

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
“Construyendo Bien – Estar y Armonía en la Unidad de
Restitución de Tierras”



Bogotá D.C., enero de 2025.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

TABLA DE CONTENIDO

1	ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
1.1	Diagnóstico de Necesidades.....	4
1.2	Resultados Diagnóstico de Necesidades de Bienestar	4
2	JUSTIFICACIÓN	33
3	OBJETIVO GENERAL	35
4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	35
5	CONTEXTO NORMATIVO	36
6	TÉRMINOS	38
7	EJES FUNDAMENTALES DEL PLAN DE BIENESTAR “Construyendo bien – estar y armonía en la Unidad de Restitución de Tierras”	39
7.1.1	DEBERES DE LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS	45
7.1.2	BENEFICIARIOS:	46
7.1.3	ENTREGABLES.....	46
8	METAS	46
9	RECURSOS.....	46
9.1	Presupuesto	46
9.2	Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos	46
9.3	Recurso Humano	47
10	ANÁLISIS DE RIESGOS	47
11	INDICADORES.....	47
12	EVALUACIÓN	47
13	ANEXOS.....	48
14	PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN.....	48
15	CONTROL DE CAMBIOS	48

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano y se identifica con el principio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, a través de estos, se facilita el logro de la gestión y cumplimiento de los objetivos misionales. Es por ello que, la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD es consiente que para lograr la efectividad de su misión debe avanzar en la implementación de estrategias que permitan generar en sus servidores públicos motivación, bienestar y mejoramiento de su calidad de vida laboral.

Adicionalmente, para la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD, lo más importante es el recurso humano, por lo que, para esta vigencia, esperamos contribuir en la felicidad de nuestras servidoras y servidores públicos, lograr que se sientan orgullosos de trabajar en esta entidad y pensar en el bienestar de cada integrante de los equipos y sus familias. Igualmente, buscamos promover un ambiente laboral saludable, afianzar el sentido de pertenencia y de felicidad, lo que conlleva a contar con entornos físicos saludables, equilibrio entre la vida laboral y personal y seguir trabajando en los incentivos y reconocimientos de nuestros funcionarios.

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

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

La calidad de vida laboral y la gestión de la cultura organizacional, se han convertido en aspectos que generan efectos positivos que impactan en el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad y el servicio que ofrece a nuestros solicitantes, aspectos que han generado ajustes importantes, los cuales se ven reflejados en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y complementan el Sistema de Estímulos de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 que tienen como objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos que se encuentran en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Como parte de estos cambios se impone el reto de la transformación digital que ofrece alternativas en las que el análisis de datos es esencial en la gestión estratégica del talento humano y el manejo de información que permita trabajar de manera efectiva sobre las necesidades y ampliar las posibilidades que se ofrecen de acuerdo con las preferencias de los servidores públicos. *“El valor agregado que ofrece lo digital, radica en la utilización eficiente de estas herramientas informáticas, la construcción de una cultura para su uso y la consciencia de sus beneficios, con esto se crea un ecosistema digital en el que el talento humano interactúa de forma dinámica con las herramientas digitales y se mantienen los niveles óptimos de bienestar.”* (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 36)

Los diagnósticos y expectativas que manifestaron los funcionarios nos permiten identificar las líneas de acción a desarrollar para la vigencia 2025, generando mayor receptividad y participación de los servidores y de sus familias en las diferentes actividades planteadas a ejecutar durante el año.

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

El Plan de Bienestar e Incentivos, se encuentra formulado, de acuerdo con el marco normativo, las necesidades que se evalúan cada año, los resultados de la medición de clima laboral del año 2024, los cuales se tomarán en cuenta para el diseño e implementación de las actividades en la vigencia 2025, así como los resultados dados en el FURAG, en los temas relacionados con bienestar. Igualmente se tienen contempladas, las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Éstas serán agrupadas en diferentes estrategias que se implementarán en el nivel central y territorial, las cuales exigen el compromiso de todos los funcionarios, bajo el liderazgo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, fortaleciendo la calidad de vida laboral y adoptando buenas prácticas como producto del análisis de la ejecución de la vigencia anterior, en aras de alcanzar los propósitos institucionales.

Así mismo, se tuvieron en cuenta para el diseño de este plan los resultados de la Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) 2023, dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional la cual Indaga sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

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

Es así como en la Unidad de Restitución de Tierras, adoptamos el Código de Integridad, con el fin de comprometernos activamente con la integridad en nuestras actuaciones diarias, promovemos espacios para fortalecer los valores de integridad, realizando diferentes actividades que logren un impacto en la promoción y apropiación de los valores. Igualmente trabajamos en procurar contar con un mejor desempeño por parte de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético, así como de una cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo. Teniendo en cuenta los lineamientos dados por el DAFP, se ha venido trabajando en la implementación de la política de conflictos de interés en diferentes momentos como : planeación (Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses), verificación de condiciones institucionales, se cuenta con herramientas, pedagogía, sensibilización y Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción y seguimiento y evaluación (Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses).

En el Plan de Incentivos, es importante mencionar que realizamos la socialización a los servidores públicos, con el fin de que contaran con información relevantes sobre el mismo, esto es, definición, según Función Pública, tipos de incentivos, quienes tienen derecho a incentivos, requisitos para acceder, nivel de excelencia, incentivos para los equipos de trabajo, requisitos para la postulación de los proyectos, entre otros, esto permite un mayor conocimiento por parte de los funcionarios en el tema.

1.1 Diagnóstico de Necesidades

Para diagnosticar las necesidades en materia de bienestar de los servidores públicos de la Entidad, se aplicó una encuesta virtual, asimismo, se tuvo en cuenta, los resultados de la medición del clima laboral realizado en el año 2024, las visitas realizadas a las direcciones territoriales en el año 2024, la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) 2023, los cuales son insumo para el diseño y formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2025.

1.2 Resultados Diagnóstico de Necesidades de Bienestar

A continuación, se registran los resultados de las necesidades más relevantes manifestadas por los servidores de la UAEGRTD, obtenidas a través del Diagnóstico de necesidades de Bienestar para la vigencia 2025, en el cual se obtuvieron los siguientes resultados. Es importante mencionar que, con corte al 6 de noviembre de 2024, la Unidad cuenta con 491 cargos provistos.

Población a la cual se aplicó la encuesta: 491 funcionarios y funcionarias

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 2025, en el cual se obtuvo la siguiente información:

Resumen ficha técnica:

Tabla 1. Ficha técnica 1 - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024.

Fecha de aplicación	15 de noviembre al 22 de noviembre de 2024
Población	Funcionarios de todos los niveles jerárquicos y tipos de vinculación (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad) 491
Sedes	Todo el país
Total de respuestas	387 de los cuales dos personas no autorizaron el tratamiento de datos y no respondieron la encuesta
Porcentaje	78.41%
Personal en Vacaciones	2

Fuente: grupo de Gestión de talento y Desarrollo Humano

Participantes en la encuesta. A través de correo electrónico Institucional enviado desde El Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano se invitó a participar al 100% de los funcionarios y las funcionarias de Planta de la Unidad de Restitución de Tierras al diligenciamiento virtual de la Encuesta Necesidades de Bienestar 2025, la cual fue atendida por el 75% (116 personas) del nivel central y 79.82% (269 personas) del nivel territorial.

Índice de participación:

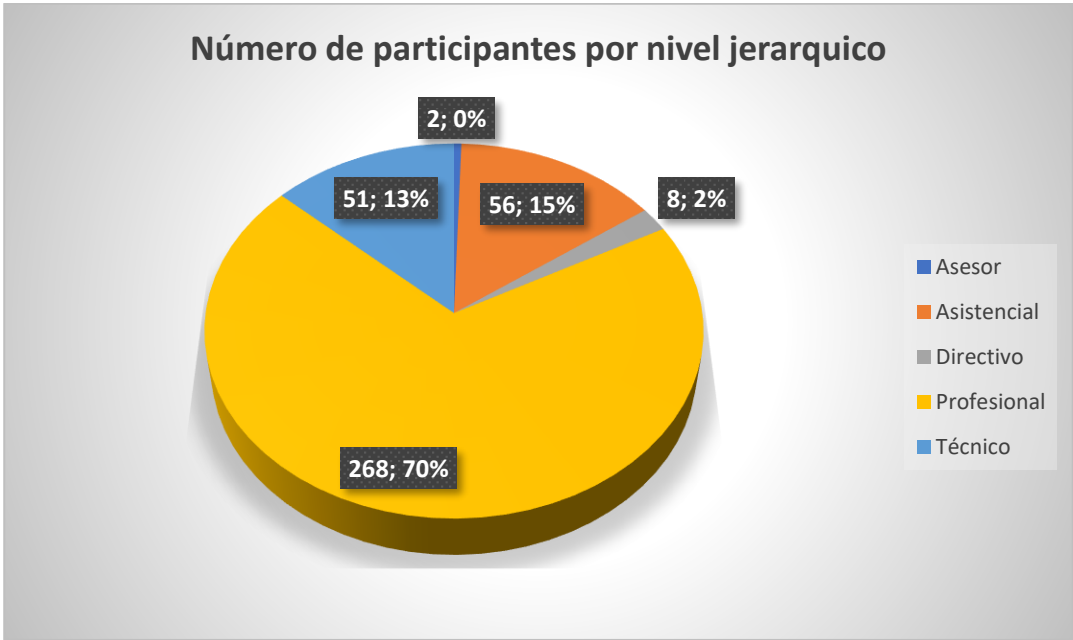
Tabla 2. Participantes - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

	Funcionarias/ funcionarios provistos	Funcionarios/funcionarias que dieron respuesta a la encuesta	Porcentaje de participación
Nivel central	154	116	75,3246753
Nivel territorial	337	269	79,8219585
	491	385	78,4114053

Fuente: grupo de Gestión de talento y Desarrollo Humano

Teniendo en cuenta el nivel jerárquico de los servidores y servidoras, se tiene que el 70% de los participantes correspondían a nivel profesional, seguido de 15% asistencial, así mismo, se contó con la participación de 8 directivos:

Gráfico 1: Nivel Jerárquico - Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Pregunta 4: Identifique la Dependencia o Dirección Territorial a la que Pertenece

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 6 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

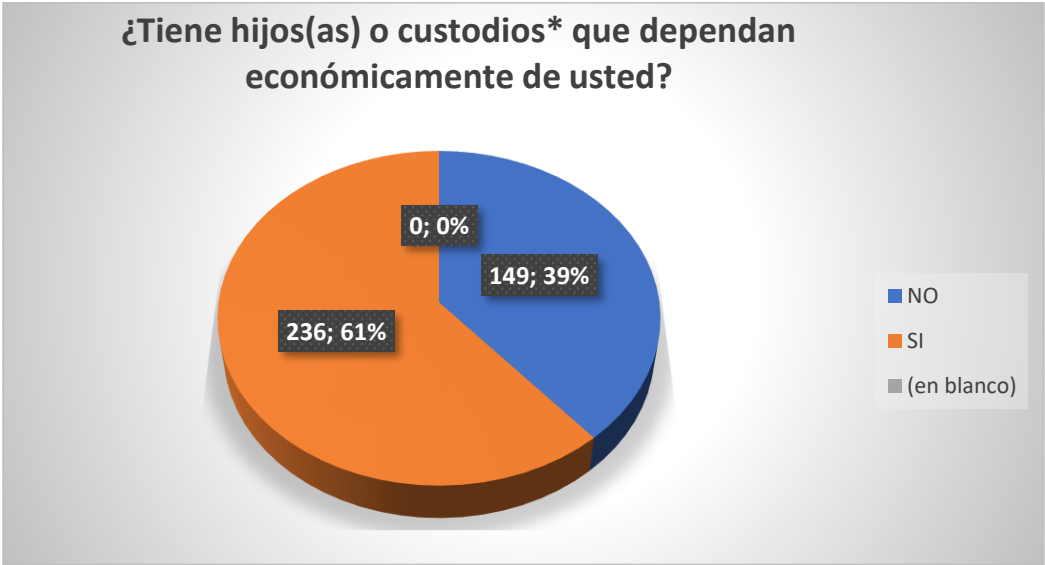
Tabla 3. Dependencia o Dirección territorial - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

