

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS

Bogotá D.C., enero de 2020

 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 23
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 3

TABLA DE CONTENIDO

1. ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	3
1.1. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR Y FASES	3
1.1.1. Diagnóstico de Necesidades.....	3
1.1.2. Resultados diagnósticos de Necesidades de Bienestar	3
1.2. EVALUACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2019	14
2. RELACIÓN CON EL PLAN DE ACCIÓN Y/O PLAN INSTITUCIONAL	15
3. JUSTIFICACIÓN	15
4. MARCO NORMATIVO	16
5. MARCO CONCEPTUAL	16
6. OBJETIVO	16
7. ALCANCE	16
8. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES.	16
8.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL – “TRANSFORMANDO ACTITUDES”	17
8.1.1. Protección y Servicios Sociales – “Fortaleciendo tu salud”	17
8.1.2. Salario emocional	17
8.1.3. Plan de incentivos:.....	17
8.1.3.1. Lineamientos	17
8.1.3.2. Incentivos	18
8.1.3.3. Criterios de Desempate:	18
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	19
10. ENTREGABLES	21
11. PRESUPUESTO	21
12. REQUERIMIENTOS LOGÍSTICOS, TÉCNICOS Y/O TECNOLÓGICOS	21
13. METAS E INDICADORES	21
14. RESPONSABLE DE LA SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO	22
15. EVALUACIÓN	22
16. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN	23
17. CONTROL DE CAMBIOS	23

 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 DE 23
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 3

1. ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, a través de estos, se facilita el logro de la gestión y cumplimiento de los objetivos misionales, la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD es consciente que para lograr la efectividad de su misión debe avanzar implementando estrategias que permitan generar en sus colaboradores motivación, bienestar y mejoramiento de su calidad de vida laboral.

El Talento Humano es la fuente de conocimiento más valiosa a nivel social e institucional, capaz de generar riqueza intelectual, que, con la integración de los recursos disponibles, puede conducir al cumplimiento del logro de los objetivos de la entidad y generar beneficios personales, profesionales y familiares.

Adicionalmente, para la UAEGRTD, lo más importante es el recurso humano, es por ello que, para esta vigencia, esperamos contribuir en la felicidad de nuestros servidores públicos, lograr que se sientan orgullosos de trabajar en esta entidad y pensar en el bienestar de cada uno de los integrantes del equipo y sus familias.

Los diagnósticos y expectativas que manifestaron los funcionarios nos permiten identificar las líneas de acción a desarrollar durante la vigencia anual de 2020, generando mayor receptividad y participación de los servidores y de sus familias en las diferentes actividades planteadas a ejecutar durante el año.

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

El presente documento, agrupa las diferentes estrategias que se implementarán en el nivel central y territorial, los cuales exigen el compromiso de todos los funcionarios, sin excepción alguna, bajo el liderazgo de la Subdirección de Talento Humano, fortaleciendo la calidad de vida laboral y social de los funcionarios de las Unidades Territoriales y la Sede Central de la Unidad, en aras de alcanzar los propósitos institucionales.

1.1. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR Y FASES

1.1.1. Diagnóstico de Necesidades

En esta fase se realizó la aplicación de una encuesta virtual, diseñada para conocer las necesidades del personal de la entidad en materia de bienestar.

- Caracterización poblacional e identificación de los grupos de exposición similar, evaluación en salud mental y percepción de estrés, diagnóstico e identificación de condiciones emocionales del talento humano (servidores y colaboradores) de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas responsables de la asistencia, atención y reparación que orienta y atiende las víctimas del conflicto armado, según lo establecido en la Resolución 1166 de 2018 del Ministerio de Salud.
- Diagnóstico de clima laboral realizado en el año 2018.

1.1.2. Resultados diagnósticos de Necesidades de Bienestar

Es importante mencionar que, con corte al 23 de octubre de 2019, la UAEGRTD cuenta con 503 cargos de los cuales 477 se encuentran posesionados, 26 vacantes y 8 en proceso de vinculación.

Población en situación administrativa (vacaciones, licencia de maternidad, incapacidad): 36

Población a la cual se aplicó la encuesta: 441 funcionarios

A continuación, se registran los resultados de las necesidades más relevantes manifestadas por los servidores de la UAEGRTD, obtenidas a través del Diagnóstico de Necesidades de Bienestar para la Vigencia 2020 donde se obtuvo la siguiente información:



RESUMEN FICHA TÉCNICA

Resumen Ficha Técnica			
Fecha de aplicación	16 al 23 de octubre de 2019		
Población	Servidores Públicos de todos los niveles jerárquicos y tipos de vinculación		
Sedes	Todo el País		
Total, de respuestas	408		
Desagregación por nivel	Central		
	Territorial		
Tiempo de antigüedad en la Entidad	Más de 6 años	152	37%
	Entre 2 y 4 años	80	20%
	Entre 4 y 6 años	77	18%
	Entre 1 año y menos de 2 años	28	7%
	Menos de 1 año	71	18%

Tabla 1. Ficha Técnica 1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Resumen Ficha Técnica			
Desagregación por nivel del empleo	Directivo	20	5%
	Asesor	7	2%
	Profesional	271	66%
	Técnico	53	13%
	Asistencial	57	14%
Desagregación por género	Femenino	234	57%
	Masculino	174	42%
Desagregación por edad	18 a 28 años	19	4%
	29 a 40 años	247	51%
	41 a 59 años	211	44%
	+ de 60 años	7	1%
Desagregación por estado civil	Casados	194	40%
	Separados / divorciados	36	7%
	Solteros	157	32%
	Unión libre	95	20%
	Viudos	2	0%
Desagregación por nivel de estudio alcanzado	Bachillerato	7	4%
	Técnico	23	51%
	Tecnólogo	41	44%
	Profesional	91	1%
	Especialización	194	4%
	Maestría	46	51%
	Doctorado	1	44%
Estudiantes	5	1%	

Tabla 2. Ficha Técnica 2

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Gráfico 1. Participación en las actividades de bienestar
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Gráfico 2. Participación
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

