .....	16
5.2 <i>GENERALIDADES ENCUESTA</i> .....	16
5.3 <i>RESULTADOS GENERALES OBTENIDOS</i> .....	17

<b>6. PROGRAMA ESPECIFICOS 2017 .....</b>	<b>27</b>
6.1 PROGRAMA DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	27
6.2 PROGRAMA DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	29
<b>7. CRONOGRAMAS NIVEL CENTRAL Y TERRITORIAL.....</b>	<b>31</b>
<b>A continuación se describen las actividades y los meses en los cuales se tiene planteado desarrollar tanto a nivel territorial como a nivel central los programas mencionados en el capítulo anterior, las cuales apuntan al cumplimiento de los objetivos identificados. ....</b>	<b>31</b>
7.1 CRONOGRAMA NIVEL TERRITORIAL.....	31
7.2 CRONOGRAMA NIVEL CENTRAL.....	33
<b>8. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR.....</b>	<b>35</b>
<b>9. INCENTIVOS .....</b>	<b>35</b>
<b>10. CONTROL Y SEGUIMIENTO.....</b>	<b>35</b>
<b>11. INDICADORES .....</b>	<b>36</b>
<b>12. RESPONSABILIDAD SOCIAL.....</b>	<b>37</b>
12.1 DONACION SANGRE .....	37
12.2 CAMPAÑAS DE CONCIENCIA AMBIENTAL.....	38

## 1. MARCO NORMATIVO

- Ley 100 de 1993 *“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”*. Marco legal para apoyar las actividades de bienestar.
- Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*. En su capítulo II, Artículo 19 define *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están||| en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”*
- 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.”*, en el capítulo I, párrafo del artículo 36 establece que las entidades *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”*.
- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección social *“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”*
- Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*. Título 10 *“Sistema de Estímulos”*

- Ley 734 de 2002, artículo 33, establece como derechos de todo servidor público en su numeral 4 *“Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales”*, y en su numeral 5 *“Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*
- Resolución 00445 de 30 de junio de 2016, de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas *“Por la cual se modifica la reglamentación de los planes y programas de bienestar e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”*, establece las disposiciones generales, los fundamentos del sistema de estímulos, los procedimientos para elaborar anualmente el programa de bienestar, beneficiarios, las obligaciones de los funcionarios con respecto a los programas de bienestar, el plan de incentivos.

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO

En la actualidad la Unidad de Restitución de Tierras tiene un total de 503 cargos de planta de los cuales 469 se encuentran provistos, su distribución actual es de 36 de libre nombramiento y remoción y 433 en provisionalidad, además para el cumplimiento misional a 31 de diciembre de 2016 se contaba con 1200 contratistas.

DEPENDENCIA	TOTAL CARGOS PLANTA	POSESIONES	Tipo de vinculación	
			provisionalidad	Libre nombramiento y remoción
Nivel Central	114	109	89	20
Dirección Territorial Antioquia ( Medellín)	23	23	22	1
Dirección Territorial Antioquia (Apartadó)	19	19	19	
Dirección Territorial Antioquia (Caucasia)	9	7	7	
Dirección Territorial Bogotá	18	17	16	1
Dirección Territorial Bolívar	17	17	16	1
Dirección Territorial Bolívar (Carmen)	18	12	12	
Dirección Territorial Caquetá	14	14	13	1
Dirección Territorial Cauca	17	17	16	1
Dirección Territorial Cesar- Guajira	23	22	21	1

DEPENDENCIA	TOTAL CARGOS PLANTA	POSESIONES	Tipo de vinculación	
Dirección Territorial Chocó	15	12	11	1
Dirección Territorial Córdoba	25	25	24	1
Dirección Territorial Magdalena	28	21	20	1
Dirección Territorial Magdalena Medio	18	18	17	1
Dirección Territorial Magdalena Medio Bucaramanga	4	4	4	
Dirección Territorial Meta	21	21	20	1
Dirección Territorial Nariño	22	22	21	1
Dirección Territorial Norte de Santander	20	18	17	1
Dirección Territorial Putumayo	19	19	18	1
Dirección Territorial Huila	14	10	9	1
Dirección Territorial Tolima	20	19	18	1
Dirección Territorial Valle del Cauca (Eje Cafetero)	6	5	5	
Dirección Territorial Valle del Cauca	19	18	18	
<b>TOTAL</b>	<b>503</b>	<b>469</b>	<b>433</b>	<b>36</b>

Figura 1. Distribución de planta de la Unidad de Restitución de Tierras a 31 de diciembre de 2016.  
Fuente. Grupo de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras

## 2.1 DISTRIBUCIÓN PLANTA POR GÉNERO

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DE PLANTA POR GÉNERO UAEGRTD 31-12-2016		
NRO TOTAL DE CARGOS	NRO TOTAL DE CARGOS OCUPADOS POR MUJERES	NRO TOTAL DE CARGOS OCUPADOS POR HOMBRES
503	259	210

