

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 1 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1



“TRABAJAMOS CON PASIÓN Y FELICIDAD”

2018

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES	4
2.1	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2018	4
3.	MARCO NORMATIVO	5
4.	OBJETIVOS	5
4.1.	OBJETIVO GENERAL.....	6
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
5.	BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR	6
6.	ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	6
7.	DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	6
8.	DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	7
8.1.	DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS.....	7
8.2.	DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS.....	7
9.	AREAS DE INTERVENCIÓN	7
9.1.	PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	7
9.1.1.	CLIMA LABORAL: POR UN CLIMA LABORAL QUE GENERE BIENESTAR, SATISFACCIÓN, SENTIDO DE PERTENENCIA Y TRABAJO EN EQUIPO	8
9.1.2.	CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE RESTITUCION DE TIERRAS – PLAN DE FORTALECIMIENTO	8
9.1.3.	LIDERAZGO INNOVADOR Y EFICAZ.....	9
9.1.4.	ADAPTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO	9
9.1.5.	PREPARAR A LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO.....	9
9.1.6.	RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN	9
9.1.7.	SALARIO EMOCIONAL.....	10
9.2.	PROGRAMAS DE BIENESTAR DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	11
9.2.1.	DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.....	11
9.2.2.	ARTÍSTICO Y CULTURAL	12
9.2.3.	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	12
9.2.4.	CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS	12
9.2.5.	PROMOCIÓN PROGRAMAS DE VIVIENDA	12
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
11.	CONTROL.....	13
12.	POLÍTICA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.....	14

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

1. INTRODUCCIÓN

A partir del nuevo Modelo de Planeación y Gestión MIPG que busca resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, el Talento Humano se constituye en el centro y corazón del modelo, razón por la cual es necesario fortalecer el recurso humano de la entidad.

Los retos en materia de restitución para el año 2018 requieren de un esfuerzo por parte del recurso humano encargado de lograr la materialización de la política, por lo tanto, para el logro de los objetivos es necesario generar un cambio en las conductas, actitudes e imaginarios de los servidores de la Unidad de Restitución de Tierras, a través de estrategias enfocadas a tener servidores íntegros, felices y comprometidos con la misión de la unidad.

Actualmente en materia de estímulos existe la normatividad pertinente Decreto 1083 de 2015¹, respecto al bienestar y los incentivos que se considera necesario para crear, mantener y mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos, la Unidad en este sentido en el año 2016 emitió la resolución 00445 de 2016² con el fin de reglamentar los planes y programa de bienestar de tal forma que cada año se elabore el programa de bienestar y se diseñe un documento teniendo en cuenta la estructura definida por el DAFP, la cual se puede consultar en la intranet de la Unidad.

Para lograr comprometer a los funcionarios con esta misionalidad la Unidad realizó unos diagnósticos de necesidades a través de los cuales identificó los temas prioritarios que de acuerdo con la normatividad se deben incluir en el programa de bienestar del año 2018.

Dentro del diagnóstico de necesidades de bienestar realizado en el año 2017, los funcionarios de la entidad manifestaron que la principal razón para participar en las actividades de bienestar es la disminución del estrés, sin embargo, el 55,96% considera que la entidad se preocupa en un nivel medio por el bienestar de sus funcionarios.

La Unidad espera ser considerada como una experiencia exitosa e innovadora en su cumplimiento misional, por lo cual requiere que los equipos de trabajo cristalicen la política, sin embargo, dentro de las mediciones de clima laboral elaborada en el año 2016, evidenció que el nivel de percepción de los funcionarios considera necesario generar estrategias que redunden en mayores beneficios de compensación y retribución, seguidos de medio ambiente físico y comunicación e integración.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano plantea el programa de bienestar para el año 2018, elaborado a partir de las mediciones de clima laboral realizadas en el año 2016, los diagnósticos de riesgo psicosocial, el diagnóstico y caracterización de la Cultura Organizacional 2017, encuesta de necesidades de bienestar 2017, la base de datos de los colaboradores 2017 y los casos reportados de comité de convivencia laboral en el año 2017.