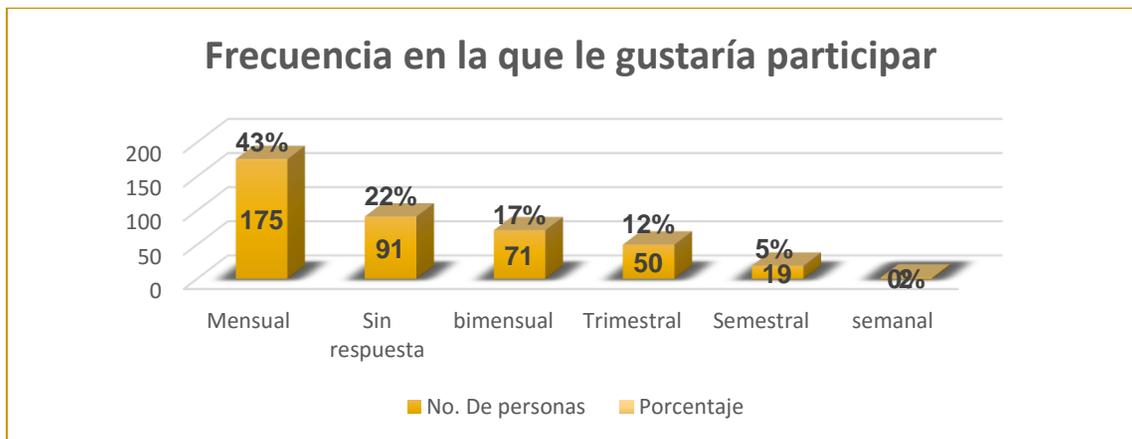


Gráfico 3. Frecuencia de participación
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Gráfico 4. No participación

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

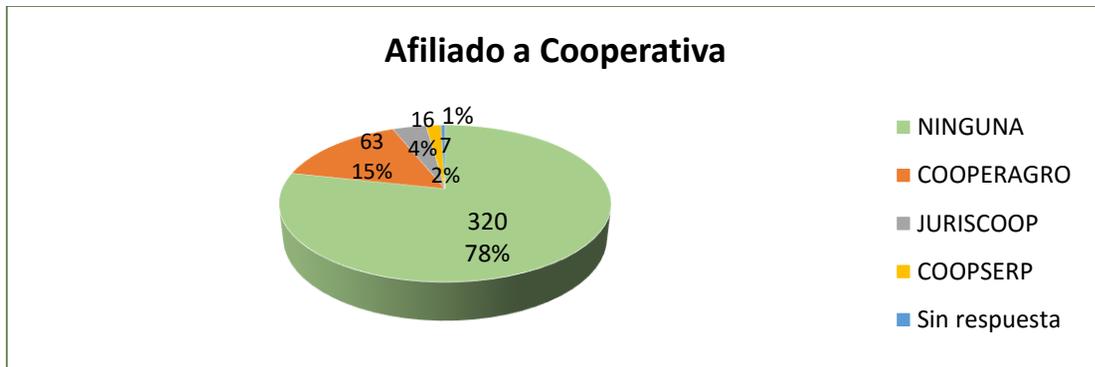


Gráfico 5. Afiliación cooperativa

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

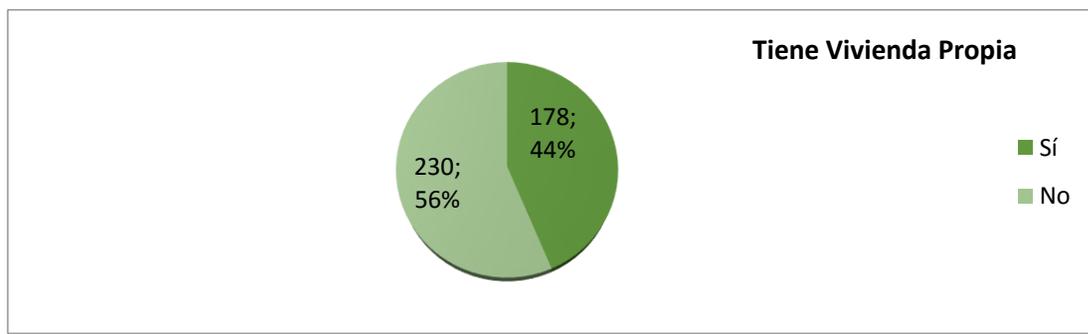


Gráfico 6. Vivienda propia

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Discapacidad de algún familiar	No. De personas	Porcentaje
SI	16	4%
NO	392	96%

Tabla 3. Discapacidad

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Se encuentra beneficiado del Horario Flexible	No. De personas	Porcentaje
Ninguno (no tengo horario flexible) (4)	329	81%
7 a 4 p.m. (1)	29	7%
2 horas de almuerzo para todo el personal de la Dirección Territorial (3)	23	6%
9 a 6 p.m. (2)	20	5%
Otro	7	2%

Tabla 4. Horario flexible

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

¿Cuál es el mayor beneficio del Horario flexible para su calidad de vida?	No. De personas	Porcentaje
Tiempo de calidad con mi familia	38	53%
Ninguno - todo sigue igual	13	18%
Mejora en mi rendimiento y productividad	6	8%
Otro	6	8%
He mejorado mi salud física	5	7%
He mejorado mi salud emocional	4	6%

Tabla 5. Beneficio Horario flexible

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

¿Qué tanto considera usted que la Unidad?:**Gráfico 7. Bienestar**

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

[Le da la oportunidad de crecer laboralmente]

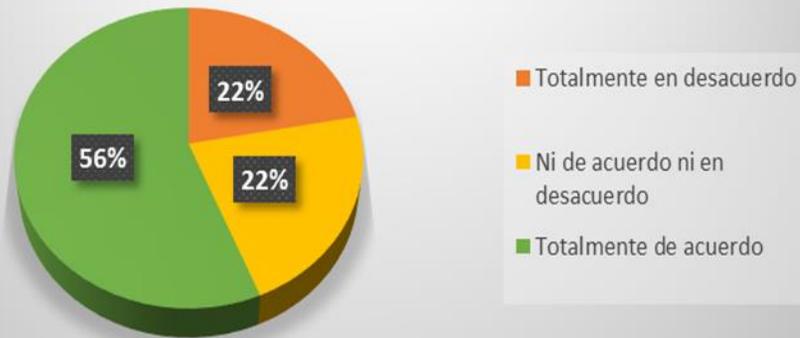


Gráfico 8. Crecimiento laboral

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

[Brinda bienestar a su familia]