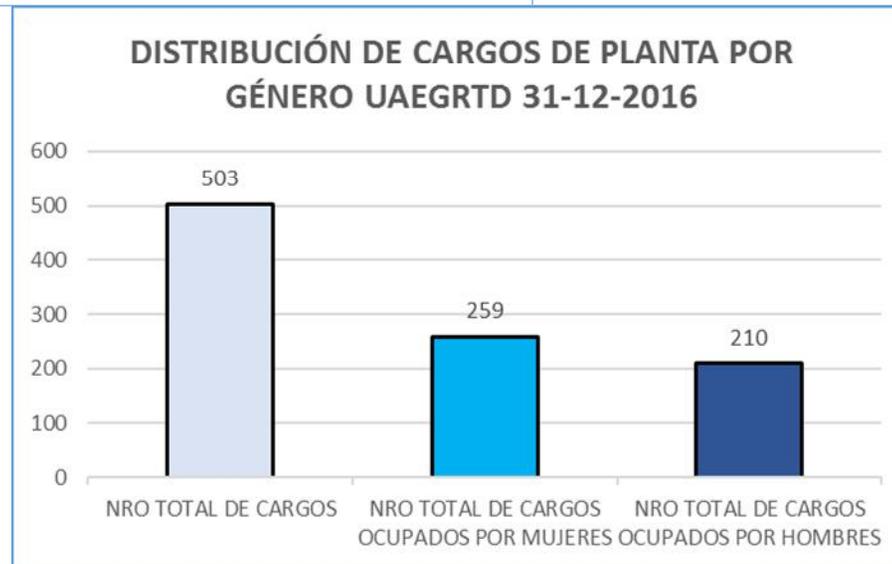


Figura 2. Distribución de planta por género en la Unidad de Restitución de Tierras a 31 de diciembre de 2016.

Fuente. Grupo selección y vinculación de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras

## 2.2 INGRESOS VS RENUNCIAS AÑO 2016

AÑO 2016	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
INGRESOS	0	11	1	3	2	3	2	9	3	7	11	3
RETIROS	5	4	6	7	3	6	7	12	5	6	1	3
TOTAL ACUM	474	481	476	472	471	468	463	460	458	459	469	469

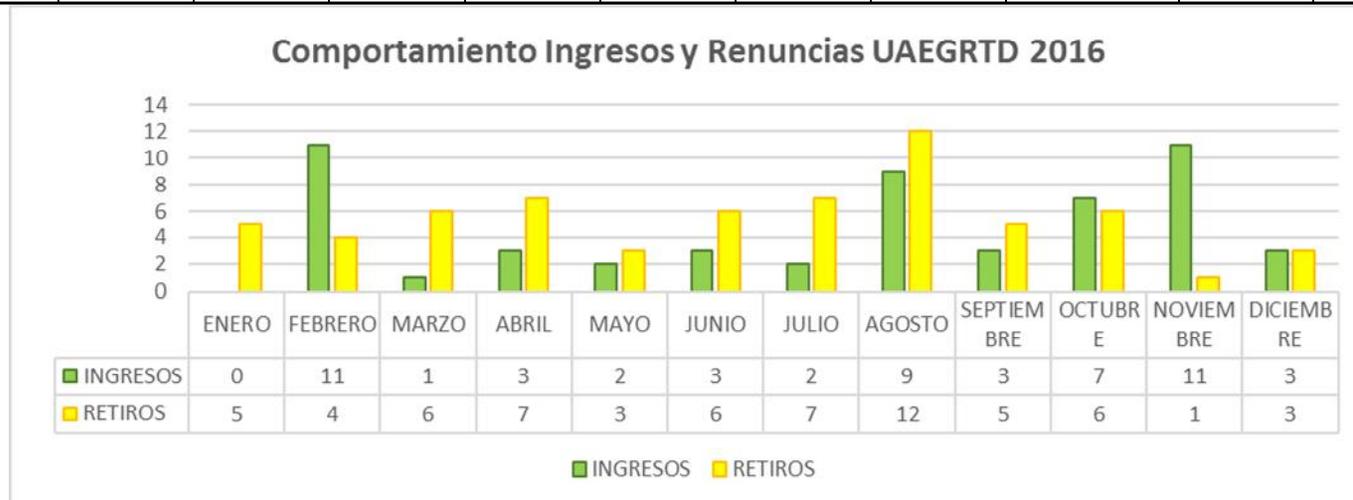


Figura 3. Ingreso y renuncia de personal por mes en la Unidad de Restitución de Tierras a 31 de diciembre de 2016.  
Fuente Grupo selección y vinculación de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras

AÑO	2012	2013	2014	2015	2016
INGRESOS	438	198	92	111	55
RETIROS	64	121	71	103	65

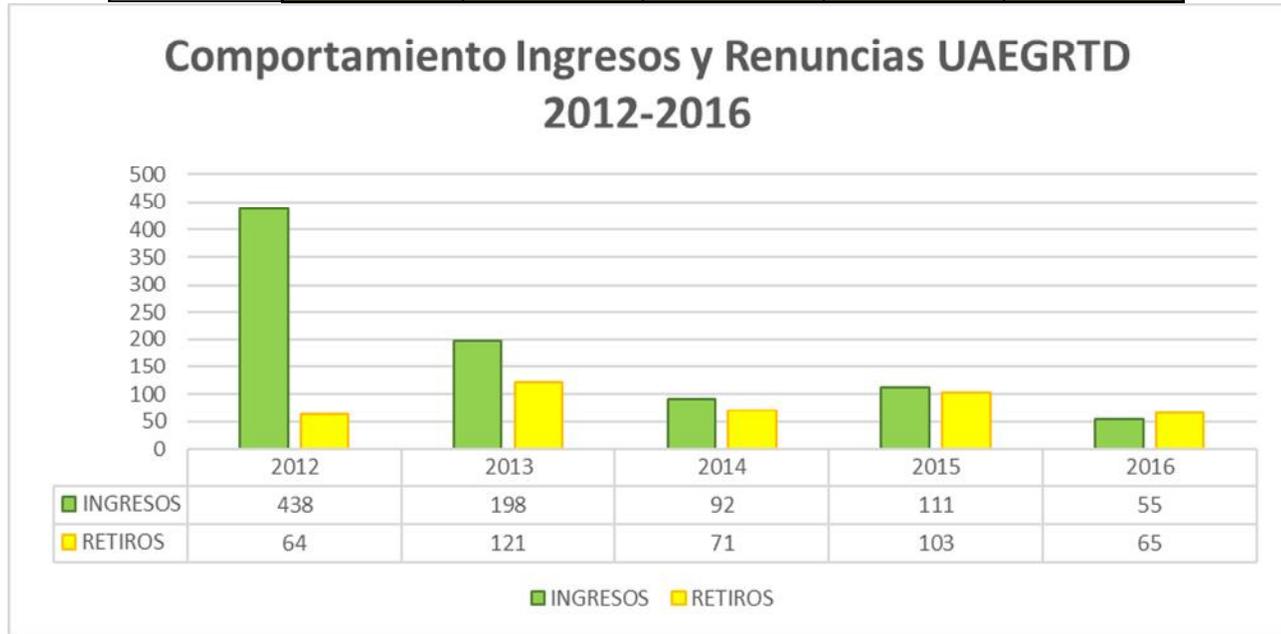


Figura 4. Ingreso de personal por año en la Unidad de Restitución de Tierras a 31 de diciembre de 2016.  
Fuente Grupo selección y vinculación de Talento y Desarrollo Humano – Unidad de Restitución de Tierras

### 3. OBJETIVO GENERAL

Elaborar el Programa de Bienestar que contenga acciones tendientes a organizar, mantener y mejorar las condiciones de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras, con el fin de elevar su nivel de calidad de vida e incrementar su satisfacción, motivación y rendimiento laboral.

#### 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propender por el establecimiento de relaciones armoniosas y agradables a través de estrategias enfocadas a la intervención en clima laboral.
- Generar una estrategia de consolidación de la cultura organizacional en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.
- Diseñar una estrategia de adaptación al cambio que favorezca la efectividad organizacional.
- Diseñar programas con el objetivo de mantener un adecuado nivel de calidad de vida laboral.
- Elaborar programas de protección y servicios sociales mediante los cuales se atiendan necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios de la Unidad y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- Fomentar los principios y valores para la consolidación de una cultura organizacional en función del mejoramiento en la prestación del servicio.

## 4. DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2017

### 4.1 DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Participar en las actividades definidas en el programa de bienestar, de acuerdo al diagnóstico de necesidades, respetando las fechas y cronogramas establecidos.
- Cuidar los recursos públicos que la entidad tiene para beneficio en las actividades de bienestar, y reportar de manera oportuna los inconvenientes que se presenten al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
- Participar en las evaluaciones que se realicen del programa de bienestar.
- Reportar la asistencia en las actividades de bienestar y dejar la trazabilidad a través del listado de asistencia, encuesta y registro fotográfico.

### 4.2 DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS

- Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- Crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo en la Unidad de Restitución de Tierras, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de sus servidores públicos

#### 4.3 BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR EN LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS

**Corto Plazo:** las personas que participen en programas de bienestar perciben un mejoramiento de su estado de ánimo, se sienten mejor, con más energía, controlan mejor el estrés, se relacionan de mejor forma con su entorno, aumenta la motivación laboral, fomenta el sentido de pertenencia a la entidad, mejora los niveles de relajación.

**Largo Plazo:** las personas activas, tendrán menos riesgo de contraer dolencias osteomusculares, enfermedades cardiovasculares, obesidad, hipertensión, diabetes, estrés, depresión, ansiedad, aumento en la productividad, mejora el proceso de toma de decisiones, mejora la motivación y estabilidad laboral, menor incidencia de enfermedades física, psicológicas, mayor asertividad, concentración y memoria

Los funcionarios saludables física y emocionalmente se consideran más felices.

## 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar del año 2017 de la Unidad de Restitución de Tierras, responde a las necesidades identificadas a través de la aplicación de una encuesta de necesidades realizada entre los días 3 al 29 de noviembre de 2016.

Dicho diagnóstico nos ha permitido obtener información cuantitativa relacionada con las apreciaciones de los servidores de la Unidad, la cual ha sido evaluada, analizada y agrupada con el fin de priorizar las actividades dentro del plan de bienestar.

### 5.1 METODOLOGÍA

Se aplicó una encuesta a una muestra representativa de la Unidad, mediante preguntas estandarizadas las cuales definieron las tendencias de los colaboradores de la Unidad respecto a los programas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales, los cuales pueden ser consultados en el anexo 2.