DEPENDENCIA O DIRECCIÓN TERRITORIAL	RESPUESTAS
Dirección Catastral y Análisis Territorial	5
Dirección de Asuntos Étnicos	10
Dirección General	5
Dirección Jurídica de Restitución	10
Dirección Social	6
Dirección Territorial Antioquia	22
Dirección Territorial Apartadó	11
Dirección Territorial Bogotá	15
Dirección Territorial Bolívar - Sede Sincelejo	10
Dirección Territorial Bolívar sede Carmen de Bolívar	18
Dirección Territorial Caquetá	10
Dirección Territorial Cauca y Huila -Sede Neiva	6
Dirección Territorial Cauca y Huila sede Popayán	13
Dirección Territorial Cesar- Guajira	20
Dirección Territorial Chocó	4
Dirección Territorial Córdoba - Sede Caucasia	1
Dirección Territorial Córdoba - Sede Montería	25
Dirección Territorial Magdalena	18
Dirección Territorial Magdalena Medio sede Barrancabermeja	10
Dirección Territorial Magdalena Medio Sede Bucaramanga	5
Dirección Territorial Meta	10
Dirección Territorial Nariño	20
Dirección Territorial Norte De Santander	10
Dirección Territorial Putumayo	15
Dirección Territorial Tolima	11
Dirección Territorial Valle Del Cauca Sede Cali	10
Dirección Territorial Valle Del Cauca Sede Pereira	5
Grupo de Gestion de Prevención, Protección y Seguridad - GGPPS	4
Grupo Fondo de Restitución de Tierras y Territorios (GFRTT)	4
Oficina Asesora de Comunicaciones	5
Oficina Asesora de Planeación	8
Oficina de Control Interno	2
Oficina de Tecnologías de la Información	5
Secretaría General Despacho	4
Secretaria General Grupo de Gestion de Seguimiento y Operación Administrativa - GGASC	6
Secretaria General Grupo de Gestion de Talento y Desarrollo Humano - GGTDH	16
Secretaria General Grupo de Gestion Documental, Archivo y Memoria Histórica - GGDAMH	4
Secretaria General Grupo de Gestion Económica y Financiera - GGEF	9
Secretaria General Grupo de Gestion en Atención y Servicio al Ciudadanía - GGASC	4
Secretaria General Grupo de Gestion en Contratación, Inteligencia de Mercado	5
Subdirección General	4
Total general	385

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Pregunta 5: ¿Tiene hijos(as) o custodios* que dependan económicamente de usted? Se entiende por custodio la persona que está a cargo del cuidado personal de los niños, niñas y adolescentes, que por ley les corresponde a los padres y excepcionalmente a otros parientes, y se acredita mediante providencia judicial o acta de conciliación donde se hayan otorgado los deberes de custodia, en Defensoría de Familia o Comisaría de Familia.

Gráfico 2: Hijos/hijas o custodios - Fecha de corte: 30 de noviembre.

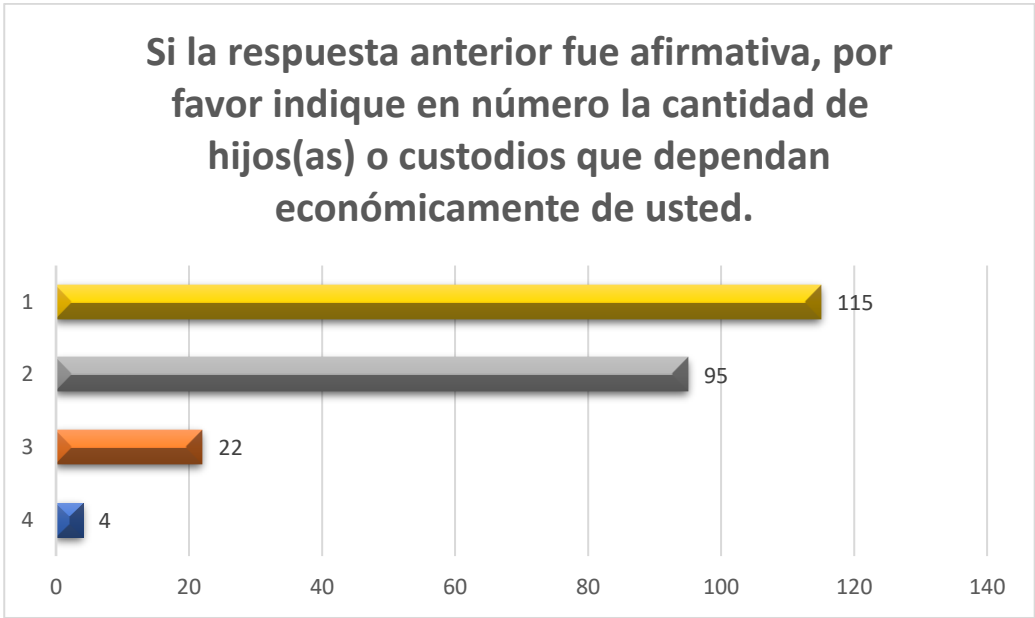


Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Es importante señalar que de 236 servidores y servidoras correspondiente al 61% tienen hijos/hijas o custodios que dependen económicamente de los mismos.

Pregunta 6. Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as) o custodios que dependan económicamente de usted.

Gráfico 3: Cantidad de hijos/hijas o custodios - Fecha de corte: 30 de noviembre.

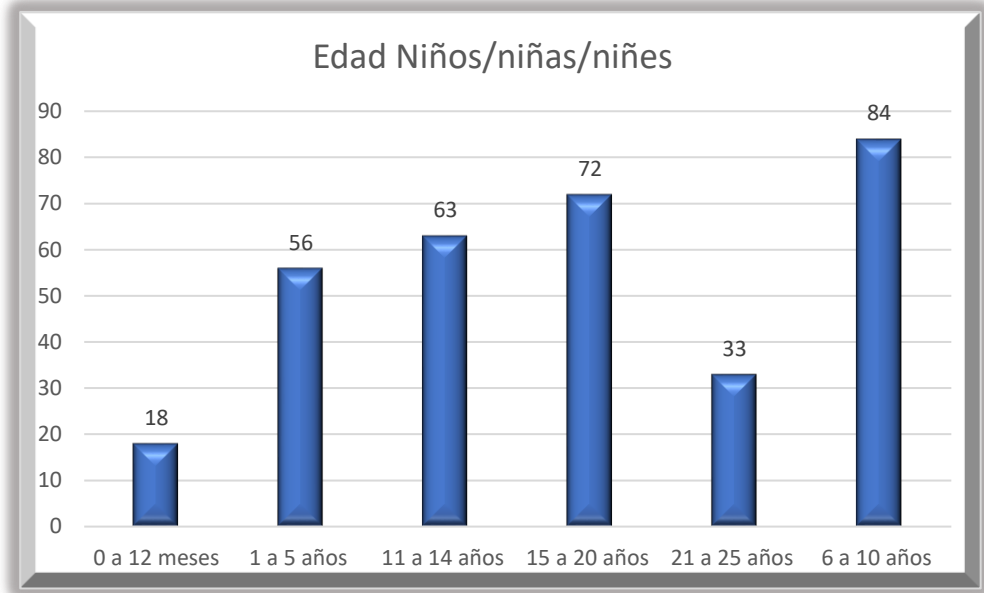


Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

De los 236 servidores y servidoras el 48% (115) tienen solo 1 hijo/a o custodio(a), el 40.2% (95) tienen 2 hijos/as y un 10.9% tienen más de tres hijos.

Pregunta 7. Seleccione en qué edad se encuentran los hijos(as) o custodios* que dependan económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica

Gráfico 4: Cantidad de hijos/hijas o custodios - Fecha de corte: 30 de noviembre.

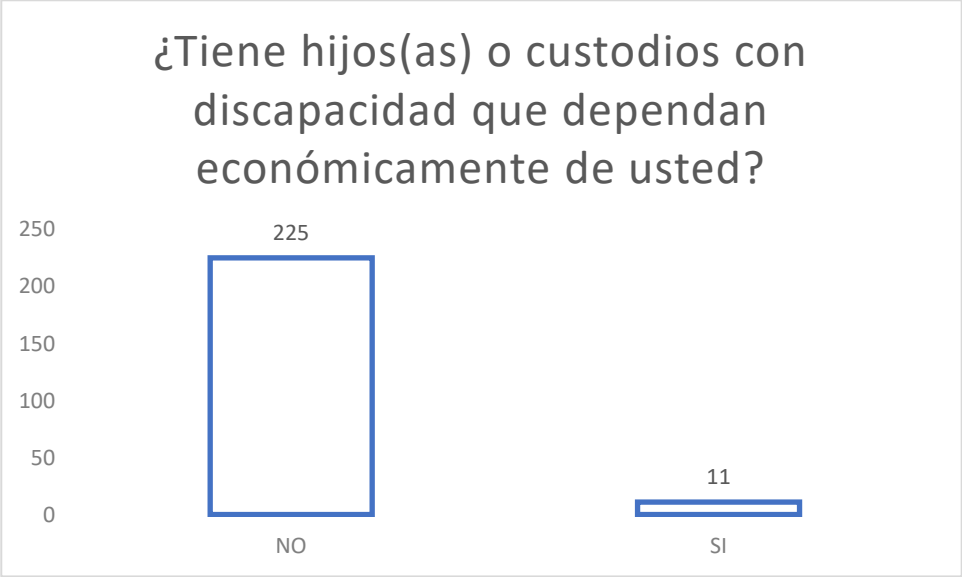


Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Respecto a los hijos e hijas que tienen los servidores y servidoras, podemos indicar que el 25.76% se encuentra entre los 6 a 10 años, un 22.08% se encuentra en etapa de adolescencia tardía y entre los 11 a 14 años un 19% se encuentran en etapa de adolescencia temprana.

Pregunta 8. ¿Tiene hijos(as) o custodios con discapacidad que dependan económicamente de usted?

Gráfico 5: hijos/hijas o custodios con discapacidad - Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

De las personas que tienen hijos, hijas, 11 participantes en la encuesta indica que tiene hijos/as o custodios que dependen económicamente de ellos.

Pregunta 9. Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios con discapacidad que dependan económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

Tabla 4. Hijos/hijas con discapacidad - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

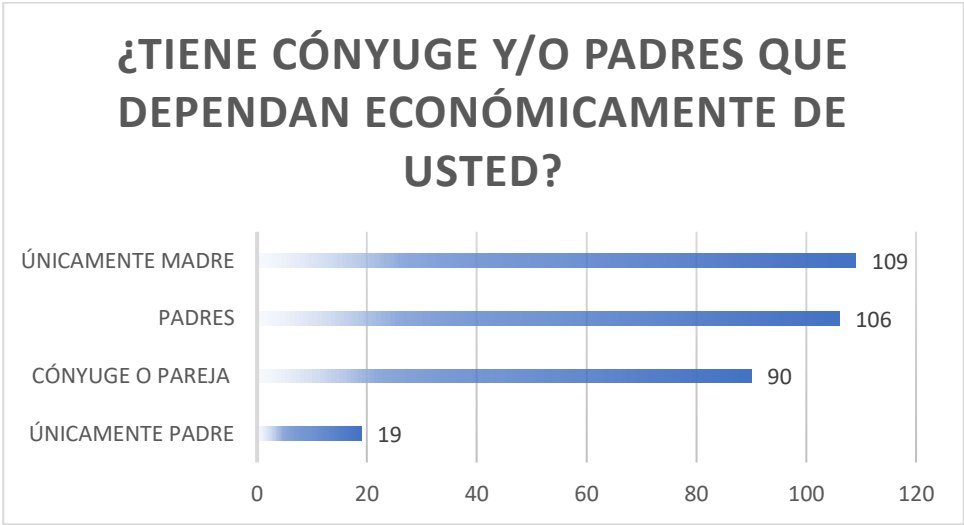
Número de hijos/as	Cantidad
1	8
2	3
Total, general	385

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los 11 participantes que indicaron tener hijos/hijas o custodios con discapacidad 8 personas señalaron tener 1 hijo con discapacidad y 3 personas tienen de a 2 hijos con discapacidad.

Pregunta 10. ¿Tiene cónyuge y/o padres que dependan económicamente de usted?

Gráfico 6: cónyuge y/o padres que dependan económicamente - Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Existen servidores y servidoras que tienen a cargo personas de su núcleo familiar, en este sentido existe una mayoría que tienen en su dependencia económica a su madre, 106 a los dos (padre y madre), 90 a su pareja o cónyuge y 19 únicamente a su padre.

Pregunta 11. ¿Tiene cónyuge y/o padres en condición de discapacidad que dependan económicamente de usted?