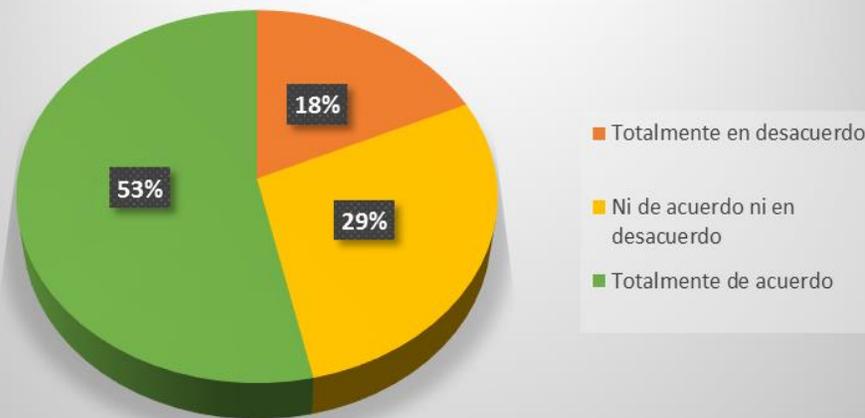


Gráfico 9. Bienestar familiar

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

[Promueve el buen clima laboral]

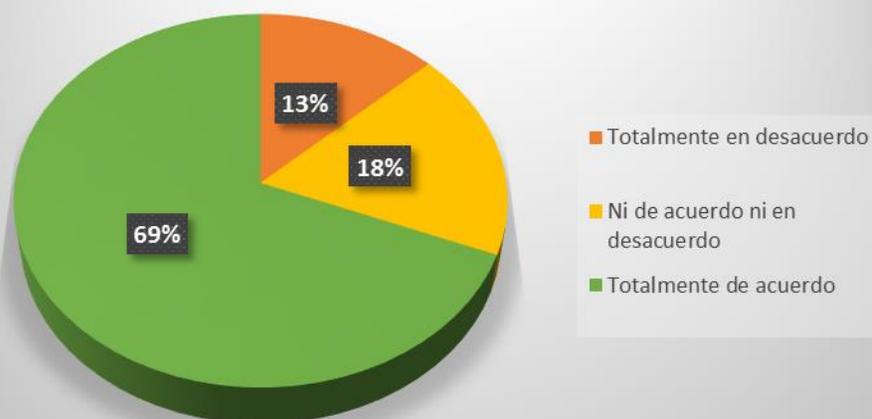


Gráfico 10. Clima laboral

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

[Aporta a su desarrollo personal]

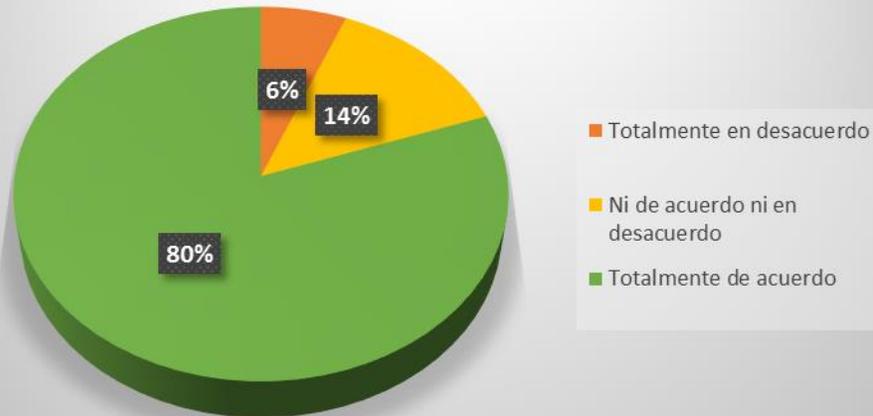


Gráfico 11. Desarrollo personal

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

[Promueve los principios morales y éticos en sus trabajadores]

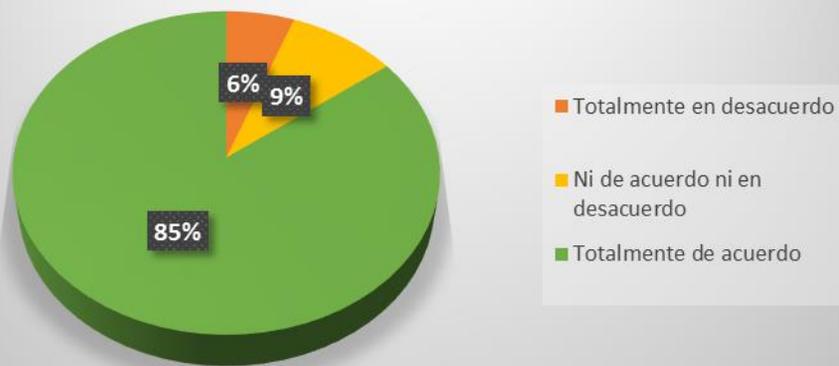


Gráfico 12. Moralidad y ética

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

[Le da la oportunidad de opinar y aportar en temáticas de su interés personal y laboral]

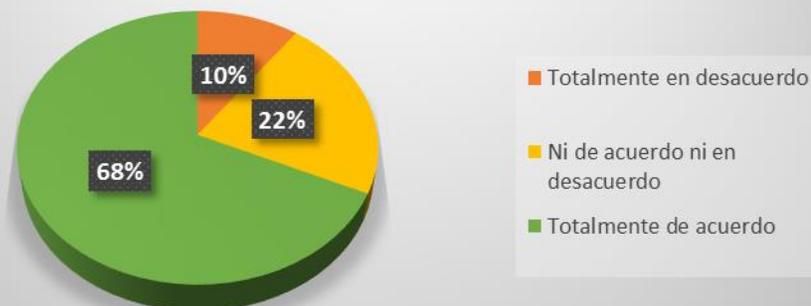


Gráfico 13. Temáticas de interés

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Aspecto más importante en el bienestar laboral	No. De personas	Porcentaje
Ambiente laboral agradable	132	32%
Crecimiento laboral - profesional - económico	116	28%
Balance vida personal / trabajo	72	18%
Puesto de trabajo (locativos)	29	7%
Espacios de recreación y relajación	28	7%
Involucramiento de su núcleo familiar en temas de bienestar	13	3%
Espacios de innovación	6	1%
Reconocimiento verbal de sus logros	5	1%
Liderazgo	3	1%
Destinar dos horas mensuales para participar en actividades de bienestar	3	1%
Otro	1	0%
Buen salario		

Tabla 6. Aspectos de bienestar

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Nivel de Importancia que tienen las actividades para mejorar la calidad de vida laboral.