### 5.2 GENERALIDADES ENCUESTA

Instrumento: Encuesta de necesidades

Medio: Virtual

Planta provista a 31 de octubre: 469

Personal que respondió la encuesta: 322

Fecha de diseño: 13 octubre de 2016

Fecha aplicación: 3 noviembre al 29 de noviembre de 2016

Fecha tabulación: 31 diciembre de 2016

### 5.3 RESULTADOS GENERALES OBTENIDOS

a) Porcentaje de personas que diligenciaron la información por dependencia: Ver anexo 2

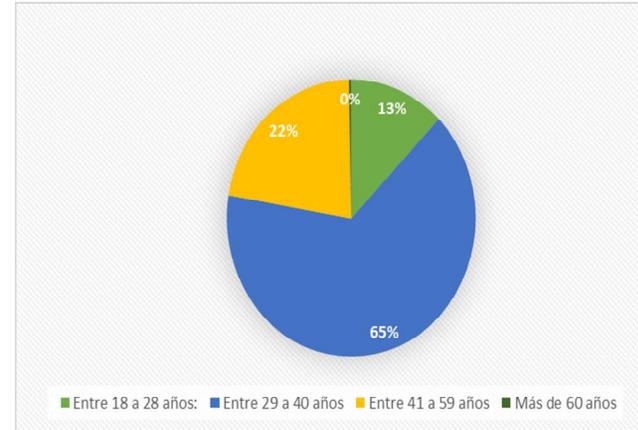
DEPENDENCIA	PERSONAS CONTESTARON LA ENCUESTA	No PERSONAS EN PLANTA	% DE PARTICIPACIÓN DEL TOTAL DE LA MUESTRA	% DE PARTICIPACIÓN POR DEPENDENCIA
Dirección Territorial Antioquia (Caucasia)	7	7	2,48	100
Dirección Territorial Nariño (Tumaco)	5	5	1,55	100
Dirección Territorial Putumayo	15	15	4,66	100
Dirección Territorial Valle del Cauca ( Eje cafetero)	4	4	1,24	100
Dirección Territorial Magdalena Medio	17	18	5,28	94,44
Dirección Territorial Nariño	20	22	6,21	90,91
Dirección Territorial Bolívar (Carmen)	10	12	3,11	83,33
Dirección Territorial Meta	17	21	5,28	80,95
Dirección Territorial Tolima	15	19	4,66	78,95
Dirección Territorial Magdalena	17	22	5,28	77,27
Dirección Territorial Cauca	13	17	4,04	76,47
Dirección Territorial Magdalena Medio (Bucaramanga)	3	4	0,93	75
Dirección Territorial Norte de Santander	13	18	4,04	72,22
Dirección Territorial Bolívar	11	17	3,42	64,71
Dirección Territorial Antioquia (Apartadó)	12	19	3,73	63,16

DEPENDENCIA	PERSONAS CONTESTARON LA ENCUESTA	No PERSONAS EN PLANTA	% DE PARTICIPACIÓN DEL TOTAL DE LA MUESTRA	% DE PARTICIPACIÓN POR DEPENDENCIA
Dirección Territorial Valle del Cauca	12	19	3,73	63,16
Dirección Territorial Antioquia ( Medellín)	14	23	4,35	60,87
Dirección Territorial Córdoba	15	25	4,66	60
Dirección Territorial Cesar- Guajira	13	22	4,04	59,09
Dirección Territorial Bogotá	8	16	2,48	50
Dirección Territorial Huila (Sucre)	5	10	1,55	50
Dirección Territorial Caquetá	6	14	1,86	42,86
Dirección Territorial Chocó	5	13	1,55	38,46
Nivel central	64	107	19,9	59,81
Mal diligenciado	1			0.00
<b>Total general</b>	<b>322</b>	<b>469</b>	<b>100,00</b>	<b>68,66</b>

b) Perfil de las personas que respondieron la encuesta:

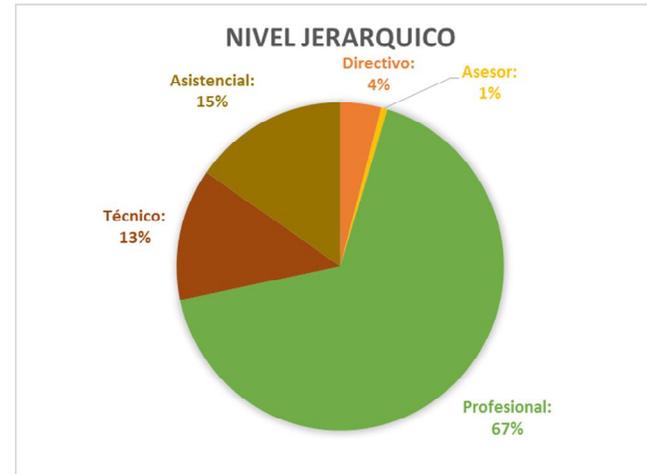
Nivel Jerárquico:

Directivo:	13
Asesor:	2
Profesional:	216
Técnico:	42
Asistencial:	49



c) Edad de las personas que respondieron la encuesta:

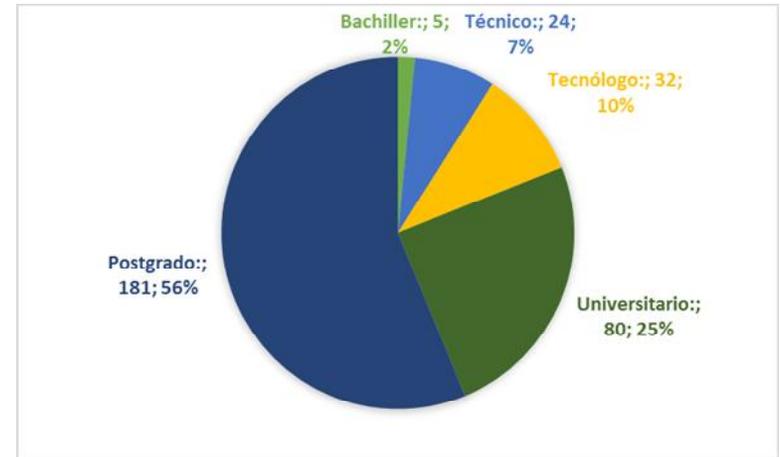
Entre 18 a 28 años:	40
Entre 29 a 40 años	210
Entre 41 a 59 años	71
Más de 60 años	1





d) Nivel de escolaridad de las personas que respondieron la encuesta

Bachiller:	5
Técnico:	24
Tecnólogo:	32
Universitario:	80
Postgrado:	181



e) De los 322 que contestaron la encuesta el 57, 14% si tiene hijos, mientras que el 42.86% no, esto aplica para generar algunas actividades con los hijos de los funcionarios.

f) Respecto a los programas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública los funcionarios de la entidad priorizaron los que les generan mayor bienestar de la siguiente forma:

Opción	Cuenta	Porcentaje
Programas recreativos	73	22,67%
Programas deportivos	69	21,43%
Capacitación informal en artes, artesanías, manualidades, pintura, guitarra, cocina, etc.	56	17,39%
Promoción de programas de vivienda	50	15,53%
Programas artísticos y culturales	30	9,32%
Promoción y prevención de la salud	19	5,90%

<b>Medición clima laboral</b>	9	2,80%
<b>Trabajo en equipo</b>	8	2,48%
<b>Liderazgo</b>	7	2,17%
<b>Cultura organizacional</b>	1	0,31%

Lo anterior evidencia que se logra un mayor impacto en los colaboradores integrando actividades recreativas y deportivas, para este programa de bienestar se espera integrar actividades importantes dentro del programa de bienestar.

g) Respecto a las actividades deportivas que más practican los colaboradores de la entidad podemos encontrar lo siguiente:

<b>OPCIÓN</b>	<b>No DE VECES</b>
<b>FUTBOL 5</b>	94
<b>BOLOS</b>	51
<b>BALONCESTO</b>	24
<b>VOLEIBOL</b>	14
<b>TENNIS DE MESA</b>	11
<b>RANA</b>	8
<b>MINI TEJO</b>	8
<b>TEJO</b>	5
<b>TENNIS</b>	4
<b>OTRO</b>	103

Respecto a los otros que identificaron encontramos:

<b>OTROS</b>	
<b>OPCIÓN</b>	<b>No DE VECES</b>
<b>NATACION</b>	20
<b>NINGUNO</b>	17
<b>CICLISMO</b>	11
<b>CAMINAR</b>	8
<b>FUTBOL</b>	6
<b>GIMNASIO</b>	6
<b>ATLETISMO</b>	5
<b>BAILE DEPORTIVO</b>	4
<b>AEROBICOS</b>	3
<b>CICLOMONTAÑISMO</b>	3
<b>FUTBOL 9</b>	2
<b>GIMNASIA</b>	2
<b>YOGA</b>	2
<b>BAILE</b>	1
<b>BALLET</b>	1
<b>BOLAS CRIOLLAS</b>	1
<b>EQUITACIÓN</b>	1
<b>GIMNASIO - FUNCIONAL PILATES</b>	1
<b>JUEGOS DE MESA</b>	1

OTROS	
PARQUES	1
PATINAJE	1
PATINAJE	1
RUMBATERAPIA	1
SPINNING	1
STEP	1
VIDEO JUEGOS	1
ZUMBA, ACONDICIONAMIENTO FISICO	1

Sin embargo cabe resaltar que con estos resultados no se puede priorizar el deporte generalizado en toda la entidad, teniendo en cuenta que los resultados por cada Dirección Territorial difieren considerablemente, para lo cual se pueden remitir al anexo 2, con el cual se priorizó la actividad deportiva para cada territorial.

h) Los programas recreativos que tienen mayor aceptación entre los colaboradores que respondieron la encuesta encontramos que las caminatas representan el mayor porcentaje, sin embargo al priorizar como actividad en el nivel nacional o en el territorial se deben verificar los riesgos y las condiciones de seguridad para la realización de esta actividad.

PROGRAMAS RECREATIVOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CAMINATAS ECOLÓGICAS	67	20,81%

PROGRAMAS RECREATIVOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SPA	42	13,04%
VACACIONES RECREATIVAS PARA LOS HIJOS	38	11,80%
ACTIVIDAD DE INTEGRACION DÍA DE LA FAMILIA	31	9,63%
RUMBA TERAPIA	28	8,70%
ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO	20	6,21%
PARQUES DE DIVERSIÓN	19	5,90%
YOGA	19	5,90%
PROGRAMAS ECOLÓGICOS FAMILIARES	15	4,66%
ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN FORTALECIMIENTO CLIMA LABORAL	11	3,42%
ACTIVIDAD INTEGRACION ENTORNO A LA CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	9	2,80%
DÍA DE LOS NIÑOS	7	2,17%
DANZA	7	2,17%
OTRO	7	2,17%
FESTIVAL DE COMETAS	2	0,62%

i) En los programas artísticos y culturales se priorizaron el cine y las visita a los lugares de interés histórico.