¹ <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Norma1.jsp?i=62866>

² <http://intranet.comunidad-urt/documents/58956/292053/Resoluci%C3%B3n+00445+Programa+de+Bienestar+y+Plan+de+Incentivos/f96c76c6-10b3-4ba5-a747-c618cde5fd90?version=1.0>

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

2. DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES

2.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2018

Con el fin de realizar una priorización de los programas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano aplicó la encuesta Diagnóstico de necesidades bienestar año 2018 (anexo 1), de acuerdo con el mismo, se identificaron 4 factores fundamentales por los cuales los servidores públicos participan en las actividades de bienestar correspondientes con un 23,87% disminución del stress, un 17,74% considera que las actividades son útiles en su vida, un 14,84% les agrada las actividades y un 13,87% considera que la actividad aporta en su labor. Razones fundamentales por las cuales se debe promover un adecuado programa de bienestar

Es importante también tener en cuenta que dentro del programa se han incluido actividades que se prevalecieron en el diagnóstico de necesidades, toda vez que los funcionarios consideraron en un 34,72% que el aspecto más importante con respecto a su bienestar laboral corresponde con un ambiente laboral agradable, el 29,02% con un crecimiento laboral, profesional y económico, y un 16,84% el balance de su vida personal/trabajo.

Con el fin de ampliar la información es indispensable que se revise el anexo 1, que contiene los resultados de forma General, además de los discriminados por nivel central y Territorial.

2.2 MEDICIÓN CLIMA LABORAL 2016

La medición de clima laboral que se encuentra en el anexo 2, allí se realizó un análisis de 7 variables de medición correspondientes a Orientación organizacional, Medio ambiente físico, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y compensación y retribución. Este estudio arrojó que la variable de compensación y retribución requiere una mayor atención que el resto de las variables, sin embargo, las seis restantes si bien se está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, hace falta avanzar en su consolidación por lo cual se requiere realizar intervenciones para lograr el mejoramiento de estas variables, es posible revisar cada uno de los resultados de las variables en el anexo 2.

2.3 RESULTADOS RIESGO PSICOSOCIAL

El equipo de seguridad y salud en el trabajo realizó los diagnósticos de riesgo psicosocial en la entidad, identificando las variables que requieren mayor intervención con el fin de mitigar los riesgos psicosociales, tal y como se evidencia en el anexo 3, frente al liderazgo y todos los componentes de las relaciones internas de trabajo en general para la URT, el 41% de la población evaluada refiere una percepción inadecuada de las decisiones y modelos comunicacionales que se utilizan desde los líderes y coordinadores para la inclusión de los colaboradores y su participación en los procesos, con relación a las demandas del trabajo se evidencia que el 36% de la población (Riesgo Muy Alto, alto y medio), refiere específicamente gran nivel de exposición a las demandas de carga mental y emocional, condición que afecta significativamente la productividad y la convivencia laboral. Finalmente y tal como se expresa en la gráfica el 70% de la población evaluada en la URT, refieren la necesidad de mejorar todo lo relacionado con retribuciones, reconocimientos y recompensas (salario emocional), lo anterior sirve para soportar una vez más la importancia que debe darse a las actividades proyectadas dentro de este programa de bienestar, las cuales tienen como objetivo mitigar los riesgos frente a los problemas de salud los cuales pueden repercutir en la productividad de la Unidad. Para ampliar la información referirse al anexo 3.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 5 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

3. MARCO NORMATIVO

- Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- 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”
- 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”.
- Ley 734 de 2002, artículo 33, “por la cual se expide el Código Disciplinario Único”
- 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”
- Ley 1857 de 26 de julio de 2017: “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 648 de 19 de abril de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Circular externa No 11 del 9 de noviembre de 2017. Departamento Administrativo de la Función Pública. Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos.
- Circular externa No 12 del 9 de noviembre de 2017. Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

4. OBJETIVOS

Teniendo como referencia los diagnósticos de necesidades de bienestar, encuesta clima laboral, diagnóstico de riesgo psicosocial, e informes de las Psicólogas respecto a las visitas realizadas en el año 2017, la entidad ha determinado diseñar unos programas que logren los impactos referentes a generar una afectación positiva en la calidad de vida de nuestros colaboradores, de tal forma que se incremente la productividad, logren las metas específicas, se disminuya el ausentismo y los problemas de conflictividad que no permiten una sinergia entre los equipos de trabajo responsables

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 6 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

de consolidar las demandas, para esto la entidad ha determinado el siguiente objetivo general en el año 2018:

4.1. OBJETIVO GENERAL

Incrementar la satisfacción, motivación, compromiso y rendimiento laboral de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, a través del desarrollo de programas que contribuyan a mantener, mejorar y generar una afectación positiva en la calidad de vida de nuestros colaboradores y su núcleo familiar.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar acciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.
- Fortalecer el liderazgo y el Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas dentro del marco de integridad y legalidad.
- Definir acciones relacionadas con el bienestar y la ruta de la felicidad, con el fin de mejorar la productividad satisfacción de los servidores públicos con el trabajo y la Unidad.
- Realizar actividades tendientes a divulgar y apropiar los valores éticos y principios propuestos en el código de integridad de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.
- Promover una ética en la institución a través de estrategias de autocuidado y cuidado mutuo en los equipos de trabajo.
- Generar actitudes favorables frente a la calidad del servicio y al mejoramiento continuo de los procesos de la Unidad.

5. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, y su familia (se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él), tal como lo establece el Artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

6. ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Teniendo en cuenta el principio constitucional de la prevalencia del interés general, La Unidad busca que exista un cubrimiento de todos los servidores públicos y sus familias, de acuerdo con el presupuesto asignado a la entidad.

Para que exista este cubrimiento general, se realizaran actividades que hayan sido priorizadas por la mayoría de los servidores de la Entidad.

7. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Convocatorias de actividades a través de los medios virtuales que tiene la entidad.

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 7 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

- Dar a conocer el cronograma de las actividades con anticipación.
- Concursos
- Divulgación piso a piso por dependencias

8. DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR

8.1. 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 y encuestas que se realicen dentro 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.
- Asumir prácticas de autocuidado para la prevención del desgaste físico y emocional en la Unidad.

8.2. 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.

9. AREAS DE INTERVENCIÓN

Tal como lo establecen los lineamientos del DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública), las entidades deben organizar el Sistema de Estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios.

Teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades realizado en mes de diciembre del año 2017, los servidores de la Unidad encuentran que es importante priorizar los programas vacacionales, recreativos y deportivos.

Por otro lado, es importante identificar que los aspectos más importantes para los servidores respecto a su bienestar laboral son el ambiente laboral agradable, crecimiento laboral, profesional y económico y el balance de la vida personal y del trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior se plantearon los siguientes programas para el año 2018:

9.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la

Intranet

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 8 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

Con el fin de mantener y elevar los niveles de calidad de vida laboral se realizarán las siguientes actividades:

9.1.1. CLIMA LABORAL: POR UN CLIMA LABORAL QUE GENERE BIENESTAR, SATISFACCIÓN, SENTIDO DE PERTENENCIA Y TRABAJO EN EQUIPO

- Orientación Organizacional: familiarizar a los servidores de la Unidad con la estructura, misión, visión, objetivos, políticas de la entidad y funciones específicas del cargo asignado.
- Gerencia efectiva – El Círculo de la Estrategia de la Felicidad: Cada dependencia se reunirá con su equipo de trabajo mínimo una vez al mes en el espacio de una hora para dar a conocer metas del mes y evaluar el trabajo en equipo, planes de mejoramiento y compromisos de clima laboral.
- Resolución de conflictos y negociación: Juego de roles o grupos focales, estrategias outdoor, team building, entre otros.
- Estrategia cuenta conmigo. Asesoramiento psicológico a los servidores que lo requieran, de forma presencial o telefónica, además de orientación respecto a las posibles rutas para el manejo y solución de los requerimientos.
- Política de autocuidado emocional: control y manejo de emociones personas de atención al ciudadano, seguimiento a las estrategias de autocuidado individual y grupal.
- Medición clima laboral: Se realizará un ejercicio con el fin de conocer la valoración de los funcionarios con respecto a las relaciones y factores que afectan el clima laboral dentro de la entidad.

9.1.2. CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE RESTITUCION DE TIERRAS – PLAN DE FORTALECIMIENTO

Se entiende como cultura organizacional aquellos aspectos que identifican a una organización y la diferencian de otras, toda vez que sus miembros comparten los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje entre otros aspectos claves que favorecen un óptimo desarrollo de los objetivos misionales de una organización.

Dentro de la Unidad el recurso humano es lo más importante ya que constituyen dos componentes esenciales en la elevación de la productividad laboral, en la medida en que si todos están sincronizados y enfocados bajo el mismo objetivo se facilita más el manejo y desarrollo de los procesos; razón por la cual se resalta la importancia de realizar una socialización de la cultura de la organización.

Si bien en las organizaciones los colaboradores son quienes determinan la cultura, es importante que desde los procedimientos establecidos por la entidad se establezcan directrices en los procesos que les permita a los colaboradores seguir unas líneas claras frente a su trabajo.