Nivel	Actividades recreativas	Actividades deportivas	Actividades de promoción y prevención en	Actividad vacacional	Actividades apoyo psicológico	Actividades reconocimiento verbal	Actividades culturales	Actividades Salud Financiera	Actividades para su mascota	Actividades Actividad orientación
1 y 2	29	42	24	21	48	52	32	49	211	90
3 (3)	77	83	63	53	96	109	78	70	88	104
4 y 5	302	283	321	334	264	247	298	289	109	214

Tabla 7. Mejoramiento de calidad de vida

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

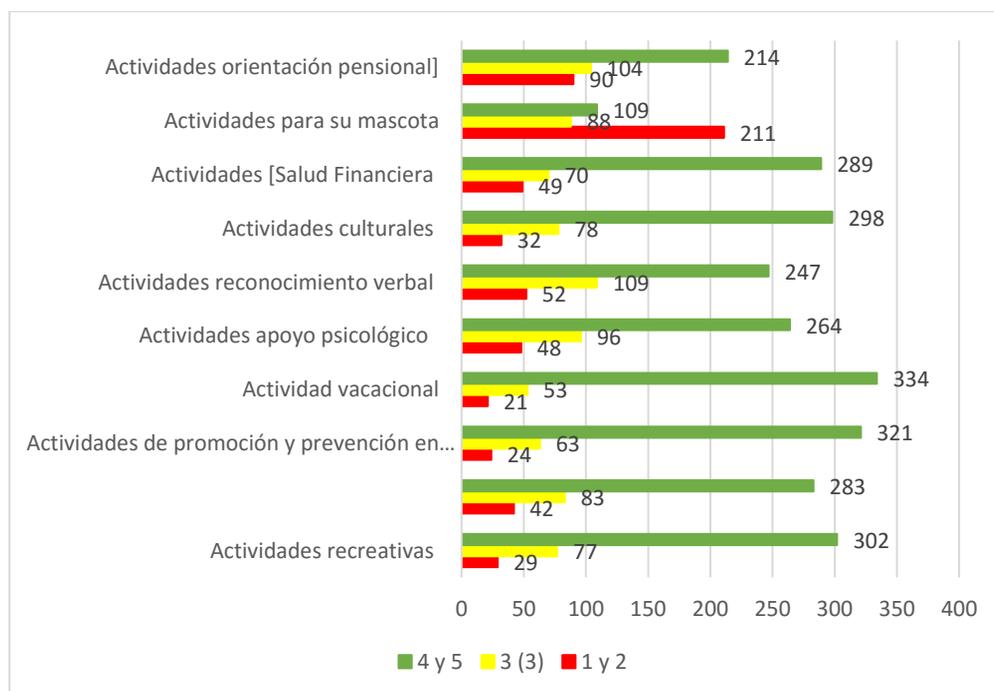


Gráfico 14. Tipos de actividades

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Nivel	Actividades recreativas	Actividades deportivas	Actividades de promoción y prevención en	Actividad vacacional	Actividades apoyo psicológico	Actividades reconocimiento verbal	Actividades culturales	Actividades Salud Financiera	Actividades para su mascota	Actividades Actividad orientación
1 y 2	7	10	6	5	12	13	8	12	52	22
3 (3)	19	20	15	13	24	27	19	17	22	25
4 y 5	74	69	79	82	65	61	73	71	27	52

Tabla 8. Actividades por nivel

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

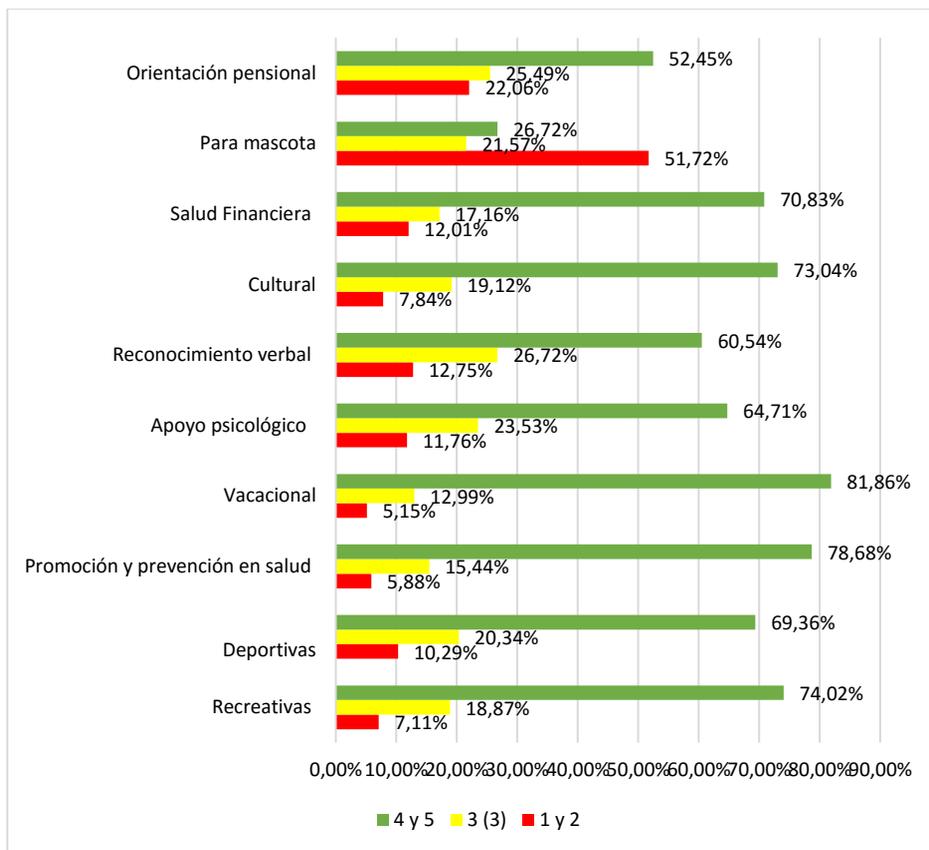


Gráfico 15. Porcentaje de actividades

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Actividades de Promoción y Prevención que le interesan para la vigencia del 2020.