Tabla 5. Cónyuge y/o padres en condición de discapacidad - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

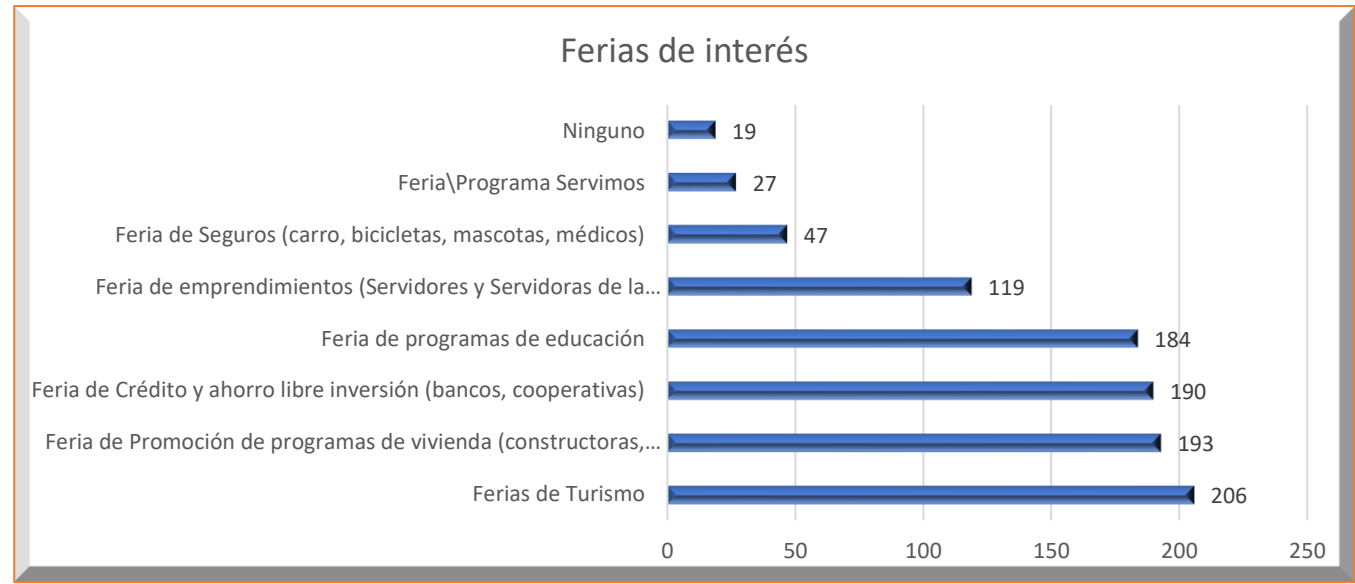
Cónyuge y/o padres en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor o servidora	Respuestas
padres	17
Únicamente madre	17
Únicamente padre	9
Conyugue o pareja	2

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los participantes en la encuesta 17 personas tienen tanto el padre como la madre en condición de discapacidad, 17 únicamente a la madre, 9 únicamente al padre y 2 personas al cónyuge o pareja.

Pregunta 12. De las siguientes ferias seleccione máximo 3 que considere resultará de su mayor interés para participar en la vigencia 2025.

Gráfico 7: ferias de interés - Fecha de corte: 30 de noviembre



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Respecto a las ferias que se sugieren realizar para la vigencia 2024, dentro de la priorización por los servidores y servidoras, se puede tener presente un mayor interés hacia las ferias de turismo con una elección de 206 respuestas, le siguen en orden las ferias de promoción de programas de vivienda donde 193 la eligieron y en tercer lugar las ferias de crédito y libre inversión con 190 votaciones, es importante también tener presente las ferias de programas de educación toda vez que un alto volumen de servidores lo eligió.

SECCIÓN - ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES

Seleccione las actividades deportivas en las cuales le gustaría participar en el año 2025 - Se priorizarán aquellas que cuenten con más alta escogencia

Pregunta 13. Torneos de participación individual y/o autóctonos * Seleccione las actividades deportivas individuales en las cuales le gustaría participar (máximo 2)

Tabla 6. Torneos de participación individual y/o autóctono - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

Torneo de participación individual y/o autóctono	Total de respuestas
Ninguno	84
Rana	81
Tenis de mesa	79
Mini tejo	69
Atletismo	64
Dominó	62
Parqués	50
Ajedrez	33
Otros	28
Jenga	22
Video juegos	22

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los deportes individuales y autóctonos sugeridos la mayoría eligió que ninguno, sin embargo, en orden descendente la que mayor elección tuvo fue la rana con 81 votaciones, seguido de tenis de mesa y mini tejo. Así mismo, los participantes de la encuesta eligieron otros dentro de los cuales podemos encontrar:

Tabla 7. Otros Torneos de participación individual y/o autóctono - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

TORNEO	TOTAL DE RESPUESTAS
Billar	2
Futbol 5	2
Natación	2
Gimnasio	1
Baile deportivo	1
Baile, canto, teatro	1
Bici montañismo	1
Bolos	1
Bolos, Baile deportivo	1
Caminatas	1
Ciclismo	1
Ciclismo de ruta y de montaña	1
Culturales: CINE, Magia, Teatro, Danza, Encuentros, conciertos, exposiciones audiovisuales, eventos nacionales e internacionales.	1
Entrenamiento funcional, Yoga, cardio	1
Go	1
Karate	1
Paint ball	1
Sin embargo, por el contexto en el territorio algunas no aplicarían	1
Sóftbol	1
Spinning	1
Squash	1
Torneo de microfútbol	1
Turismo	1
Uno	1
Yoga	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Pregunta 14. Torneos de Participación Colectiva - Seleccione el torneo de participación colectiva en el cual le gustaría participar (máximo 2)

Tabla 8. Torneos de participación colectiva - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

Torneos de Participación Colectiva	Número de respuestas
Bolos	139
Fútbol 5	94
Fútbol	91
Ninguno	89
Voleibol	62
Baloncesto	60
Chaza	8

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De los deportes de participación colectiva, frente a las propuestas sugeridas tenemos que 139 personas prefieren participar en las actividades de bolos 94, fútbol 5 y 91 fútbol, los mismos, se tendrán en cuenta para priorizar dentro de las actividades colectivas.

Así mismo, se recibieron otras propuestas de actividades para tener presente:

Tabla 9. Otros torneos de participación colectiva - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024.

OTROS	
Torneos de Participación Colectiva	Número de respuestas
Aerobics	1
ATLETISMO	2
Baile deportivo	1
Boli rana	2
ciclismo	2
Fútbol 11 y Garantizar participación en torneo de función pública	1
Minitejo	1
PAINT BALL	1
Sin embargo por el contexto en el territorio algunas no aplicarían	1
TEJO	1
ZUMBA	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Pregunta 15. Concurso de talentos: ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar? Seleccione máximo 2

Gráfico 8: Concurso talentosFecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Frente al desarrollo de actividades para el concurso de talentos y generar oportunidades de expresión por parte de los servidores y servidoras, podemos encontrar que se obtuvo un 30% que no desean participar en actividades, no obstante 114 personas (22%) desean participar en fotografía, 74 personas (14%) desean participar en danza/baile y un 66% en pintura.

Por otro lado, algunos servidore y servidoras, eligieron otras actividades para tener presente dentro de las cuales podemos encontrar:

Tabla 10. Otras actividades concurso de talentos - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024.

ACTIVIDADES	RESPUESTAS
Baile deportivo	1
BORDADO	1
CUENTO, TERTULIA, HISTORIAS	1
manualidades	1
Sin embargo, por el contexto en el territorio algunas no aplicarían	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Pregunta 16. Actividades culturales y recreativas (elija máximo 3)

Gráfico 9: Actividades culturales y recreativas - Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Teniendo en cuenta la pregunta, los participantes en la encuesta indican una preferencia por la actividad de funciones de cine con una selección de 171 personas, seguido de ferias gastronómicas elegido por 164 personas y en tercer lugar clases de danza o baile con 121 personas. Así mismo, los participantes señalaron otras actividades que pueden ser tenidas en cuenta.

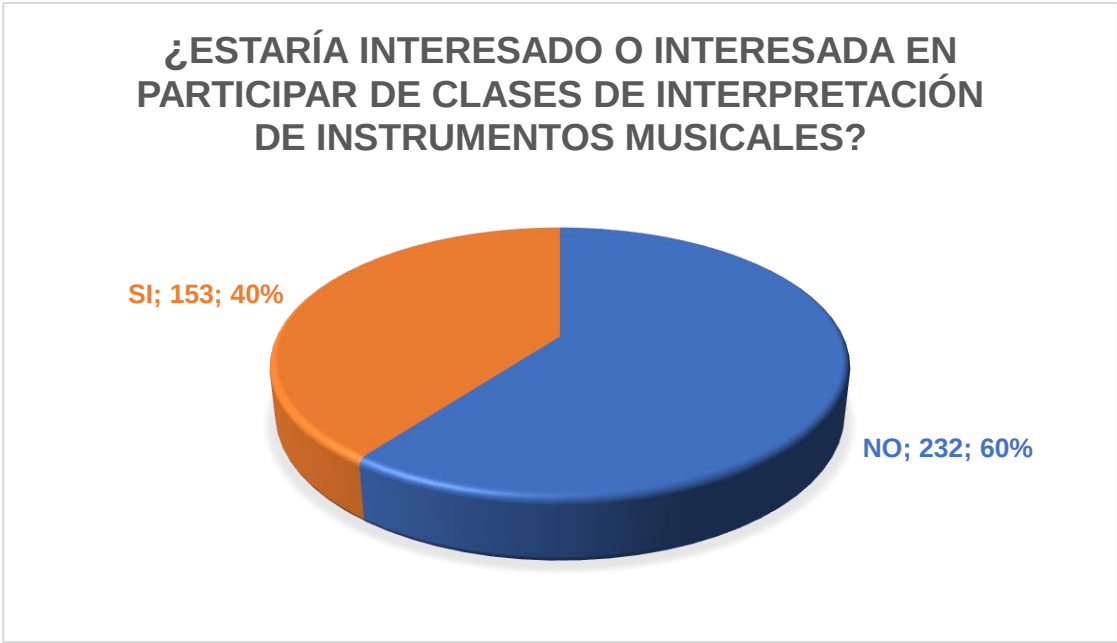
Tabla 11. Otras actividades culturales y recreativas - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024.

ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS	RESPUESTAS
Pasadía con la familia en centros recreacionales u hoteles	1
Recorridos ambientales, siembra de árboles	1
Sin embargo, por el contexto en el territorio algunas no aplicarían	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Pregunta 17. ¿Estaría interesado o interesada en participar de clases de Interpretación de instrumentos musicales?

Gráfico 10: Clases de interpretación musical Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Es importante indicar que un 40% correspondiente a 153 personas presenta interés por participar en las clases de interpretación musical.

Pregunta 18. le gustaría participar en clases de interpretación musical? En caso afirmativo señalar la de su elección teniendo en cuenta que para el nivel central se realiza de forma presencial – nivel territorial modalidad virtual.

Tabla 12. Elección de clases de interpretación musical - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

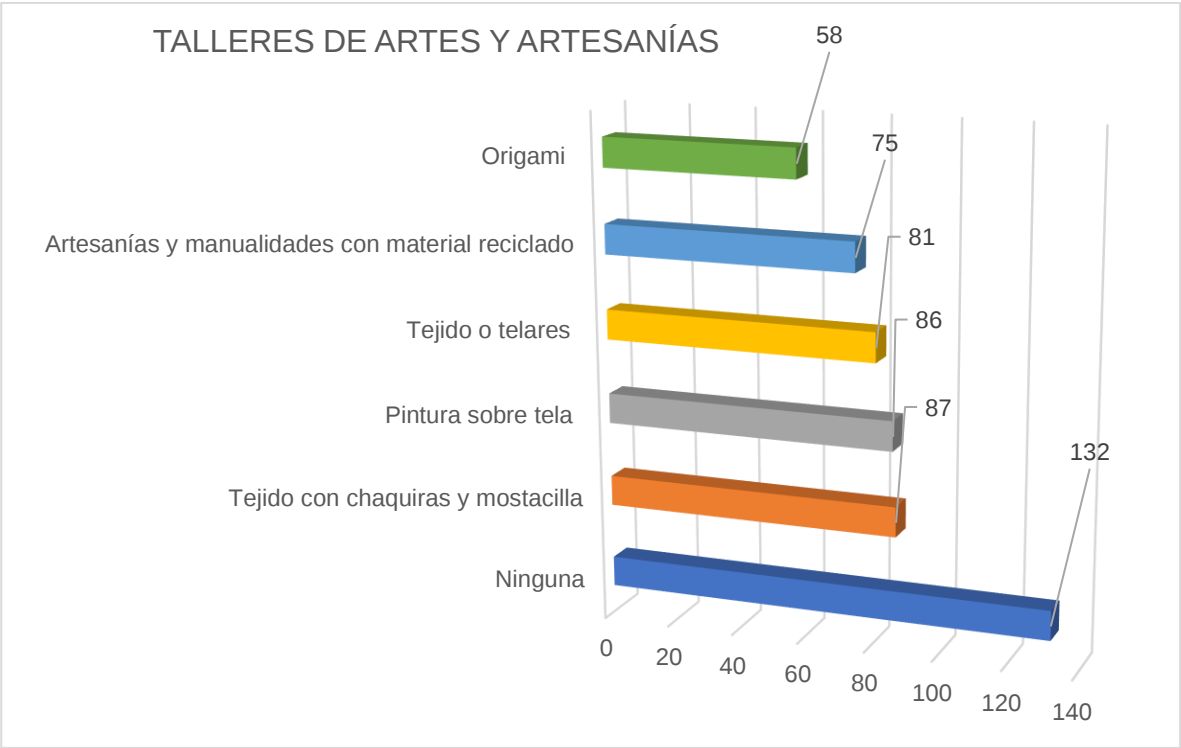
¿Le gustaría participar en clases interpretación musical?	
Instrumento musical	cuenta
Guitarra	119
Ninguna	14
Percusión menor (bongó - Cajón peruano)	11
Zampoña	5
Cuatro	4
Total general	153

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

De las 153 personas que indicaron su interés por participar en clases de interpretación musical, un 77.8% (119 personas) seleccionó la guitarra, un 9.2% (14 personas) seleccionaron ninguna, un 7.2% seleccionaron percusión menor (bongó - Cajón peruano).