Es importante tener en cuenta que la cultura organizacional recoge elementos claves en las organizaciones desde la forma como se toman las decisiones, el flujo de la comunicación, los estilos de liderazgo, los valores aceptados, el grado de definición de las normas y la flexibilidad en su aplicación, las relaciones entre directores y colaboradores, la predisposición a asumir riesgos y aceptar errores, la iniciativa e innovación demostradas.

Teniendo en cuenta lo anterior es que desde el Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano se ha diseñado un programa de Cultura Organizacional alineado con el Programa de Clima Laboral donde se realizarán las siguientes actividades:

- Aplicación y análisis por Dirección Territorial y Dependencias del Nivel Central del cuestionario de motivación para el trabajo CMT.

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 9 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

- Realización de actividades y dinámicas que sensibilicen a los colaboradores sobre la importancia de los valores y principios de la Unidad.
- Comunicación e integración: Juego de roles, taller o grupos focales.
- Fortalecer los canales de comunicación interna y externa de la URT
- Intervenir en los factores motivacionales internos y externos que pueden influir en la productividad de los colaboradores.

9.1.3. LIDERAZGO INNOVADOR Y EFICAZ

- Aplicación del instrumento de liderazgo a todos los Directivos, coordinadores y jefes de dependencias y socialización de resultados con cada colaborador.
- Actividad de laboratorio experiencial: Desarrollar un plan de mejora con cada líder para fortalecer sus habilidades de liderazgo a través de una estrategia experiencial.
- Desarrollar un control y seguimiento de los compromisos adquiridos dentro del plan de mejora.
- Identificar las competencias y los estilos de liderazgo de los Directivos de la Unidad, jefes de Oficina, para generar un plan de mejora individual.
- Fortalecer las habilidades comunicativas como instrumento de motivación y transformación de las relaciones sociales.
- Identificar, valorar cualidades y medir las diversas competencias que los Directivos de la Unidad deben tener para mejorar la productividad en sus colaboradores.
- Desarrollar y fortalecer habilidades de liderazgo en los Directivos de la Unidad

9.1.4. ADAPTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO

- Sensibilización y acompañamiento a los colaboradores, donde se brindarán herramientas necesarias para el afrontamiento y asimilación de los cambios.
- Tips mensuales que den cuenta de cómo los seres humanos vivimos los procesos de cambios
- Identificar los aspectos que pueden afectar el clima laboral en la nueva dependencia.
- Realizar el control y seguimiento a los procesos de adaptación al cambio que se realizaron en las diferentes dependencias y direcciones territoriales de la Unidad.

9.1.5. PREPARAR A LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

- Procedimiento, estrategias, aspectos y condiciones para realizar los trámites de pensión y retiro de forma exitosa, en este caso se brindará acercamiento con los Fondos de pensiones de cada una de las personas para que puedan tener información clara y suficiente respecto a las normas y leyes, posibles dificultades, formas de solución, así como las entidades involucradas, además de fortalecimiento de procesos psicológicos, sociales, familiares y personales.
- La Unidad deberá proporcionar herramientas que permitan manejar el tránsito de empleado público a jubilado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrá realizar en su nuevo estado.

9.1.6. RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN

De acuerdo con los análisis realizados los colaboradores de la Unidad de Restitución sienten una falta de reconocimiento por su trabajo, lo anterior se dispone como un elemento motivador que no

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la

Intranet

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 10 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

tiene gasto económico, pero sí una gran repercusión en su calidad de vida laboral y en consecuencia en su desarrollo laboral.

1. Reconocimiento día nacional del servidor público: Se efectuará un reconocimiento a los servidores por un año de servicios a la entidad y los colaboradores que se destaquen por su compromiso con la integridad.
2. Reconocimiento día afrocolombianidad: 21 de mayo, oportunidad de igualdad y reconocimiento cultural en el país a los Servidores públicos afrodescendientes de la Unidad de Restitución.
3. Reconocimiento día de la Unidad de Restitución de Tierras: Se efectuará un reconocimiento a las Dependencias que a la fecha lleven el mayor cumplimiento de metas y en el nivel central a las que menos PQR por quejas en la prestación del servicio y mayor efectividad.
4. Reconocimiento individual: Se efectuará trimestralmente el reconocimiento al colaborador que se destaca por el cumplimiento de sus metas dentro de un marco ético y de excelentes relaciones laborales.
5. Reconocimiento en la fecha de cumpleaños de los colaboradores de la unidad: Se enviará correo electrónico a los colaboradores con la felicitación especial por su día.
6. Reconocimiento profesional u ocupacional: Con el apoyo de la oficina de comunicaciones se remitirá por correo electrónico o cartelera mensaje de felicitación a los servidores y contratistas en la conmemoración de su profesión u ocupación en el rol de la entidad.
7. Mérito deportivo: Se efectuará un reconocimiento especial a los deportistas que contribuyan en la consecución de metas deportivas, y consolidación de equipos institucionales, además de muy buenas relaciones laborales y juego limpio.
8. Reconocimiento participación actividades de bienestar: Se reconocerá a los colaboradores que tengan mayor participación en las actividades de bienestar dentro del año, teniendo en cuenta los beneficios obtenidos para su calidad de vida.
9. Reconocimiento Grupo étnico (9 diciembre Decretos étnicos): 10 de diciembre se exaltarán la labor de la Dirección Étnica y los principales logros obtenidos en el año.