PROGRAMAS ARTISTICOS Y CULTURALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CINE	173	53,73%
VISITA A LUGARES DE INTERES HISTÓRICO Y CULTURAL	34	10,56%
TEATRO	22	6,83%
CINE CLUB	20	6,21%
INTERPRETACIÓN DE INSTRUMENTOS MUSICALES	17	5,28%

PROGRAMAS ARTISTICOS Y CULTURALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>SEMANA CULTURAL</b>	15	4,66%
<b>CONFORMACIÓN DE GRUPO DANZAS</b>	11	3,42%
<b>FERIAS DE SERVICIOS EN DIFERENTES AREAS</b>	7	2,17%
<b>VISITA A MUSEOS</b>	6	1,86%
<b>SHOW DE TALENTOS</b>	5	1,55%
<b>CONFORMACION DE GRUPO MUSICAL</b>	4	1,24%
<b>Otro</b>	4	1,24%
<b>COFORMACIÓN DE CORO</b>	2	0,62%
<b>ESCULTURA</b>	2	0,62%
<b>VISITA A BIBLIOTECAS</b>	0	0,00%

j) En las actividades de promoción y prevención en salud se priorizaron los masajes y el taller de manejo y estrés, los cuales se realizarán en conjunto con el SSST.

PROMOCION Y PREVENCION DE SALUD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>MASAJES</b>	128	39,75%
<b>TALLER MANEJO DEL ESTRÉS</b>	57	17,70%
<b>CUIDADO DE LA PIEL</b>	36	11,18%
<b>VACUNACION</b>	28	8,70%
<b>ATENCION EN SALUD ORAL</b>	27	8,39%
<b>JORNADAS DE PREVENCION</b>	18	5,59%
<b>TALLERES Y CHARLAS EN TEMAS DE PREVENCION, EDUCACION Y</b>	15	4,66%

PROMOCION Y PREVENCION DE SALUD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>PROMOCION DE LA SALUD</b>		
<b>TALLERES DE RIESGOS PROFESIONALES</b>	9	2,80%
<b>Otro</b>	4	1,24%

k) Respecto a los servicios de la caja de compensación familiar el 52, 80% indica que si ha utilizado los servicios, mientras el 47, 20% que no, teniendo en cuenta las campañas que se vienen realizando a nivel nacional se propone realizar una estrategia comunicativa en la cual se divulgue permanentemente los servicios que ofrece la caja de compensación de cada Dirección territorial.

l) Respecto a los afiliados a la Cooperativa, del total de los encuestados el 26, 09% ha indicado que sí s encuentra afiliado, mientras el 73.91% que no, por lo cual se generarán campañas para divulgar los beneficios al encontrarse afiliado a la misma, así como efectuar promoción de los programas de vivienda y Turismo que la misma Cooperativa realiza.

En lo correspondiente a los programas a desarrollar en el 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se sugiere identificar programas generales y de acuerdo a los resultados territoriales priorizar las actividades a desarrollar. Ver los resultados de la encuesta en el anexo No 2 – Diagnóstico de Necesidades.

## 6. PROGRAMA ESPECIFICOS 2017

### 6.1 PROGRAMA DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

**OBJETIVO:** Atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los Funcionarios de la Unidad de Restitución de Tierras y de sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades y las particularidades de cada región.

SUBPROGRAMA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
<b>Deportivos, recreativos y vacacionales</b>	Fomentar entre los funcionarios los hábitos de estilos de vida saludables, la promoción de la salud mediante el ejercicio físico, la recreación, como beneficio para la salud física y mental.	El deporte es BIEN – ESTAR	Prácticas deportivas Caminatas ecológicas Torneos deportivos y recreativos
<b>Artísticos y culturales</b>	Ofrecer y organizar eventos culturales para motivar a los colaboradores de la URT, despertando la creatividad, la sana alegría, mediante actividades logrando la integración, aprendizaje y la experimentación de diferentes manifestaciones artísticas, estéticas y culturales.	Yo me llamo URT	Actividad en la Semana Cultural
<b>Promoción y prevención en salud</b>	Promover acciones orientadas a que los funcionarios de la URT y sus familias mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.	Prevención es BIEN – ESTAR	Actividad en la Semana de la salud  Actividades del Subprograma de

SUBPROGRAMA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
	Dichos programas para los funcionarios se desarrollan a través del SST.		Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>Capacitación informal en artes y artesanías</b>	Promover el desarrollo de destrezas y nuevas alternativas económicas para los colaboradores y sus familias, además de originar el desarrollo personal de los mismos.	Aprendiendo y haciendo	Actividad en la Semana Cultural
<b>Promoción de programas de vivienda</b>	Promover los planes de vivienda que tienen dispuestas las cajas de compensación familiar, las entidades de ahorro y vivienda, el FNA, la Cooperativa, y contribuir en la facilitación de los trámites para que los colaboradores logren la adquisición de su vivienda propia.	Por mi casa voy	Actividad semana cultural que incluye jornadas de vivienda con FNA, caja de compensación, inmobiliarias, Cooperativa.