Pregunta 19. ¿le gustaría participar en Talleres de artes y artesanías? señale la de su preferencia (seleccione máximo 2 opciones)

Gráfico 11: talleres de artes y artesanías - Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Frente a las actividades que se pueden incluir en los talleres de artes y artesanías se puede indicar que 132 seleccionaron que no se encuentran interesados en participar en algún taller, 87 personas señalan que se encuentran interesados en talleres de Tejido con chaquiras y mostacilla. Además de las enunciadas anteriormente, los participantes relacionaron otras actividades que pueden tenerse presente así:

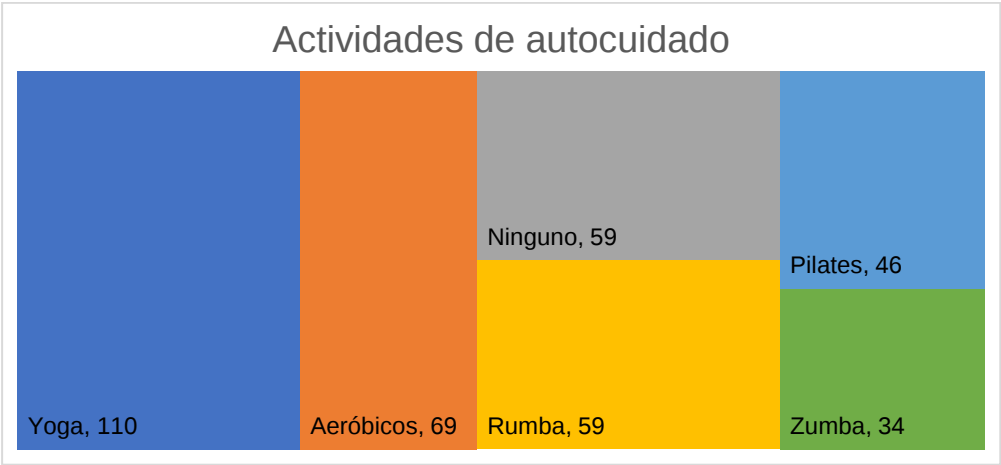
Tabla 13. Taller de artes o artesanías - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

OTROS	
ARTE O ARTESANÍA	RESPUESTAS
Bisutería	1
CROCHÉ	1
Pintura en oleo y de esculturas	1
Realización de collares y aretes	1
RESCATE DEL ARTE RUPESTRE EN TELARES	1
RESTAURACION	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Pregunta 20. Actividades de autocuidado (Actividades que hacen parte de nuestro cuidado personal) ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar por lo menos una vez al mes en el nivel central en modalidad presencial - 1 vez al mes con el instructor en modalidad virtual nivel territorial?

Gráfico 12: Actividades de autocuidado - Fecha de corte: 30 de noviembre



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Frente a las actividades de autocuidado un 28,57% (110 personas) eligieron la actividad de yoga, seguido de 17,92% (69 personas) aeróbicos. Además de las actividades sugeridas, los participantes indicaron otras que pueden tenerse en cuenta como lo son:

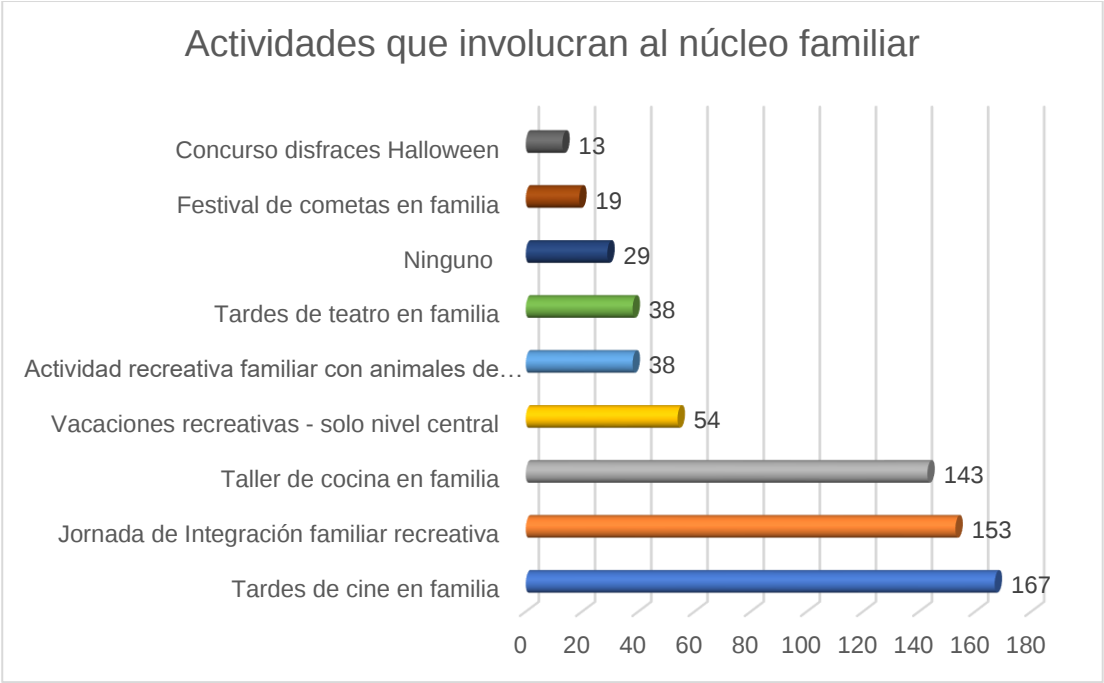
Tabla 14. Otras actividades de autocuidado - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

OTROS	
ACTIVIDADES	RESPUESTAS
Aero rumba y la posibilidad de asistir a un gimnasio en la DT Chocó	1
Defensa personal	1
Masajes terapéuticos	1
Mindfulness guiado	1
Natación	1
Practica libre	1
Presencial no virtual	1
Terapias físicas	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Pregunta 21. ¿En cuáles de las siguientes actividades que involucran al núcleo familiar le gustaría participar? Seleccione máximo 2

Gráfico 13: Actividades que involucran al núcleo familiar - Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Los servidores y servidoras priorizan dentro de las actividades familiares las que corresponden con las tardes de cine en familia, así como las que tienen que ver con jornadas de integración familiar recreativa y tardes de cocina en familia. Así mismo, es importante relacionar otras que se consideran importantes como lo son:

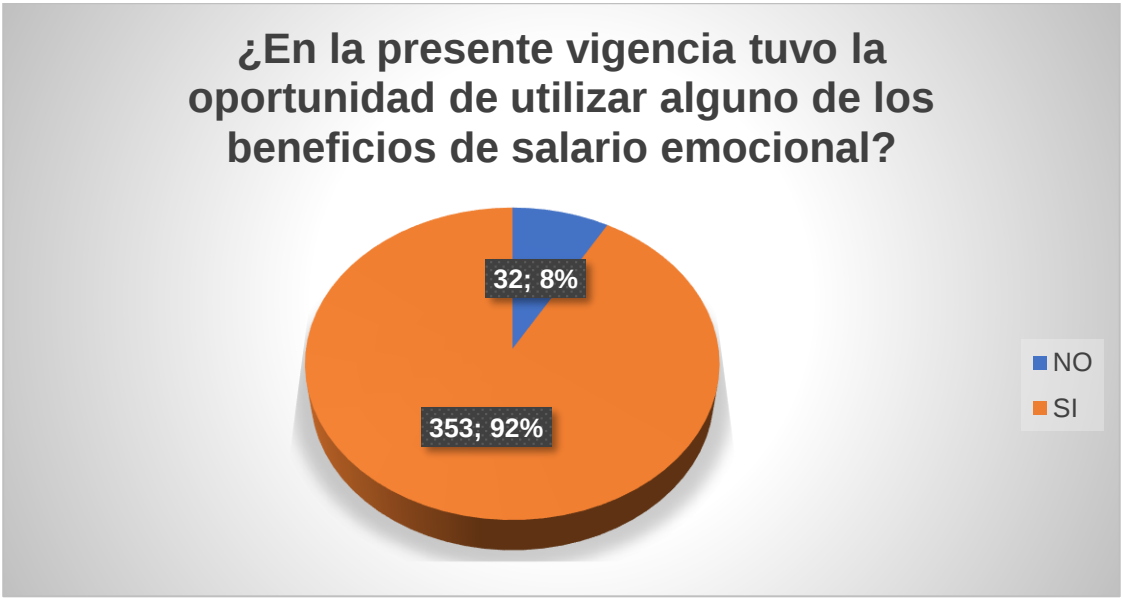
Tabla 15. Otras actividades que involucran al núcleo familiar - Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

OTROS		
ACTIVIDADES	RESPUESTAS	
Pasadías para ir cuando uno quiera	1	
Vacaciones recreativas - territoriales	1	
Vacaciones recreativas en la Territorial	1	
Vacaciones recreativas para los funcionarios de territorio	1	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Pregunta 22. ¿En la presente vigencia tuvo la oportunidad de utilizar alguno de los beneficios de salario emocional?

Gráfico 14: Beneficios de salario emocional - Fecha de corte: 30 de noviembre.

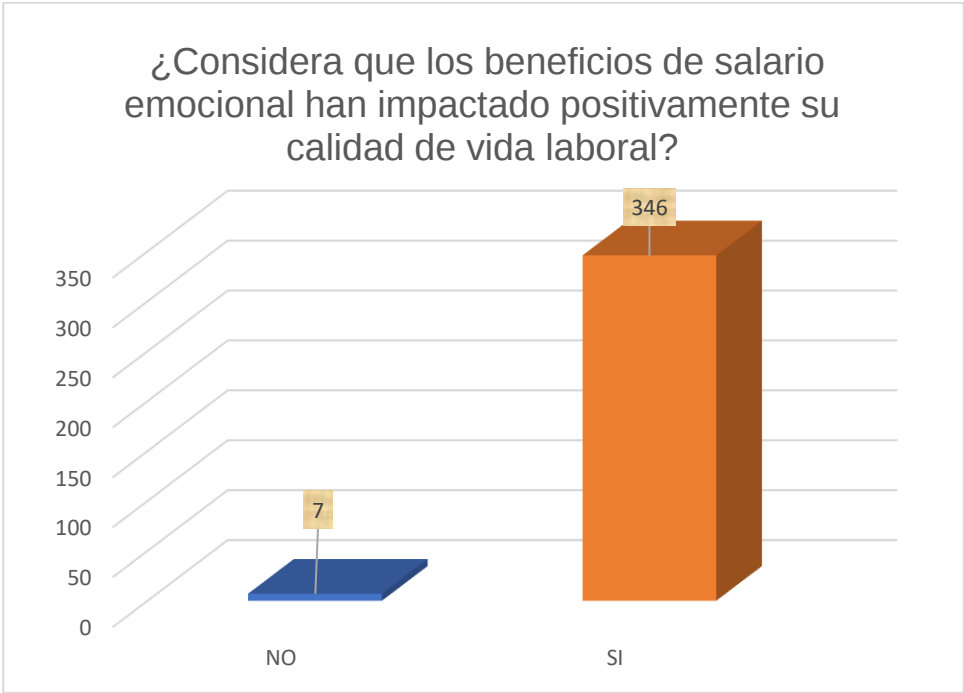


Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Es importante resaltar que un 92% de los participantes en la encuesta logró beneficiarse de al menos 1 beneficio de salario emocional, acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de nuestros servidores y servidoras, además de equilibrar la vida laboral con la familiar.