9.1.7. SALARIO EMOCIONAL

Nuestros colaboradores tienen unos retos muy ambiciosos para el año 2018, lo que supone un mayor compromiso y responsabilidad, sin embargo, desde la Unidad es necesario facilitar el equilibrio de su vida laboral con el personal, de tal forma que se generen efectos positivos en por tal razón y con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG "la felicidad nos hace más productivos" se han definido las siguientes estrategias:

- a) Programa servimos: El programa "Servimos" es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado.
- b) Desde la Unidad de Restitución de Tierras se efectuará permanentemente la divulgación de las entidades del programa Servimos y las alianzas que forman parte de la estrategia, con el fin de beneficiar a los servidores de la Entidad, de igual forma se realizarán jornadas en la entidad con las entidades señaladas para ofrecer los servicios directamente en las instalaciones.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 11 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

c) **Horario flexible:** Este beneficio se ha definido primero que todo a contribuir con la movilidad en las ciudades, además de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar; ayudar a la igualdad real y efectiva entre padres o madres cabeza de hogar, a mejorar la calidad de vida, a dormir el tiempo suficiente, y a favorecer la salud mental y física.

d) **Incentivo uso de bicicleta:** Este beneficio se ha establecido por el uso de la bicicleta en los funcionarios de la Unidad, como medio principal de transporte para llegar al sitio de trabajo, con el fin de contribuir al cuidado del medio ambiente, y acceder a los beneficios establecidos en la Ley.

e) **Valera de la motivación:**

- **Día de cumpleaños:** El servidor podrá disfrutar de un día de descanso remunerado.

- **Puente extendido:** 1 vez al año el funcionario podrá extender su descanso en un puente festivo, a través de compensación de tiempo anticipada, pactada con el jefe inmediato.

- **Día de la Familia:** La Unidad teniendo en cuenta las necesidades del servicio otorgará un día de descanso remunerado en cada semestre, de tal forma que los funcionarios de la Unidad puedan compartir con su familia, realzando el valor de las mismas como núcleo fundamental de la sociedad, las fechas serán establecidas en el transcurso del año.

- **Tarde de bienestar:** Jornada laboral reducida un viernes cada Semestre. (Trabajo hasta las 2:00 p.m). 1 en el mes Junio y el otro en el mes de noviembre.

- **Tarde jean day:** brindar una hora para compartir un postre semestralmente entre los compañeros del Nivel Central y a nivel territorial por Dirección Territorial.

- **Feria del emprendimiento:** Una vez al año, los funcionarios y familiares exponen sus productos y los venden en la entidad, en el mes de noviembre o diciembre.

- **Semana Santa y Semana Diciembre:** A los funcionarios de la Unidad se les otorgará descanso, siempre y cuando se haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso.

- **Permiso remunerado para asistir a citas médicas del servidor o sus hijos menores:** Los servidores tendrán derecho a la asistencia de permisos remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad.

9.2. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

9.2.1. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES

“La actividad física conlleva a un mayor rendimiento laboral, el desarrollo humano y la integración social” DAFP, por tal motivo se promoverá que en cada dependencia los servidores:

- Promover estilos saludables mediante la práctica de deportes o el ejercicio físico, en los ratos libres.
- Actividades deportivas (Prácticas libres, intercambios con entidades, participación juegos de la Función Pública), actividades recreativas o vacacionales con el grupo familiar, Torneos internos, caminatas.
- Fomentar la creación de hábitos de vida saludable tanto para el funcionario como para su núcleo familiar.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 12 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

9.2.2. ARTÍSTICO Y CULTURAL

“Conllevan al desarrollo de destrezas y talentos, aumentando el nivel de motivación y propiciando el mejoramiento del clima laboral, el trabajo en equipo, la utilización del tiempo libre, el desarrollo humano y la integración social”. DAFP, para ello se propone motivar a nuestros colaboradores en el desarrollo de una actividad a nivel nacional que logre exaltar las habilidades de los mismos a través de:

- 1er Talent Show Restitución 2018, se generará un concurso a nivel nacional.
- Concurso de fotografía, en el Día Nacional de la Memoria y la Solidaridad con las víctimas.