## 6.2 PROGRAMA DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

**OBJETIVO:** Generar acciones tendientes a crear condiciones favorables que puedan ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así un impacto positivo al interior de la Unidad de Restitución, tanto en términos de cumplimiento de metas como en términos de relaciones interpersonales.

SUBPROGRAMA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
<b>Clima laboral</b>	Propender por el establecimiento de relaciones sanas y armoniosas dentro de la URT, a través de mecanismos que permitan direccionar y realizar acciones de intervención tanto de las debilidades y oportunidades de mejoramiento detectadas en cada dependencia.	Clima seguro = bienestar	Taller clima laboral teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de percepción de clima laboral.
<b>Adaptación al cambio</b>	Motivar al personal de la URT para facilitar los procesos de cambio permanentes, generando estrategias de afrontamiento los cuales se trabajarán en talleres.	Haga el cambio	Taller adaptación al cambio Cartilla de adaptación al cambio
<b>Preparación a pre-pensionados</b>	Sensibilizar y capacitar a los funcionarios respecto a los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de asumir el retiro laboral.	Proyecta tu futuro	Actividad en la semana cultural

SUBPROGRAMA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD
<b>Cultura Organizacional</b>	Consolidar una cultura organizacional al interior de la URT, en pro de la eficiencia, eficacia y efectividad de las labores que se desarrollan.	Vive tu entidad	Actividad Vive la ética viaja por ella Reconocimiento mensual vivencia de los valores
<b>Fortalecimiento de trabajo en equipo</b>	Fomentar y entregar herramientas que contribuyan al desarrollo de habilidades para el desarrollo de objetivos comunes en la URT.	Uno para todos y todos para uno	Actividad de fortalecimiento y trabajo en equipo.

## 7. CRONOGRAMAS NIVEL CENTRAL Y TERRITORIAL

A continuación se describen las actividades y los meses en los cuales se tiene planteado desarrollar tanto a nivel territorial como a nivel central los programas mencionados en el capítulo anterior, las cuales apuntan al cumplimiento de los objetivos identificados.

### 7.1 CRONOGRAMA NIVEL TERRITORIAL

#### CRONOGRAMA AÑO 2017 - NIVEL TERRITORIAL

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN ACTIVIDADES	2 actividades las cuales incluyen Clima laboral y adaptación al cambio  1. DT. ANTIOQUIA - APARTADO -2.DT. ANTIOQUIA - CAUCASIA -3.DT. ANTIOQUIA - LARGA TUMARADO- 4.DT. ANTIOQUIA - MEDELLIN -5.DT. BOGOTA - 6.DT. BOLIVAR - SEDE CARTAGENA - 7.DT. BOLIVAR - EL CARMEN - 8.DT. CAQUETA- 9.DT. CAUCA - 10.DT. CESAR - GUAJIRA - 11.DT. CHOCO- 12.DT. CORDOBA - 13.DT. MAGDALENA - SANTA MARTA -14.DT. MAGDALENA - OFICINA SATELITE BARRANQUILLA -15.DT. MAGDALENA - PLATO - 16.DT. MAGDALENA MEDIO - AGUACHICA - 17.DT. MAGDALENA MEDIO - BARRANCABERMEJA - 18.DT. MAGDALENA MEDIO - BUCARAMANGA - 19.DT. META -20.DT. NARIÑO - SEDE TUMACO -21.DT. NARIÑO - SEDE PASTO -22.DT. NORTE DE SANTANDER - 23.DT. PUTUMAYO -24.DT. SUCRE - SINCELEJO -25.DT. SUCRE - SAN MARCOS -26.DT. TOLIMA - 27.DT. VALLE DEL CAUCA - SEDE CALI -28.DT. VALLE DEL CAUCA - SEDE PEREIRA			Semana de la salud  1 Actividad deportiva  1 Actividad recreativa y de Fortalecimiento al trabajo en equipo.			1 SEMANA CULTURAL BIEN-ESTAR URT el cual debe incluir las siguientes actividades: - Artísticos y culturales - Capacitación informal en artes y artesanías - Promoción programas vivienda - Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.  Cultura organizacional - Vive la ética viaja por ella			Día de los niños			

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS PLAN DE BIENESTAR	
<b>ACTIVIDADES GENERALES</b>	Entorno laboral saludable Directorio de hoteles con acuerdo descuentos especiales Feria vivienda trimestral Promoción actividades cooperativa
<b>JORNADAS DE REFLEXIÓN FRENTE AL ROLL</b>	Día de la madre Día del padre Día de la mujer Día del hombre

En estos cronogramas las actividades a nivel territorial se encuentran generalizadas, teniendo en cuenta que cada una presenta particularidades específicas de la región a parte de las definidas en el diagnóstico de necesidades, las cuales se adaptarán y realizaran de acuerdo a su priorización.