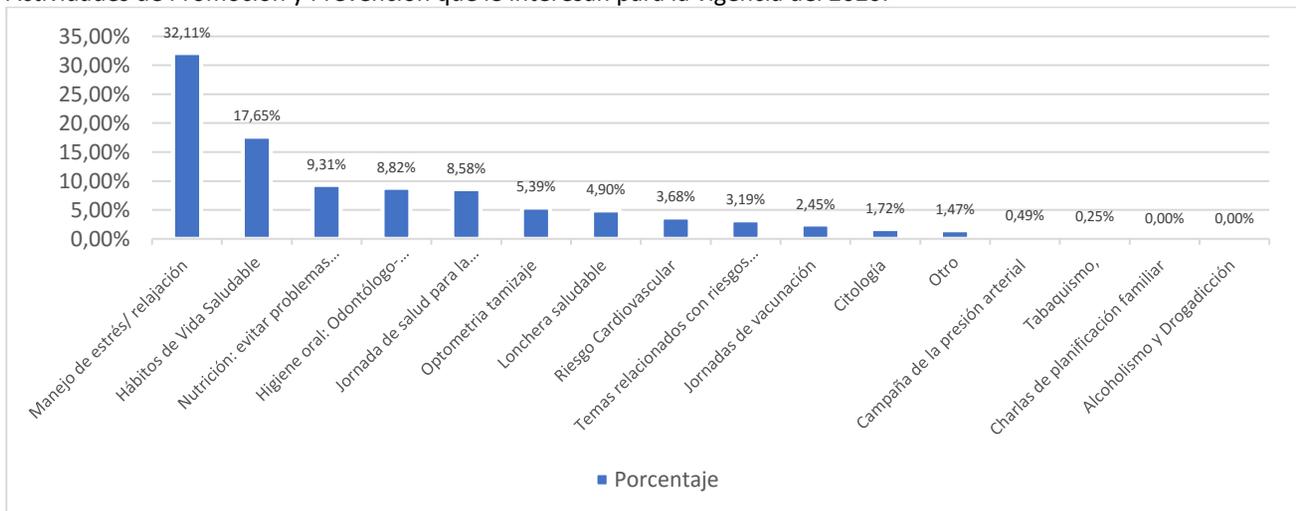


Gráfico 16. Actividades de Promoción y Prevención 2020

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



Frecuencia en la que practica algún deporte										
FRECUENCIA	FUTBOL	FUTBOL 5 O FUTBOL 8	GINNASIO	CICLISMO	ATLETISMO	NATACION	BALONCESTO	VOLEIBOL	TENIS DE MESA	PATINAJE
1 vez a la semana	41	50	50	56	32	50	16	9	18	9
2 a 3 veces por semana	14	22	54	22	15	10	5	4	5	2
3 a 4 veces por semana	4	11	42	14	12	4	2	2	2	1
4 o más veces	3	2	35	20	13	11	4	2	2	2
No practica	346	323	227	296	336	333	381	391	381	394

Tabla 9. Frecuencia de practica de deporte

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Porcentaje en el que hacen deporte										
FRECUENCIA	FUTBOL	FUTBOL 5 O FUTBOL 8	GINNASIO	CICLISMO	ATLETISMO	NATACION	BALONCESTO	VOLEIBOL	TENIS DE MESA	PATINAJE
1 vez a la semana	10%	12%	12%	14%	8%	12%	4%	2%	4%	2%
2 a 3 veces por semana	3%	5%	13%	5%	4%	2%	1%	1%	1%	0%
3 a 4 veces por semana	1%	3%	10%	3%	3%	1%	0%	0%	0%	0%
4 o más veces	1%	0%	9%	5%	3%	3%	1%	0%	0%	0%
No practica	85%	79%	56%	73%	82%	82%	93%	96%	93%	97%

Tabla 10. Practica de deporte

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Actividades en las que le gustaría participar	No. De personas	Porcentaje
Yoga	167	41
Aeróbicos	102	25
Rumba	96	24
Pilates	86	21
Zumba	76	19
Ninguno	52	13
otro	32	8

Tabla 11. Participación por actividades

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Otras actividades: Thai chi (1), meditación (1), caminatas deportivas (5), clases de pintura (1), pintura (1), natación (2), tenis de mesa (2), masajes (1), cine (1), tenis de campo (1), fútbol (6), atletismo (1), recreativas (1), pesas (1).

Actividad	No. De personas	Porcentaje
Cine	151	37%
Día de la Familia	138	34%
Vacaciones recreativas	134	33%
Ferias Gastronómicas	66	16%
Teatro	54	13%
Día del Niño	46	11%



Actividad	No. De personas	Porcentaje
Halloween	46	11%
Talleres manuales	35	9%
Música	28	7%
Novenas	26	6%
Danzas	16	4%
Exaltación festividades autóctonas de la región	14	3%
Aprendiendo a ser padres	8	2%
Otro: *entrada a centros recreacionales. *no tengo hijos. *hidro aeróbicos	3	1%
Coros	2	0%

Tabla 12. Otras actividades

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Preferencia de horario para realizar las actividades	No. De personas	Porcentaje
Mañana	61	15%
Tarde	184	45%
Fines de semana	108	26%
Horario laboral	141	4%
No me interesa participar	5	1%
Otro (Fines de semana siempre y cuando se pase en flia, no fines de mes. Asisto diariamente al gimnasio de 5 a 6 a.m. Un viernes. Una hora antes de terminar la jornada. N/A)	6	1%

Tabla 13. Preferencias de horario

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Las actividades realizadas son suficientes para el año	No. De personas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	36	8.82%
De acuerdo	181	44.36%
En desacuerdo	162	39.71%
Totalmente de desacuerdo	29	7.11%

Tabla 14. Encuesta de satisfacción

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Actividades en las que le gustaría participar	No. de personas	Porcentaje
Tenis de mesa	125	30,64%
Rana	122	29,90%
Mini-tejo	106	25,98%
Dominó	89	21,81%
Parqués	87	21,32%
Ninguna actividad	78	19,12%
Ajedrez	59	14,46%
Otro: Acondicionamiento físico, actividades deportivas, baile, baloncesto (2), Beisbol, billar (3), bingo, bolos (8), caminata, Ciclo paseo, cine, Cocina (3), Futbol (4), juegos, Manualidades, microfútbol (2) Natación (6), Pilates, Rumba (2) Rumba terapia, Voleibol, Yermis, ponchados, escalada, caminatas, yoga (4)	49	12,01%