9.2.3. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

“Los programas de promoción y prevención de la salud, permiten garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores públicos. DAFP, por tal motivo la entidad con el fin de promover, prevenir y controlar la salud de los servidores de la Unidad de Restitución de Tierras frente a los factores de riesgo presentes encaminará sus acciones de la siguiente forma:

- Las actividades encaminadas a la implementación del programa estarán a cargo del Grupo de seguridad y salud en el trabajo de la Unidad de Restitución de Tierras.

9.2.4. CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS

“Artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas”. DAFP, por lo anterior la Unidad realizará las siguientes acciones:

- Orientar a los colaboradores de la entidad respecto a los programas en artes o artesanías que proporciona la Cooperativa COOPERAGRO y la caja de compensación familiar en cada Dirección Territorial y Nivel central

9.2.5. PROMOCIÓN PROGRAMAS DE VIVIENDA

“Ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”. DAFP, por tal motivo la Unidad promoverá 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 y para esto realizará:

- Se realizarán en el año dos ferias de vivienda con la participación del FNA, Cooperativa, inmobiliarias, entre otros.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Grupo de Talento y Desarrollo Humano de nivel central y las Direcciones Territoriales, realizarán el seguimiento al avance de la ejecución del programa de bienestar de la Unidad de Restitución de Tierras trimestralmente y evaluará los resultados en el último periodo del año.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 13 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

INDICADORES:

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

Nombre del Indicador	Indicador / Índice	Meta	Tipo de Indicador
Porcentaje de colaboradores beneficiados de los programas de bienestar	(No de funcionarios de la territorial o nivel central que participaron en actividades de bienestar/ No de funcionarios de la Territorial o nivel central) *100	90% colaboradores beneficiados	Cobertura
Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado para la vigencia	(Recursos ejecutados/recursos presupuestados) *100	95% del presupuesto ejecutado	Indicador de eficiencia presupuestal
Porcentaje de ejecución de actividades programadas	No de actividades de bienestar realizadas/No de actividades de bienestar programadas) *100	95% de actividades realizadas.	Indicador de eficacia
Evaluar la participación de los funcionarios por actividad	(Número de funcionarios que participaron en la actividad/ Número de funcionarios convocados para la actividad) *100	90% de participación por actividad	Participación de funcionarios por actividad
Evaluar el clima laboral	(Número de funcionarios que evaluaron satisfactoriamente la encuesta / No de funcionarios encuestados)	70% de los funcionarios evaluaron satisfactoriamente el clima laboral de la Unidad	Satisfacción

11. CONTROL

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 con la normatividad

Los anteriores documentos no deberán contener tachones ni enmendaduras.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 14 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-04
	PROGRAMA DE BIENESTAR	VERSIÓN: 1

12. POLÍTICA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

La entidad a través a través de la herramienta del mapa de riesgos identifica los riesgos frente al incumplimiento de los programas de bienestar y planes de incentivos, con el fin de realizar controles que logren mitigar la materialización y lograr las metas y objetivos establecidos en el mismo programa.

NOTA: Para lo anterior se puede consultar el mapa de riesgos del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano³.

Nota: El presente documento es aprobado por medio del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, mediante el acta del 21 de Febrero de 2018

	NOMBRE:	CARGO / ROL:	FECHA	FIRMA:
ELABORADO POR:	BETCY SOLANYI MATIZ PRADO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	21-feb-2018	Original Firmado
	JHEYSSON OROZCO	CONTRATISTA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	21-feb-2018	Original Firmado
REVISADO POR:	ALBA ROCÍO ORTIZ	REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN PARA EL SIG	21-feb-2018	Original Firmado
APROBADO POR:	CARLOS AURELIO PLANELLS MATALLANA	COORDINADOR DEL GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO	21-feb-2018	Original Firmado

³<http://intranet.comunidad-urt/web/gestion-de-talento-humano/mapa-de-riesgos>