## 7.2 CRONOGRAMA NIVEL CENTRAL

CRONOGRAMA AÑO 2017 - NIVEL CENTRAL												
ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
PLANEACIÓN Y GESTIÓN ACTIVIDADES	2 actividades - las cuales incluyen Clima laboral y adaptación al cambio, para esto se realizarán - 4 Talleres de 20 personas cada uno			1 Actividad deportiva  Semana de la salud  1 actividad recreativa  Actividad día del padre Actividad día de la madre Actividad mujer y hombre			1 ACTIVIDAD DEPORTIVA  1 SEMANA CULTURAL BIEN-ESTAR URT - Artísticos y culturales - Capacitación informal en artes y artesanías - Promoción programas vivienda - Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.  CULTURA ORGANIZACIONAL -VIVE LA ÉTICA Y VIAJA POR ELLA			Día de los niños  2 actividades las incluyen Clima laboral y adaptación al cambio para lo cual se realizará 4 Talleres de 20 personas cada uno		

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS PLAN DE BIENESTAR	
<b>ACTIVIDADES GENERALES</b>	Guía gestión del cambio
	Entorno laboral saludable: Ambiente físico, Ambiente psicosocial, recursos personales de salud en el ambiente de trabajo. Directorio de hoteles con acuerdo descuentos especiales Feria vivienda bimensual Gestión actividades cooperativa Horario flexible de trabajo Cumpleaños día completo Celebración cumpleaños mensual
<b>JORNADAS DE REFLEXIÓN FRENTE AL ROLL</b>	Día de la madre
	Día del padre
	Día de la mujer
	Día del hombre

## 8. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR

Tal como lo establecen los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados, por lo tanto se efectuará gestión con las cajas de compensación, ARL, Institutos de Deportes, Alcaldías, Cooperativa, empresa privada. Sin embargo el presupuesto aprobado para la vigencia fue de \$101.995.456.

## 9. INCENTIVOS

La resolución 00445 de 30 de junio de 2016 establece los parámetros y lineamientos para el otorgamiento de los incentivos en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, para lo cual se define que anualmente se adoptará el plan de incentivos y se definirá en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecen al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, por lo tanto el mismo se realizará en documento aparte.

## 10. CONTROL Y SEGUIMIENTO

La gestión, realización y soporte de las actividades de bienestar se realizará directamente en cada Dirección territorial, para lo cual deberán tener en cuenta los siguientes reportes:

- Listado de asistencia
- Acta o informe de la actividad
- Archivo fotográfico
- Formato de evaluación actividades de bienestar

- Formatos que soporten el parentesco familiar de acuerdo a la normatividad

Los anteriores documentos deberán reposar en original en cada Dirección Territorial y remitirse digitalmente al Grupo Gestión de Talento y Desarrollo Humano mensualmente

Desde el nivel central se efectuará el seguimiento y control a las actividades de bienestar que se realizan en cada dirección territorial mensualmente.

## 11. INDICADORES

Las Direcciones Territoriales y Nivel Central deberán reportar anualmente los siguientes indicadores:

a) Cobertura

Porcentaje de colaboradores beneficiados de los programas de bienestar

(No de funcionarios de la territorial o nivel central que participaron en actividades de bienestar al año/ No de funcionarios de la Territorial o nivel central)\*100

b) Indicador de eficiencia presupuestal

Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado para la vigencia

(Recursos ejecutados/recursos presupuestados)\*100

c) Indicador de eficacia

Porcentaje de ejecución de actividades programadas

(No de actividades de bienestar realizadas/No de actividades de bienestar programadas)\*100

INDICADOR	META	RECURSOS PRESUPUESTADOS	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
(No de actividades de bienestar realizadas/No de actividades de bienestar programadas)*100	8 POR DIRECCIÓN TERRITORIAL Y NIVEL NACIONAL	101.995.456	NIVEL CENTRAL Y DIRECCIONES TERRITORIALES			10%			60%			80%			100%

## 12. RESPONSABILIDAD SOCIAL

La RS es definida como la iniciativa de carácter voluntario que tienen todos los ciudadanos, las instituciones públicas y privadas y las organizaciones sociales, en general, para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad local y global. <sup>1</sup>

Para los colaboradores de la Unidad de Restitución es importante no solo la realización de actividades para el desarrollo misional, sino también la generación de acciones en beneficio social, por tal motivo para el año 2017 nuestros colaboradores apoyará las siguientes campañas:

### 12.1 DONACION SANGRE

De acuerdo a lo informado por diferentes entidades de salud, algunos Hospitales de 4 nivel, atienden patologías de alta complejidad en una población, que incluye recién nacidos, niños mayores de 1 año y adultos, y cuyos familiares son la única opción de obtener donantes; sin

<sup>1</sup> <http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/3247.pdf>

embargo, la demanda de sangre es más alta que la captación de donantes, por lo cual el área de promoción recurre al apoyo de instituciones de la ciudad con el fin de darle la oportunidad al paciente de tener una mejor calidad de vida.

Por lo anterior, con el fin de ayudar a los pacientes con los hemocomponentes que requieren para su tratamiento la Unidad realizará la invitación a las instituciones de salud autorizadas, para llevar a cabo jornadas de recolección de sangre en las diferentes Direcciones Territoriales.

## 12.2 CAMPAÑAS DE CONCIENCIA AMBIENTAL

Los colaboradores de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, conscientes de la importancia del cuidado del medio ambiente y la responsabilidad que existe frente a su cuidado, se propone realizar para el año 2017 estrategias que sirvan para mitigar y disminuir la crisis ambiental que se vive hoy en día.

Las actividades que se enmarquen dentro de estas campañas se articularán con el Subsistema de Gestión ambiental y el Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.