Pregunta 23. ¿Considera que los beneficios de salario emocional han impactado positivamente su calidad de vida laboral?

Gráfico 15: Consideración de impacto beneficios de salario emocional
Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Frente a los beneficios de salario emocional, un 89% de los encuestados indica que los mismos han impactado positivamente su calidad de vida laboral, lo anterior se soporta con las respuestas que se brindan en la siguiente respuesta.

Pregunta 24. Por favor explique su respuesta.

Los beneficios de salario emocional presentaron para nuestros servidores y servidoras impacto en las siguientes categorías que consideramos se pueden integrar:

Mejorar calidad de vida

- Son beneficios que redundan en calidad de vida para el empleado
- Impacto positivo en la calidad de vida laboral de muchos empleados, promoviendo una experiencia laboral más satisfactoria y reduciendo la rotación de personal.
- Este beneficio y los demás contemplados me ha permitido tener un balance entre la vida personal, familiar, social y laboral. Gracias totales.
- Sí, los beneficios de salario emocional impactan positivamente la calidad de vida laboral cuando son implementados de manera efectiva.

Equilibrio entre la vida personal y familiar

- Se ha podido tener un espacio para compartir con nuestro familiar para tener una mejor armonización e integración familiar
- Motiva tener la oportunidad del puente extendido para disfrutar y compartir más en familia para las servidoras y servidores públicos que tenemos nuestros seres queridos en ciudades diferentes al lugar donde trabajamos
- Porque he tenido la posibilidad de estar en casa y compartir con mi familia y mis mascotas.
- Nos da la oportunidad de estar más presentes en la vida de mis hijas, poder atender temas escolares o de salud, entre otros.
- facilita la atención a familiares en condición de discapacidad
- Es de total agrado disfrutar del beneficio del día de la familia apoya al bienestar familiar.
- Ha permitido organizar un horario laboral acorde a las necesidades de atención de los hijos.

Motivación y productividad

- Es un reconocimiento muy valioso que la entidad nos hace como servidores públicos para armonizar la vida laboral con la vida personal y familiar, y de esta manera tener mejores condiciones de bienestar en todas las dimensiones.
- Agradezco al equipo de Talento humano por los espacios que nos permiten descongestionar y oxigenar la monotonía.
- Contar con tiempo para actividades por fuera del ámbito laboral que no impliquen solo fines de semana, se convierten en una motivación y ayudan al esparcimiento.
- Al tener esos espacios los funcionarios regresamos con más disposición y compromiso
- Son espacios que nos alimentan positivamente, ya que nos ayuda a liberar estrés y nos sirven como medio motivacional.
- Los beneficios de salario emocional tienen un impacto significativo ya que reponen la energía que la misma URT demanda de los trabajadores.
- Porque tienden a que estemos más proactivos y más comprometidos en el logro de los objetivos asignados.
- Al obtener estos beneficios los aprovechamos y nos motivan de uno u otra manera a laborar con agradecimiento.

Mejoramiento de la salud mental, física, disminución del estrés y autocuidado

- Mas que ser el resultado de una laboral legislativa, contribuye al mejoramiento de la salud integral tanto de mi familia como en mi condición de servidor.
- Me facilita mucho la vida el día morado, ya que es uno de los días más pesados en el mes
- Son espacios que podemos aprovechar para dedicarlos a nosotros y a las familias
- Los beneficios de salario emocional son de ayuda en el bienestar físico y emocional tanto para el empleado como para el núcleo familiar.
- Ayudan a salud mental

Pregunta 25. ¿Considera necesario que la Entidad implemente otro beneficio de salario emocional? descríbala a continuación.

Es importante evidenciar que un gran porcentaje de los servidores se siente satisfecho con las iniciativas propuestas por la Unidad, sin embargo, ante la pregunta de implementar otro beneficio se identificaron algunos que por normatividad no es posible asignarlos dado que implican una bonificación en especie, no obstante, a continuación, describiremos por categorías los incentivos adicionales o con ajustes requeridos por parte de los servidores y servidoras así:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 20 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Salud mental y física

- Dia de la salud mental
- Salir una hora o media hora antes de la jornada por ser persona con discapacidad física; para asistir a fisioterapias o terapias físicas, sin que se vea afectado el tiempo del almuerzo, esto porque en mi caso es necesario hacer el descanso y ejercicios requeridos para mantener saludable la prótesis de cadera.

Semana santa, navidad y semana de receso escolar

- Si, días de descanso en semana santa y navidad, sin necesidad de compensar.
- tarde para la familia, que el día 24 diciembre y 31 de diciembre sea libre para disfrutar en familia.
- compensación en tiempo para disfrutar la semana de receso del mes de octubre con los hijos e hijos funcionarios
- El disfrute de la semana de descanso celebración feria de la ciudad

Cumpleaños

- Mas que implemente es que ajuste algunos beneficios, ejemplo para los cumpleaños que se dé la opción de pedir un día distinto al día del cumpleaños, para compensar que se pueda mezclar sábados y entre semana. Pero otro beneficio podría un viernes cada mes de tarde feliz algo así.
- Que la fecha beneficio del cumpleaños pueda programarse de acuerdo con las necesidades del colaborador
- Sería muy importante que tuviéramos un beneficio donde podamos disfrutar con nuestros hijos menores de edad su fecha de cumpleaños
- Compartir en el día de natalicio de sus padres
- Considero que el beneficio de salario de cumpleaños debería tenerse en consideración como se hacía con anterioridad y es que se tenga la posibilidad del disfrute el día del cumpleaños o los cinco días hábiles siguientes, teniendo en cuenta que en ocasiones se tienen compromisos asignados en la fecha de cumpleaños y se imposibilita tomarlo en otro momento.
- Cumpleaños de los hijos - aniversario de matrimonio
- Que el día de cumpleaños se pueda escoger y no tenga que ser disfrutado el mismo día
- Flexibilizar el beneficio del día de cumpleaños como se hacía anteriormente, que se pueda tomar el mismo día o dentro de los 5 días hábiles siguientes.

Escolaridad de hijos e hijas y familiares

- Trabajo en casa para padres de menores de edad en la semana de receso escolar o la posibilidad de compensar el tiempo para poder estar con los hijos estudiantes
- Dia para compartir fechas especiales con los hijos o padres independientemente de la edad, por ejemplo, el cumpleaños.
- Reconocimiento para asistir a actividades educativas de hijos mayores de edad
- Si. Incrementar 2 días para acompañamiento escolar. Que en total queden 2 por semestres, ya que las calificaciones y seguimiento se hacen para 3 meses por el colegio.
- Incrementar a más días al año, el beneficio para asistir a actividades escolares de hijos menores de edad.
- Alternativas de actividades conjuntas para la escucha o aprendizaje con los hijos

Puente extendido

- Si teniendo en cuenta que para aquellos funcionarios que no son antiguos ni tienen hijos o tiene otro criterios de enfoque diferencial solo aplican tres días al año que serían los dos días de la familia y el puente extendido sería bueno pensar en otras fechas, en mi caso tengo 30 años y no tengo hijos ni ningún criterio de discriminación positivo y por lo tanto otro día en el salario emocional sería útil, además de permitir que el puente extendido pueda volver a ser un viernes de festivo y no solo los martes o el plantear entonces dos puentes extendidos al año, uno por cada semestre.
- Puente extendido dos en el año, el día de cumpleaños que pueda ser beneficio durante la semana del cumple y no el día del natalicio.
- Que el beneficio del puente extendido sea dos veces en el año

Antigüedad

- Si, un día de descanso por antigüedad cuando se cumpla cada año de servicio independientemente de los años que se estén cumpliendo
- Se reconozca tres días de descanso en los primeros años de trabajo en la Institución
- Si, (que el beneficio de tiempo en la entidad sea todos los años un día, no cada cinco años)

Tiempo

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 21 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Acompañar a familiares a diligencias con la eps sin que se requiera solicitarlo con 5 días de antelación
- Sería bueno que se puedan acumular o compensar al menos dos seguidos
- Sería oportuno poder unir los beneficios dado que algunas veces puede coincidir cumpleaños y un puente festivo, siendo oportunidades únicas en las cuales sería oportuno poder unificar los beneficios, siendo estas oportunidades tan únicas que casi nunca se presentan.

Actividades deportivas

- Reconocimiento de medio día por participación en actividades deportivas sin estar inscrito en torneos de representación de la entidad, solo que se acredite la misma, para los equipos misionales después de 2 o 3 días de comisión puedan solicitar acompañamiento psicosocial en el evento que lleguen con carga emocional.
- Mas que implementar, seria modificar el relacionado a entrenamiento de prácticas deportivas y participación de eventos deportivos, se limita a los existentes en la unidad, en realidad esto aplicaría solo a las territoriales que los tenga, o al menos no se conoce cuáles son las prácticas deportivas que apoya la entidad para que se puedan vincular funcionarios de diferentes territoriales. En ese sentido, creería que se apoye con ese beneficio a los funcionarios que hagan parte de clubs deportivos con personería jurídica y que desarrollen diferentes tipos de entrenamiento.
- Oportunidad para representar ligas departamentales, por fuera de la urt, por ejemplo, quien entrena tenis de mesa con la liga de Risaralda poder tener permiso para acudir a dichas actividades.

Otros

- Aumentar en días el beneficio de tarde de integración.
- Sí. Tiempo de descanso para asistir ver los partidos de la selección Colombia de futbol (masculino y femenino)
- Reconocimiento de familia multiespecie, que implique tener en cuenta que existen eventos como la hospitalización o fallecimiento, se puede otorgar permisos durante la contingencia médica de la mascota, así como un día de duelo para los trámites emocionales respectivos.
- El beneficio donde los colaboradores disfrutemos de un día de sol con nuestras familias
- Los funcionarios que hacemos parte del equipo de brigadistas deberíamos tener un incentivo dentro del salario emocional, en la Dt Antioquia por voluntad del director se nos ha permitido acceder a un beneficio trimestral, no obstante, debería formalizarse.
- Deberían implementar un ahorro para poder desarrollar las actividades
- Un reconocimiento por metas cumplidas o compensación de las horas que se trabajan de más en pro de cumplir las metas.
- El día de la paz y la naturaleza, este día debe de estar dedicado a sembrar árboles, el cuidado del agua y la naturaleza en nuestros parques de la ciudad en cada una de nuestras localidades. Se hace registro fotográfico como evidencia de este día.
- Beneficio para las personas recién operadas para sus terapias y rehabilitación
- Permiso para desarrollar actividades deportivas, puede ser un viernes cada mes
- Que en una vez al mes otorgaran un viernes, existen diligencias que se tienen que realizar en horarios de oficina y no se realizan para no pedir permiso.
- Implementación de pausas activas, obligando al personar a suspender las labores para que se realicen
- Programa de bienestar integral (cuerpo y mente) un programa que combina actividades de cuidado físico, mental y emocional para los colaboradores.
- Además de los días remunerados, se podría aplicar un banco de horas, en donde el funcionario acumularía horas extras para disfrutar en otro momento.
- Fomentar o incluir zonas de descanso y dispersión dentro de las territoriales.
- Más que otro beneficio considero importante que todos los días de la familia se disfruten en familia e implementar apoyos en planeación que eviten que las jornadas laborales se extiendan más de 12h cada final de mes pues
- Se contemple la posibilidad de realizar trabajo en casa, cuando se presenten cuadros de gripe fuerte, y los días de incapacidad no son suficientes para equilibrar la salud.
- El de medio día para las personas que hacen parte del comité de convivencia y copasst que lo quitaron.
- Por condición de ser hombre o reconocerse como masculino
- Una semana de descanso al año para el funcionario o funcionaria que sea nativo de otro departamento. Y su familia se encuentre al igual en otra ciudad.
- Si: permiso de media jornada, una vez por semestre, para personas que viven en vereda y tienen animales bajo su cuidado (perros, gallinas, gatos, entre otros)
- Otorgar incentivos de compensación y/o aportes económicos a funcionarios destacados
- Mejorar el incentivo para el uso de la bicicleta como medio de transporte al trabajo, generaría no solo un mayor uso de ese medio de transporte, sino que además contribuye con la salud del usuario

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 22 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Que se retome la práctica de disfrutar el día de la familia de forma general para los funcionarios, así se garantiza que todos podamos tomarlo.
- El trabajo remoto sería una gran ayuda para padres con un bebé de 1 año que requiere cuidados especiales por condición de prematuros.
- Viernes cultural. Un viernes cada trimestre para poder realizar actividades culturales con la familia: teatro, museo, cine, etc.
- "un (1) día de trabajo en casa al mes por congestión vehicular debido a obras en la ciudad". Este beneficio contribuiría a mitigar el estrés y el tiempo perdido debido a la alta congestión vehicular ocasionada por las obras, las cuales, aunque necesarias para el bienestar social, afectan significativamente la movilidad diaria de los empleados.
- Los viernes salir más temprano con jornada continua o una vez cada mes.
- Si, puede ser que los viernes se tengo jornada continua para terminar jornada a las 2:00 p.m.