Tabla 15. Actividades de participación

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano



1.2. EVALUACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2019

ACTIVIDAD AÑO 2019	NADA O POCO SATISFECHO	NEUTRAL (3)	MUY SATISFECHO Y TOTALMENTE	N/A (6)
Día libre remunerado por cumpleaños	2,0%	6,9%	81,9%	9,3%
Descanso remunerado día de la familia	2,9%	6,1%	80,4%	10,5%
Descanso remunerado semana santa y diciembre – Compensación	3,2%	8,3%	78,7%	9,8%
Actividad cultural boletas de cine	6,4%	9,3%	69,1%	15,2%
Puente extendido	4,2%	14,2%	66,2%	15,4%
Semana de la salud	7,1%	21,6%	57,1%	14,2%
Pausas activas	12,8%	23,0%	48,3%	15,9%
Talleres de clima laboral	13,5%	26,5%	45,8%	14,2%
Reconocimiento día del servidor público	10,1%	23,5%	45,6%	20,8%
Ferias de ahorro y vivienda	8,3%	24,5%	43,9%	23,3%
Actividades código de integridad	7,8%	30,6%	41,2%	20,3%
Actividades pasadía	13,7%	13,2%	41,2%	31,9%
Pases de Masajes corporales	8,8%	16,4%	40,7%	34,1%
Actividades recreativas fuera de la entidad	9,6%	22,1%	35,3%	33,1%
Reconocimiento individual trimestral	11,8%	24,0%	32,8%	31,4%
Jornada compartir postres	10,8%	23,0%	32,6%	33,6%
Actividad jornada de los niños	9,1%	23,5%	27,5%	40,0%
Horario flexible	11,3%	26,5%	27,0%	35,3%
Foro de trabajo en equipo	8,8%	28,4%	26,5%	36,3%
Rumbaterapia	12,0%	22,3%	24,8%	40,9%
Talleres de cocina	9,6%	20,1%	24,5%	45,8%
Campaña igualdad en el trabajo	14,0%	25,3%	24,0%	36,8%
Horario laboral mujeres en estado de gestación	4,7%	22,3%	23,8%	49,3%
Campaña acoso laboral	14,5%	26,2%	22,6%	36,8%
Concurso de fotografía valores	12,3%	27,2%	17,9%	42,7%
Programa servimos	13,2%	31,9%	17,2%	37,8%
Torneo de futbol	11,3%	20,6%	16,7%	51,5%
Práctica de fútbol o fútbol 5 o fútbol 8	11,3%	20,6%	16,4%	51,7%
Incentivo Uso de bicicleta	11,8%	28,7%	16,4%	43,1%
Actividad Karaoke	8,8%	22,6%	14,7%	53,9%
Semana recreativa niños entre 7 a 12 años	8,1%	23,0%	14,7%	54,2%
Torneo de rana	12,3%	19,9%	14,0%	53,9%
Torneo de bolos	12,5%	18,9%	13,2%	55,4%
Actividad de mini tejo	9,3%	23,3%	12,3%	55,2%
Actividad de prepensionados	10,5%	24,3%	11,3%	53,9%
Torneo de Tenis de mesa	12,3%	20,6%	11,0%	56,1%
Taller de artesanías	9,1%	24,8%	11,0%	55,2%
Curso de matronatación y acuamotricidad niños menores de 5 años	8,1%	23,3%	10,3%	58,3%
Torneo de ajedrez	12,0%	22,1%	8,6%	57,4%
Desvinculación laboral asistida	8,8%	24,8%	7,6%	58,8%

Tabla 16. Actividades bienestar 2019

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 15 DE 23
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 3

2. RELACIÓN CON EL PLAN DE ACCIÓN Y/O PLAN INSTITUCIONAL

EL Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano en concordancia con el Plan Estratégico Institucional 2017 – 2018, orienta su quehacer a través del Objetivo estratégico – ADO 4- Optimizar y contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente, a través del cual se desarrollan las siguientes iniciativas:

1. Desarrollo de mecanismos para fortalecer el modelo de gestión del talento humano que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida del personal de la UAEGRTD y en el cumplimiento de los objetivos institucionales
2. Modificación y presentación de una propuesta de estructura organizacional que se adapte a las necesidades de cambio de la UAEGRTD
3. Valoración del riesgo psicosocial y clima laboral

Las anteriores iniciativas contribuyen en gran medida al logro de la meta de la Unidad puesto que favorecen en la motivación, cohesión y sentido de pertenencia de nuestros colaboradores, dentro de un marco ético e íntegro, por lo anterior uno de los mecanismos que se encuentran dispuestos para lograr las iniciativas anteriormente mencionadas es el Plan de Bienestar e Incentivos.

3. JUSTIFICACIÓN

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

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

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

Es así como para la vigencia 2020, la UAEGRTD contempla la realización de un Sistema de Estímulos, que promueva las condiciones de la vida laboral y el desarrollo de nuestros servidores, lo que hace necesaria la construcción de un plan que este orientado a las necesidades del personal en el nivel nacional y territorial y a las necesidades institucionales.

El reto para lograr que las víctimas de abandono y despojo recuperen sus derechos sobre las tierras y territorios de forma eficaz y efectiva, se puede lograr teniendo un personal motivado y feliz, por lo tanto es necesario tener presente el modelo de la ruta de la felicidad que la Función Pública y el MIPG establecen, a través del cual las entidades deben intervenir, de tal forma que los servidores puedan contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

En este sentido se hace necesario establecer para la vigencia 2020, acciones de intervención dentro de los programas de calidad de vida laboral y de protección y servicios sociales, que apunten a construir felicidad en la UAEGRTD, los cuales se definirán en el presente documento y que tendrán fundamento en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el plan estratégico institucional y las expectativas de los funcionarios.

 <p>UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 16 DE 23
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 3

RUTA DE LA FELICIDAD EN LA UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS



Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto

**LA FELICIDAD
NOS HACE
MÁS
PRODUCTIVOS**

Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio

Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional

Ruta para generar innovación con pasión

Gráfico 17. Ruta de la felicidad

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

4. MARCO NORMATIVO

Ver Normograma en el Sistema de Información STRATEGOS

5. MARCO CONCEPTUAL.

Ver Términos en el Sistema de Información STRATEGOS.

6. OBJETIVO

Implementar actividades de bienestar e incentivos, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia.

7. ALCANCE

Inicia con el diseño del Plan de Bienestar e Incentivos, ejecutando actividades de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales, e incentivos, finalizando con la evaluación del plan.

Así mismo y teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 del Departamento Administrativo De La Función Pública, en su artículo 2.2.10.2, dentro del alcance serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos, todos los empleados y sus familias. Así mismo en el Parágrafo 2 del mismo artículo, Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

8. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES.

“Construyendo Felicidad en la Unidad de Restitución de Tierras”

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

 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 17 DE 23
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 3

8.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL – “TRANSFORMANDO ACTITUDES”

Esta área de intervención comprende la oportunidad de favorecer un ambiente y unas condiciones laborales satisfactorias y propicias para el bienestar y desarrollo de los servidores, necesarios para impactar positivamente en el cumplimiento de las metas institucionales.

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

- Medición de clima laboral
- Actividades valores de integridad
- Campaña buen trato
- Talleres de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva
- Autocuidado emocional
- Acompañamiento prepensionados

8.1.1. Protección y Servicios Sociales – “Fortaleciendo tu salud”.

Programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.