Pregunta 26. Teniendo en cuenta el Código de Integridad y Conflicto de Intereses ¿Qué actividades le gustaría que se realizaran, para interiorizar los Valores de Integridad?

De conformidad con las opiniones de los servidores y servidoras, a continuación, se relacionan las actividades que se pueden tener presente para interiorizar los valores de integridad:

Divulgación por medios de comunicación internos:

- Videos prácticos
- Cartelera electrónica
- Piezas gráficas e ilustraciones creativas
- Capsulas digeribles
- Cortometrajes

Actividades deportivas, ecológicas, recreativas, turismo y cultural

- Obras de teatro
- Dramatizaciones
- Grupo de teatro profesional
- Minis obra de teatro
- Caminatas ecológicas y ambientales
- Actividades recreativas
- Jornadas deportivas
- Feria de regiones
- Actividades gastronómicas
- Carrera de observación
- Actividades de integración con compañeros
- Actividades por fuera de la oficina
- Compartir
- Dinámicas en espacio diferentes al laboral, deportes, competencias, lúdicas
- Microcápsulas de información
- Pausas activas
- Actividades lúdicas
- Stand de la integridad
- Cine foro

Capacitación y Talleres didácticos y reflexivos por dependencias presenciales

- Talleres por dependencias
- Actividades de forma presencial
- Conferencias con personal externo
- Capacitaciones presenciales sobre el tema
- Foros en los temas
- Talleres de reflexión
- Capacitaciones a los directores
- Eventos institucionales
- Juegos didácticos
- Juegos de Rol
- Muestra gastronómica
- Creatividad manual

Actividades de integración

- Integración con compañeros

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 23 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Jornadas de integración por áreas
- Actividades en territoriales
- Integraciones donde se cree un ambiente que resalte la ética y la integridad de los colaboradores.
- Dinámicas al aire libre
- Actividades presenciales que permitan la integración
- Compartir por piso

Actividades experienciales

- Compartir sociales con las víctimas del conflicto
- Pedagogía creativa experiencial
- Talleres experienciales fuera de la oficina
- Exposición de casos
- Talleres con situaciones prácticas, análisis de casos
- Ejercicios prácticos relacionados con la materialización de los valores

Concurso e incentivos

- Volver a concursos motivadores
- Reconocimiento a servidores con mayor apropiación
- Premios a los servidores que mejor representen los valores del código de integridad
- Reconocimiento o incentivos con tardes libres por elección en el mes
- Exaltar la labor de reconocimiento por cumplimiento de valores

Otras

- Incentivos
- Socializaciones, donde sea obligatorio que los directores territoriales estén presentes
- Test de preguntas
- Encuestas
- Sopas de letras

Pregunta 27. ¿Conoce los canales de consulta y orientación para el manejo conflicto de Intereses y su declaración? *

Gráfico 16: Canales de consulta y orientación para el manejo de conflicto de interés y su declaración
Fecha de corte: 30 de noviembre.



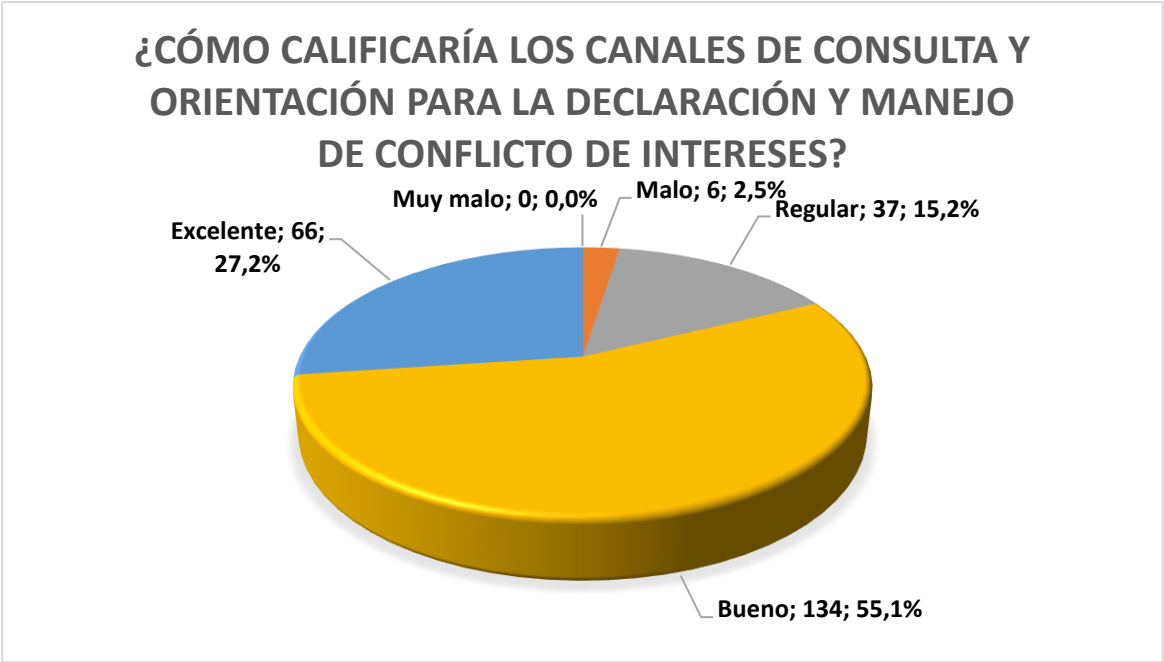
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Frente a los canales de consulta para el manejo de conflicto de interés un 63% de los encuestados conoce los mismos y un 37% no tiene conocimiento al respecto, por lo anterior, se hace necesario fortalecer las estrategias de comunicación al interior de la Unidad.

Pregunta 28. Realice su calificación teniendo en cuenta que 1 es muy malo, 2 es malo 3 es regular, 4 es bueno y 5 es excelente.

¿Cómo calificaría los canales de consulta y orientación para la declaración y manejo de conflicto de intereses?

Gráfico 17: Calificación de los canales de consulta y orientación para el manejo de conflicto de interés y su declaración
Fecha de corte: 30 de noviembre.

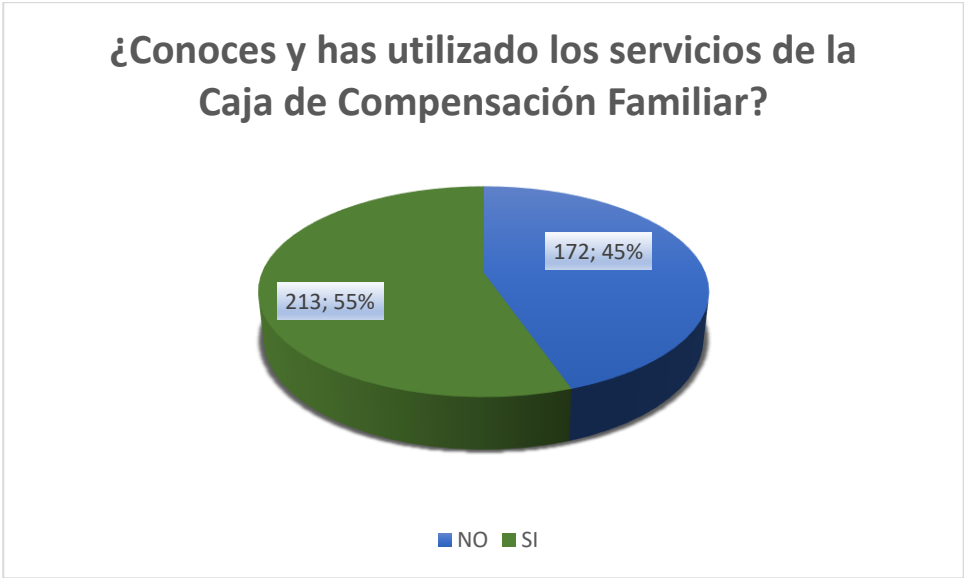


Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Es importante señalar que si bien de los 243 servidores y servidoras que indican conocer los canales de denuncia de un 27.2% considera que los mismos son excelentes y un 55.1% de los participantes considera que los mismos son buenos, teniendo en cuenta la importancia de los mismos, es necesario realizar campañas de promoción y divulgación de los mismos.

Pregunta 29. CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR ¿Conoces y has utilizado los servicios de la Caja de Compensación Familiar?

Gráfico 18: Conocimiento servicios caja de compensación familiar - Fecha de corte: 30 de noviembre.

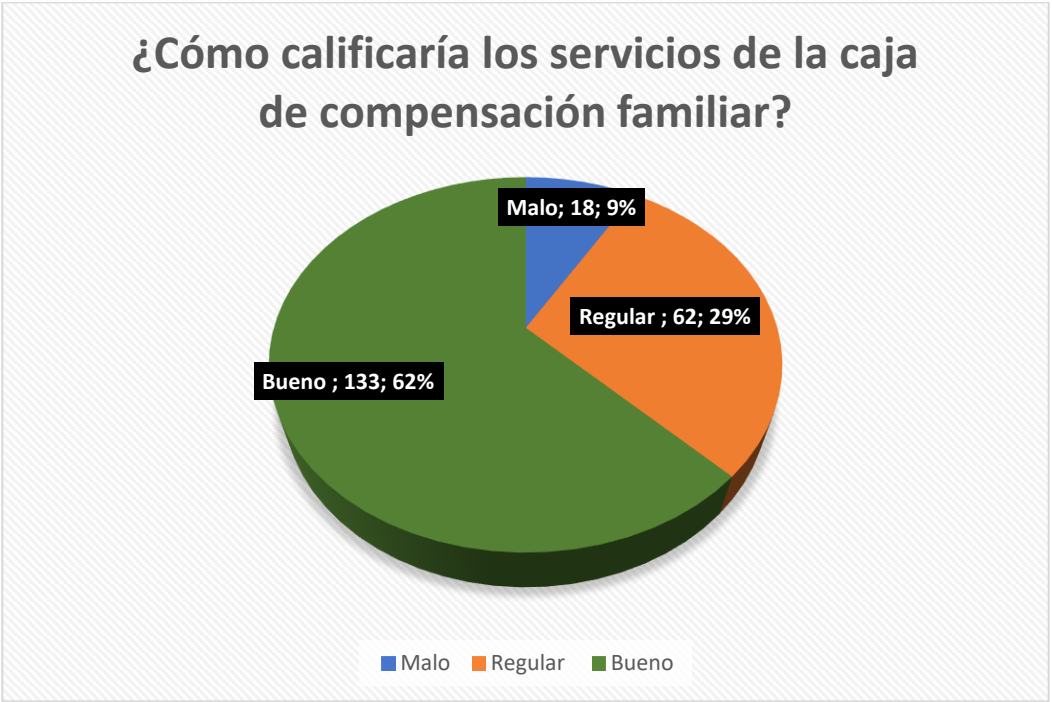


Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

A pesar de realizar actividades de socialización de los servicios de las cajas de compensación familiar, un alto porcentaje de los servidores y servidoras (45%) muestran en sus respuestas que no conocen o no han utilizado los servicios de la caja de compensación familiar.

Pregunta 30. ¿Cómo calificaría los servicios de la caja de compensación familiar? La escala indica (1 malo - 2 regular - 3 bueno)

Gráfico 19: Calificación de los servicios de la caja de compensación familiar
Fecha de corte: 30 de noviembre



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

De las 213 personas que han utilizado los servicios de las cajas de compensación familiar un 62% considera que los mismos son buenos, un 37.6% considera que son malos y regulares. Esta información se retroalimentará a las cajas de compensación respectivas. Sin embargo, en la siguiente pregunta se describirán los motivos de las calificaciones.

Pregunta 31. Indique el motivo de su calificación

Los servidores y servidoras que realizaron una mala calificación por los siguientes motivos.