En esta área, trabajaremos programas deportivos, recreativos y culturales, que permitan fortalecer la salud y el bienestar de los funcionarios y sus familias. Entre otras actividades deportivas, como campeonatos internos, incentivar la actividad física de manera periódica, etc. Adicionalmente realizaremos actividades en programas recreativos y culturales, en los que puedan participar los funcionarios de manera activa con sus familias, lo que permitirá lograr esparcimiento, integración y una sana convivencia, dentro las actividades a realizar destacamos:

- Actividades deportivas
- Actividades recreativas
- Actividades artísticas y culturales
- Actividades promoción y prevención en salud, los cuales se realizarán a través del Grupo de Seguridad y salud en el trabajo

8.1.2. Salario emocional

Nuestros colaboradores manifestaron en el diagnóstico la necesidad de establecer un equilibrio entre lo personal y la vida laboral, en tal sentido la entidad con el fin de contribuir a la ruta de la felicidad ha establecido las siguientes estrategias:

- Día libre remunerado por cumpleaños
- Día libre remunerado por concepto de día de la familia, los días 8 de abril y 7 de diciembre.
- Descanso compensado para semana santa: días 6 y 7 de abril
- Descanso compensado festividades de fin de año.

NOTA: Estas actividades son susceptibles de cambios por el tema de necesidades del servicio.

8.1.3. Plan de incentivos:

El Plan de Incentivos, tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad; así como el reconocimiento de los mejores equipos de trabajo.

Los beneficiarios para recibir incentivos serán los empleados de carrera administrativa en todos los niveles jerárquicos y libre nombramiento y remoción.

8.1.3.1. Lineamientos

- Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los cuales se establecerán con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2019, en niveles de excelencia.



- Se otorgará incentivo al Mejor Equipo de Trabajo, en el desarrollo de proyectos que generen un valor agregado a la Entidad en las áreas estratégicas, misionales y administrativas para reconocer la innovación y creatividad de los servidores públicos, el impacto de los resultados del proyecto en el quehacer de la Entidad, así como el trabajo en equipo.

8.1.3.2. Incentivos

COMPONENTE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	TIPOS DE INCENTIVOS A OTORGAR
INCENTIVO INDIVIDUAL	Soy ejemplo y soy feliz	Realizar el reconocimiento individual a los mejores servidores de la entidad en las categorías: 1. Mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, asistencial. 2. Mejor servidor de carrera administrativa 3. Mejor Gerente Público	a) En cada una de las categorías y para cada uno de los ganadores se procederá con dos tiquetes aéreos destino nacional. El valor de los dos tiquetes no puede exceder los \$2.484.348. b) Descanso remunerado por 3 días para poder disfrutar del tiquete aéreo. NOTA: Independientemente del incentivo al mejor gerente público, para los mismos, que superen el 5% adicional se otorgará un descanso remunerado hasta por 3 días. c) Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida. d) Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la UAEGRTD
INCENTIVO MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	Uno para todos, todos para uno	Realizar el reconocimiento a los mejores equipos de trabajo	BONO DE CONSUMO EN MONTO EQUIVALENTE A 5 (SMMLV) 2019 \$4.140.580 que se distribuirá equitativamente entre el número de participantes del proyecto. Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida. Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la UAEGRTD.
RECONOCIMIENTO	Premios URT	Realizar un reconocimiento a los servidores por su apropiación de valores y aporte al cumplimiento de los objetivos planteados para el año 2020.	Reconocimiento virtual. Medio día descanso remunerado

Tabla 17. Incentivos

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

8.1.3.3. Criterios de Desempate:

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



Criterios de desempate	Puntaje máximo
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015, 2016, 2017 o 2018 o 2019	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015, 2016, 2017 o 2018 o 2019	5
Actividades de disposición voluntaria	20
Evaluación conocimientos del Sistema Integrado de Gestión y código de integridad	60
Total	100

Tabla 18. Criterios de desempate

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

ÍTEM	PUNTAJE
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015, 2016, 2017 o 2018 o 2019	15
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2015, 2016, 2017 o 2018 o 2019	5

Tabla 19. Criterios

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

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

Tabla 20. Actividades de disposición voluntaria

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

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

Tabla 21. Calificación

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Es preciso que el ambiente de la Unidad se convierta en un espacio que sea considerado propicio y motivante, que permita a sus colaboradores desarrollar sus conocimientos y competencias en virtud de un mejor rendimiento laboral, para esto se desarrollarán las acciones contempladas en el anexo 2.



ÁREA	PROGRAMAS	ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	Actividades	
PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES Y PROCESOS CONTRACTUALES - PLAN DE BIENESTAR																	
CALIDAD DE VIDA LABORAL (Transformando Actitudes)	Intervención de clima laboral	Medición de Clima Laboral	Todos los Servidores Públicos													1	
		Actividad Valores de Integridad	Todos los Servidores Públicos														1
		Campaña Buen Trato	Todos los Servidores Públicos														1
		Talleres liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva	Todos los Servidores Públicos														1
	Prepensionados	Acompañamiento a Prepensionados	Prepensionados													1	
ESTÍMULOS (Valorando tu Trabajo)	Incentivos	Mejor Equipo de Trabajo (A través de un proyecto, cuyo resultado sea medible y evaluado su impacto a través del tiempo). Elección a través del Comité.	Servidores de carrera Administrativa, libre nombramiento													1	
		Mejor Empleado de Carrera en los niveles profesional y técnico	Servidores de carrera Administrativa														1
		Mejor Empleado Gerente Público	Gerentes públicos														1
		Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción	Servidores de libre nombramiento														1
	Reconocimientos	Día del Servidor Público	Servidores Públicos														1
		Día Unidad de Restitución de Tierras	Servidores Públicos														1
		"Premios URT"	Todos los Servidores Públicos														1
		Reconocimiento y premiación de actividades (Valores Institucionales, participación de actividades deportivas y actividad física)	Todos los Servidores Públicos														1
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES (Fortaleciendo tu salud)	Programas Deportivos	Acondicionamiento Físico	Servidores públicos NC													1	
		"Juegos Deportivos de la URT" -Torneo de parques y dominó	Servidores públicos NC														1
		"Juegos Deportivos de la URT" -Olimpiadas virtuales y juegos tradicionales	Servidores públicos NC														1
		"Juegos Deportivos de la URT" - Campeonato de Bolos Mixto	Servidores Públicos NC														1
		"Juegos Deportivos de la URT"-Campeonato de Tenis de Mesa-rana-ajedrez	Servidores Públicos NC														1
		"Juegos Deportivos de la URT" - Campeonato de Fútbol 5	Servidores Públicos NC														1
		"Juegos Deportivos de la URT"- Torneo de Minitejo	Servidores Públicos NC														1
		Participación en los Juegos de la Función Pública	Servidores públicos NC														1
	Programas Recreativos	Vacaciones Recreativos - Niños de 6 a 12 años	Hijos Servidores Públicos NC														1
		Vacaciones recreativas para hijos adolescentes	Hijos Servidores Públicos NC														1
		Caminata Ecológica Familiar	Servidores Públicos NC														1
		Día de la secretaria	Servidores Públicos														1
		Día de la Madre y Día del Padre	Servidores Públicos														1
		Día de la Mujer y Día del Hombre	Servidores Públicos														1
Siembra un Árbol	Servidores Públicos														1		
Semana Cultural	Servidores Públicos														1		



ÁREA	PROGRAMAS	ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	Actividades	
		Halloween (concurso de disfraces y actividad para hijos de los servidores públicos)	Servidores Públicos e Hijos													1	
		Actividad Familiar, Recreativa, Deportiva o Cultural. Nivel Territorial	Servidores públicos y familias														1
		Época de Navidad	Todos los Servidores Públicos														1
	Programas Artísticos y Culturales	Cine en la Unidad de Restitución de Tierras	Servidores Públicos														1
		Curso en Artes y Oficios	Servidores Públicos NC														1
		Programa Servimos - Promover servicios y beneficios	Servidores públicos														1
		Acuerdos y beneficios con teatros, gimnasios, entidades públicas	Servidores públicos														1
		*Stands de servicios en las instalaciones: Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar, Teatro Nacional. *Feria Empresarial	Servidores Públicos														1
	Salario Emocional	Día libre remunerado por cumpleaños	Todos los Servidores Públicos														1
		Día de la familia - 1 día libre remunerado	Todos los Servidores Públicos														1
		Descanso compensado de semana santa	Todos los Servidores públicos														1
		Descanso compensado de diciembre	Todos los Servidores públicos														1
	TOTAL, ACTIVIDADES: 42																

Tabla 22. Cronograma de actividades 2020

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

10. ENTREGABLES

la entidad deberá contener el expediente de bienestar en donde reposarán los documentos propios de la ejecución de las actividades y cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos.

11. PRESUPUESTO

Para el cumplimiento del Plan se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2020.

12. REQUERIMIENTOS LOGÍSTICOS, TÉCNICOS Y/O TECNOLÓGICOS

Para cumplir con el desarrollo del Plan desde el Grupo de Gestión de Gestión de Talento y Desarrollo Humano se requiere los siguiente:

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

13. METAS E INDICADORES

Cumplimiento al 100% de las actividades planificadas dentro del plan de bienestar e incentivos 2020.

Indicadores:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 22 DE 23
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 3

Nombre de indicador	Indicador	Índice	Meta
Cobertura	Porcentaje de colaboradores beneficiados de los planes de bienestar	(No de funcionarios de la territorial o nivel central que participaron en actividades de bienestar/ No de funcionarios de la Territorial o nivel central) * 100	Participación del 90% de los colaboradores de la entidad en al menos 1 actividad de bienestar
Indicador de eficacia	Porcentaje de ejecución de actividades programadas	(No de actividades de bienestar realizadas/No de actividades de bienestar programadas) * 100	Cumplimiento al 100% de las actividades planificadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos 2020.

Tabla 23. Indicador 1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

NIVEL CENTRAL:

ACTIVIDAD OPERATIVA	INDICADOR	META
Realizar seguimiento al plan de bienestar través de 4 informes de ejecución de actividades	(Número de informes presentados en la vigencia / Total de informes a presentar en la vigencia) x 100	100%

Tabla 24. Indicador 2

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

NIVEL TERRITORIAL:

ACTIVIDAD OPERATIVA	INDICADOR	META
Realizar seguimiento al plan de bienestar través de 4 informes de ejecución de actividades	(Número de informes presentados en la vigencia / Total de informes a presentar en la vigencia) x 100	100%

Tabla 25. Indicador 3

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

14. RESPONSABLE DE LA SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO

En virtud de la articulación de los sistemas de gestión y de control con que cuenta la entidad, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano ha establecido para un esquema de referencia sobre el cual se asignan las siguientes responsabilidades para la gestión del riesgo y control del plan de bienestar e incentivos de la siguiente forma:

EN PRIMERA LINEA DE DEFENSA SERÁ RESPONSABLE DE EJECUCIÓN: Esta línea corresponde a la ejecución de las actividades que se encuentran señaladas dentro del plan de bienestar e incentivos, para lo cual se deberá tener en cuenta:

Nivel central: La gestión, realización y soporte de las actividades de bienestar lo realizará el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Nivel territorial: La gestión, realización y soporte de las actividades de bienestar lo realizará directamente cada Dirección territorial

EN SEGUNDA LINEA DE DEFENSA SEGUIMIENTO: El seguimiento a la ejecución de las actividades del nivel territorial lo realizará el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano del nivel central, y las actividades de nivel central el Líder o Coordinador de la dependencia.

Adicionalmente en la segunda línea de defensa participa el Subcomité Técnico de Talento Humano, en el cual se realiza la presentación y validación por parte de los integrantes de los planes del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

EN TERCERA LINEA DE DEFENSA SEGUIMIENTO: Ordenador del gasto.

15. EVALUACIÓN

La Evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos se realizará a través de una encuesta enviada a los servidores públicos de manera virtual, con el fin de conocer el grado de satisfacción de las actividades propuestas durante la vigencia, lo que permitirá medir el impacto de estas, atendiendo el diagnóstico realizado de necesidades de bienestar e incentivos en la UAEGRTD

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 23 DE 23
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 3

16. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Participaron en la elaboración los colaboradores: Nayibe Espitia Mancipe (Contratista – Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano) y Betsy Solanyi Matiz Prado (Profesional Especializado - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano)

17. CONTROL DE CAMBIOS

Se realizó la modificación al plan ajustando el objetivo y el alcance, adicionalmente se actualizaron las actividades, metas e indicadores, adicionalmente se ajustó el presupuesto para la vigencia 2020, finalmente se actualizó la evaluación y anexos.

Nota: El presente Plan anual de bienestar e incentivos es aprobado en la sesión N° 1 de 2020 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizada el 21 de enero de 2020.

	NOMBRE:	CARGO / ROL:	FECHA	FIRMA:
ELABORADO POR:	BETCY SOLANYI MATIZ PRADO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO	31-01-2020	ORIGINAL FIRMADO
REVISADO POR:	CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ DÍAZ	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN / REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN PARA EL SIG	31-01-2020	
	YURI ANDREA LÓPEZ MORA	CONTRATISTA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	31-01-2020	
APROBADO POR:	ROSA MISAELENA OSPINA PEÑA	LÍDER GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO	31-01-2020	