Tabla 16. Motivos de calificación de servicios caja de compensación familiar
Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

Demora servicios Demora en la atención, no cuenta con atención diferencial (población vulnerable, ni funcionarios públicos). No son flexibles a las víctimas del conflicto armado interno, puesto que superponen requisitos de Ley, por encima de la condición de víctima.
Mal servicio al cliente No aparezco activa en los supermercados, el servicio al cliente para inscripción de cursos se hace imposible, no vi presencia y/o actividades ofrecidas por la caja durante el tiempo en que hemos estado afiliados.
Precios y costos elevados - Realmente los he utilizado poco y para actividades de la DT no prestan escenarios gratuitos - Por el salario que recibo estoy en categoría c, es por ello que no tengo ningún beneficio y las tarifas que me aplican son más altas - Muy caros sus productos, pésima atención y apoyo

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 26 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

• Es que no lo podemos usar ya que es limitado al pago de la cuota y no se tiene acceso a los diferentes programas esto a razón del nivel en el que quedamos y no hay acceso a subsidios o beneficios en la caja de compensación en la que estamos afiliados. • No tengo ningún tipo de beneficio por dicha afiliación. Los costos son más altos que si se cancela por particular. • Para los que tiene categoría a no ofrecen mayor beneficio, prácticamente ser a o un externo da lo mismo. • No puedo usar nada, todo es muy caro
No existen servicios de interés • En compensar había más servicios tanto dentro como fuera de Bogotá y habían mejores instalaciones vacaciones o de deportes. • Comfama que es la caja para la dt Antioquia no ofrece mayores ofertas para los afiliados. Consideramos que Comfenalco puede darnos mayores beneficios • La caja de compensación del chocó, es negligente, no asiste a las invitaciones que realiza el área de talento humano y los beneficios son limitados y muy poco se puede hacer uso de ellos. • No existe un subsidio para los adolescentes que estén en la universidad, en otras cajas de compensación como por ejemplo confamiliar si existe y son excelentes que en verdad ayudan mucho para nosotras madres de cabeza de hogar • El único beneficio que se tiene es la cuota que se le da a los hijos, ya que no cuenta con beneficios de recreación ni nada, siempre se ha sugerido cambiarla, porque es muy mala • No brinda ningún tipo de beneficios para los funcionarios ejemplo. Pide espacios o canchas y no hay espacios o no le dan una prioridad por estar afiliado o a la URT por tener afiliados. No se involucra a la URT en ferias, promociones y como operario para el goce de bienestar es pésimo porque da insumos de mala calidad • Los servicios son malos • Acá es pasto es muy mala

Además de lo anterior, el 29% de los servidores que calificó regular indicó lo siguiente:

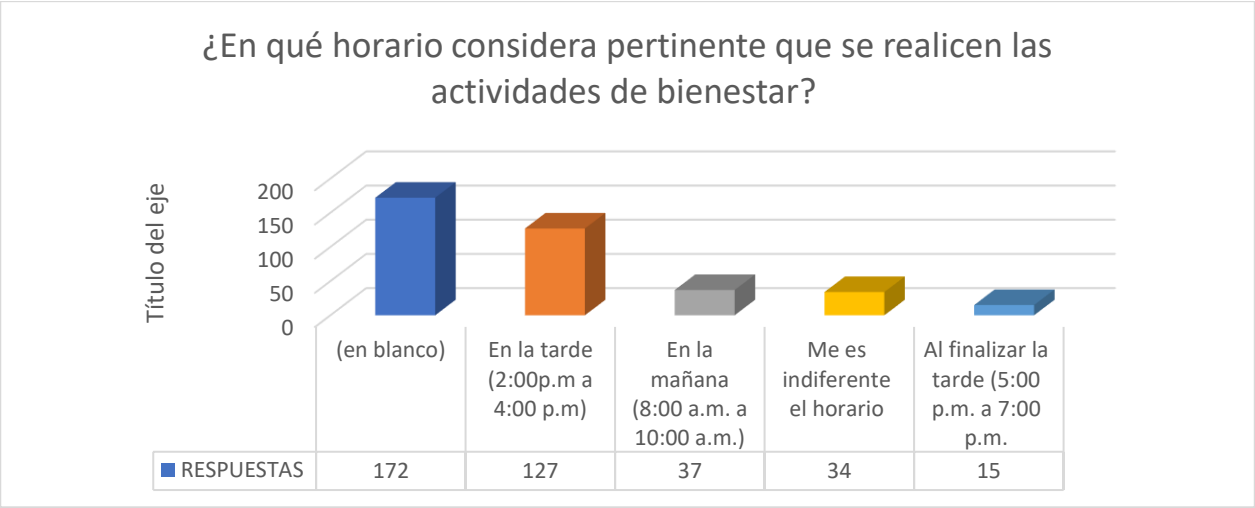
Publicidad y oferta de servicios • Se debe hacer mayor difusión y promoción a lo colaboradores de la entidad, respecto de los beneficios existentes. • Se conocen muy pocos, debería haber una mayor comunicación de estos servicios que no sean tanto a nivel de correo si no presencial. • Pues no ha sido influyente como quisiera.
Deficiencia en los beneficios • Los beneficios son pocos cuanto al tema de actividades como empleados • Poca oferta aplicable a los funcionarios • Sin información de servicios • No es mucho los beneficios que nos brindan, como tal en la oficina somos pocos entonces relativamente no tenemos como grupo un servicio • No se pueden acceder a los subsidios de vivienda en el municipio donde vivo. • En diferentes oportunidades no brindan apoyo a la entidad. • La caja del departamento tiene muy pocas alternativas • Porque se necesita que se extienda el horario de prestación de lo servicios. • Casi no podemos participar de estos beneficios • Solo sirve para que le descuenten sobre el ingreso a los sitios de centros recreacionales. • No hay mucha oferta de actividades • Poca novedad, la mayoría de los servicios son pagos • No hay muchas ofertas de bienestar para el funcionario y grupo familiar. • La caja de compensación de córdoba (comfacor) no tiene muchas alternativas para nosotros como afiliados • Considero que pueden darnos más actividades en contraprestación y sin costo, accesibles a toda la familia. • No tiene mayor portafolio de servicios • No se cuenta con ningún apoyo para las actividades que se realizan en la entidad. • Faltan más promociones y programas
Otros relacionados con difícil acceso, baja calidad en la prestación del servicio, servicios costosos e instalaciones • Los lugares de recreación no son de fácil acceso.

- Los centros recreativos que tiene Colsubsidio están muy retirados y se dificulta llegar hasta allá en transporte público
- En ocasiones he necesitado mayor asesoría y no contestan.
- La atención es muy regular
- Es poco lo bueno que ofrece, no tiene calidad
- Falta como más facilidad para los tramites
- Prestan un servicio medio.
- El servicio en lo que respecta a recreación es malo pues no cuenta con un buen servicio de restaurante
- He usado los descuentos en pasadías, me parecen muy completos y de buena calidad, lo califico regular en cuanto a que presentan muchos errores al pagar los subsidios, por consecuente cuando uno tiene descuentos en educación se ven perjudicados.
- Mucho tramite y la información que dan es muy deficiente
- No brinda los servicios óptimamente por la baja cantidad de afiliados
- La mayoría de los eventos o planes son muy costosos
- Las actividades de la caja de compensación tienen costos, los cuales a veces no son atractivas para los usuarios.
- Por mi categoría no los uso con frecuencia
- Pocas actividades en el año, y el costo para afiliados categoría c es alto.
- Tiene servicios básicos y muy costosos para ser caja de compensación familiar
- de acuerdo con el salario es el pago y en ocasiones es elevado
- Poco uso servicios de la caja de compensación, debido a la categoría
- Porque todas las actividades que uno solicita las cobran

Fuente: resultados encuesta diagnóstico de necesidades de bienestar - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Pregunta 32. ¿En qué horario considera pertinente que se realicen las actividades de bienestar?

Gráfico 20: Calificación de los servicios de la caja de compensación familiar
Fecha de corte: 30 de noviembre.

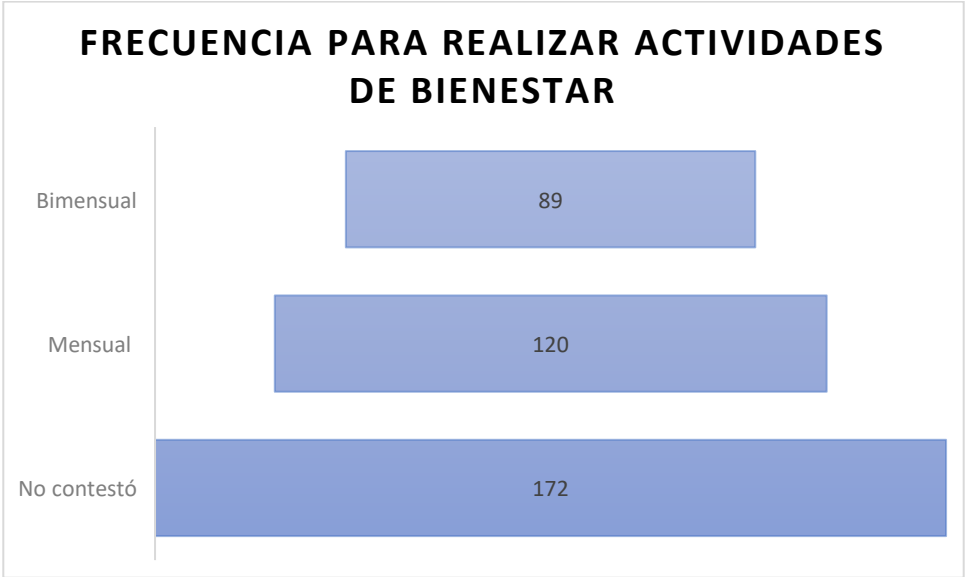


Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

De acuerdo con los resultados un 59.62% tiene prelación para que las actividades se realicen en el horario de (2:00p.m a 4:00 p.m.), lo cual es importante tener en cuenta para el desarrollo de las jornadas.

Pregunta 33 ¿Con qué frecuencia te gustaría que se realizaran las actividades de bienestar?

Gráfico 21: Frecuencia actividades de bienestar
Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

El 56.33% de los servidores y servidoras tienen la preferencia porque las actividades de bienestar se ejecuten de forma mensual, sin embargo, 4 personas identificaron otra periodicidad así:

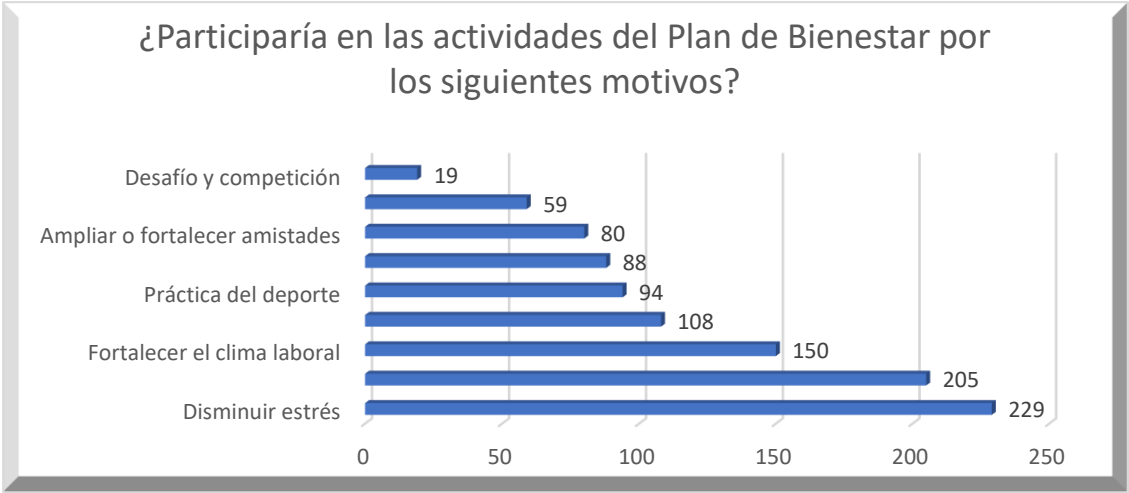
Tabla 17. Otras frecuencias actividades de bienestar
Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

OTROS	
PERIODICIDAD	RESPUESTAS
CADA 6 MESES	1
Na	1
Quincenalmente	1
Siempre y cuando se tenga en cuenta la presencia de todos lo funcionarios, al ser topógrafos nos excluyen de muchas actividades	1

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Pregunta 34. ¿Participaría en las actividades del Plan de Bienestar por los siguientes motivos? (seleccione 3)

Gráfico 22: Motivos de participación actividades de bienestar
Fecha de corte: 30 de noviembre

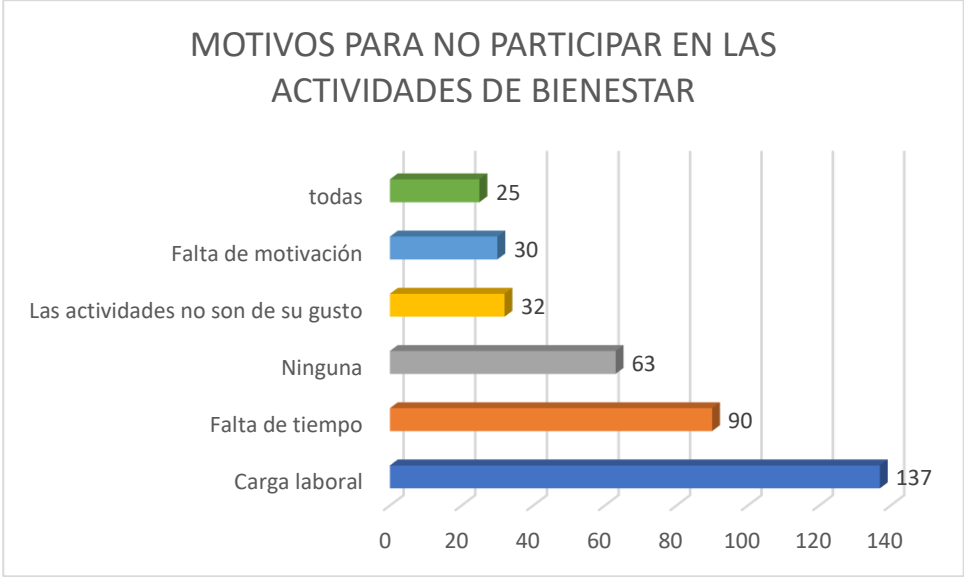


Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Para los servidores y servidoras de la Unidad de Restitución de Tierras, es importante indicar en orden de mayor preferencia que los motivos por los cuales participan en las actividades de bienestar se encuentra en primer lugar un 22% consideran que disminuyen el estrés, un 19% compartir con la familia y un 14% contribuyen a fortalecer el clima laboral.

Pregunta 35. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno. Carga laboral - Falta de tiempo - Las actividades no son de su gusto - Su jefe inmediato no le da autorización - Falta de motivación - Todos los anteriores – Ninguna - Otras

Gráfico 23: Motivos de no participación en actividades de bienestar
Fecha de corte: 30 de noviembre



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Es importante identificar que los funcionarios y funcionarias han descrito que dentro de los motivos para no participar en las actividades de bienestar se puede encontrar que un 35.58%, indica que, por la carga laboral, un 23% por falta de tiempo

Pregunta 36. ¿Qué otras iniciativas le gustaría se incluyeran en el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta la normatividad legal? (DECRETO 1083 DE 2015) *

Es indispensable tener en cuenta que la normatividad en vigencia establece a través de La Ley [2342](#) DE 2023², “ARTÍCULO 17. Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 30 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

extra legales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie”.

Sin embargo, a continuación, se describen los principales beneficios solicitados por los servidores, categorizados así:

Incentivos

- Centradas en funcionarios por áreas y cumplimiento de sus funciones sin que medie la intervención subjetiva de los directores.
- Reconocimiento público a la labor meritoria; Mención de honor; Distinción Pública en la cartelera del Departamento por el término de un mes.
- Reconocimientos frente al excelente desempeño por su gestión
- Iniciativas de Incentivos Reconocimientos No Monetarios Distinciones públicas, certificados o placas conmemorativas por desempeño ejemplar. Programas de "Empleado del Mes" o similares.
- Las que tienden a promover el orden, tales como el incentivo a los colaboradores más organizados
- Reconocimientos calificaciones destacadas en la evaluación desempeño
- Reconocimiento a los mejores funcionarios por área de manera mensual
- incentivo por calificación académica

Bonos o boletas

- Boletas de cine
- al servidor público como detalle un día de spa
- pasadías
- la entrega de bonos Sodexo pass
- bonos libres, masajes
- beneficios a los niños
- bonificación por cada quinquenio de servicio
- Actividades por desafío y competición por territoriales y se les de premios como bonos, premios.
- becas y viajes
- en pandemia implementaron las actividades de cocina de manera virtual los días sábados, llegando los implementos e ingredientes a cada colaborador, esto da espacio a compartir con la familia directamente en un horario y día que no afecta negativamente el tiempo de compartir en familia, esto se podría realizar también en actividades artísticas.
- es más beneficioso un bono para ir a cenar, actividades culturales como teatro o combos para cine, esto porque son actividades dentro de la ciudad y no generan gastos extra de transporte y se los puede disfrutar el día y la hora con el núcleo familiar

Deportivas

- Espacios para las prácticas deportivas
- Oferta de algún convenio con entidades que presten servicios deportivos por ejemplo gimnasios.
- Mayores incentivos por uso de la bicicleta o practica del citado deporte, el cual se mida a través del uso de tecnología.
- TORNEOS DE MICROFUTBOL
- DEPORTES
- Encuentros nacionales o regionales, competencias lúdicas, deportivas,
- Torneos deportivos
- Jornadas deportivas
- Promover un campeonato de futbol mixto entre Direcciones Territoriales, cuyos encuentros se realicen en las ciudades donde se encuentre cada Dirección Territorial, para incentivar el deporte y la participación activa de los colaboradores
- Disponibilidad de tiempo para prácticas deportivas con el deporte que cada funcionario practica
- Fomentar prácticas deportivas

Actividades grupales

- Actividades grupales, que permitan la integración con los compañeros.
- Siembra de árboles y caminatas ambientales
- Una integración por semestre para conocer a colegas y afianzar el relacionamiento.
- Intercambio de saberes culturales regionales

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 31 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Vacaciones recreativas en todas la territoriales
- Paseos recreativos
- Día del hermano, etc, salidas a campo
- Espacios de esparcimiento
- Actividades lúdico - recreativas
- Brigada de salud-charlas educativas
- Día de familia
- Talleres de cocina, meditación.
- Integración de los equipos de trabajo (contratistas y funcionarios)
- Terapias de relajación y/o descarga emocional
- Me gusta mucho las facilidades para poder viajar y estar en centros vacacionales con buena oferta en descanso y esparcimiento. Me refiero a los hoteles de paipa.
- Actividades fuera de la oficina
- Sembrar árboles, ir a Monserrate
- Salidas si se pudiera por favor
- Salidas lúdicas con transporte incluido
- Integraciones

Beneficio de salario emocional

- Una semana de descanso cuando fallezca un familiar o mascota para afrontar mejor el duelo.
- Ojalá que la modalidad de trabajo suplementario se extienda a otra población, ya que el hecho que se tenga una pareja no quiere decir que se recibe el suficiente apoyo para las labores relacionadas con la economía del cuidado.
- Promocionar vacaciones recreativas para los hijos
- Que se aumenten los días de permiso para el cuidado de familiares a cargo por enfermedad.
- Mas que incluir, es modificar el beneficio de mascota, ya que son un miembro más de la familia y este beneficio está supeditado a un certificado medico
- Aumento de las horas del permiso para estudio
- Permiso de más días para las personas con padres discapacitados.
- Un día de descanso compensado al año por cada 2 años de servicio
- Descanso por cumplimiento de metas individuales
- El otorgamiento de tiempo libre como incentivo
- Apoyo cada mes en la celebración de cumpleaños
- Apoyo de un día de descanso semanal para los compañeros que tienen discapacidad y trabajan en la institución.
- Que las jornadas laborales fuesen continuas y así poder contar con más tiempo para atender las necesidades personales
- Media jornada laboral para disfrutar con nuestras familias dos viernes cada mes
- Que se pueda disfrutar de 1 día de permiso remunerado por cada año de servicio
- Un beneficio por cada año laboral. Día de beneficio por el cumpleaños de los hijos o media jornada
- Que el día de cumpleaños sea elegido por el funcionario en los 5 días hábiles siguientes para su disfrute.
- Que aquellos servidores o servidoras que van a terreno tengan un reconocimiento adicional.
- Otros descansos
- Permiso por duelo adicional
- Espacios para cumpleaños con los hijos y madre
- Modalidad de trabajo en casa de carácter mixto.
- Día de cumpleaños de hijos
- Puente extendido semestral, dos al año.
- Un beneficio para las personas que tenemos a cargos a los mayores adultos no hay ninguno día para celebrar con ellos.
- Trabajo en casa
- Que sean dos días de puente extendido, uno por semestre
- Establecer trabajo por turnos
- Los viernes salir más temprano con jornada continua o una vez al mes.
- Que regresar el día de la familia de manera colectiva.
- Extender el beneficio de puente festivo inicio el día viernes.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 32 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Me gustaría, si de pronto se pudiera traer a los hijos en la jornada contaría de sus estudios a la oficina con el fin de apoyarles en las actividades escolares. Quizás unos días a la semana ya que uno no tiene con quien dejarlos en casa y quien les haga acompañamiento

Convenios

- Apoyos o descuentos para estudio
- Convenios con cajas de compensación familiar y evaluación de cargas laborales en la aplicación del plan de bienestar.
- Estudios para funcionarios (convenios para especializaciones o maestrías)
- Convenio con universidad para descuentos para posgrados
- Asesoramiento financiero.
- Subsidio para estudio de maestría
- Beneficios y apoyo en educación superior
- Dentro de la actividad "promoción y divulgación de la oferta de servicios de la caja de compensación familiar" sugiera que no solo se debería dar a conocer los servicios sino impulsar y hacer alianzas para disfrutar más actividades con ellos
- Apoyo económico para estudiar posgrados, maestrías y/o doctorados
- Ampliación o convenios para talleres, jornadas circuito hídrico etc
- Beneficios como descuentos en gimnasio
- Becas de estudio a posgrados

Talleres

- Vacacionales para los menores del grupo familiar (talleres de inglés, pintura, literatura)
- Práctica de actividad de autocuidado
- Impulsos de estrategias para el fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Jornadas trimestrales de atención psicosocial encaminadas a revisar la condición mental del trabajador misional, su carga laboral y los niveles reales de satisfacción frente al trabajo en equipo y exigencia de los líderes de procesos
- Participación en cursos de actualización
- Charlas motivacionales
- La necesidad de capacitación en nuevas tecnologías a fin con la carrera o puesto laboral que ocupa
- Cursos de ofimática
- Atención psicológica
- Capacitaciones
- Es importante que las personas que están en cargos de mando, liderando los grupos, participen. Que se empapen de la cotidianidad de las personas que integran los equipos desde una condición de igualdad.
- Actividades que promuevan el autocuidado
- Actividades de trabajo en equipo
- Fomentar por medio de talleres la comunicación asertiva, trabajo en equipo.

PLAN DE INCENTIVOS (SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LI-BRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN)

El Plan de Incentivos es aplicable a todos los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los niveles (asistencial, técnico, profesional), que demuestren niveles de excelencia en su desempeño tanto laboral indivi-dual como de equipos de trabajo.

Pregunta 37. ¿Es usted servidor de carrera administrativa o Libre nombramiento y remoción?

Tabla 18. Identificación de servidores de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción
Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

¿Es usted servidor de carrera administrativa o Libre nombramiento y remoción?

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 16/12/2024

SELECCIÓN	RESPUESTAS
NO	230
SI	155
Total general	385

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

La consulta anterior, se realizó con el fin de que los servidores y servidoras pudieran contestar la pregunta 38, sin embargo, se evidencia que un alto porcentaje de servidores no identifica su tipo de nombramiento, en relación a lo anterior, se confirma que la entidad a la fecha 22 de noviembre cuenta con (2) dos servidores y servidoras de carrera administrativa, 4 asesores de libre nombramiento y remoción, 3 asistenciales de libre nombramiento y remoción, 23 directivos de libre nombramiento y remoción, 2 profesionales de libre nombramiento y remoción. Por lo anterior, los incentivos solo aplican para estas personas.

Pregunta 38. Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos Individual ¿le gustaría recibir los siguientes incentivos no pecuniarios?

Gráfico 24: Motivos de no participación en actividades de bienestar
Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Es importante tener presente que los servidores y las servidoras, prefieren los (3) tres días de permiso remunerado y el programa de turismo familiar.

2 JUSTIFICACIÓN

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 34 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior, para la vigencia 2025, la UAEGRTD contempla la realización de un Sistema de Estímulos, que promueva las condiciones de vida laboral y el desarrollo de nuestros servidores, lo que hace necesaria la construcción de un plan que esté orientado a las necesidades del personal en el nivel nacional y territorial y a las necesidades institucionales.

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

En este sentido se hace necesario establecer para la vigencia 2025, acciones de intervención dentro de los programas de calidad de vida laboral y de protección y servicios sociales, que impacten a construir bienestar y equilibrio físico y emocional en la UAEGRTD, los cuales se definirán en el presente documento y que tendrán fundamento en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el plan estratégico institucional, el plan estratégico de talento humano y las expectativas de los funcionarios.

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

El Gobierno Nacional hace un llamado a centrar y reunir esfuerzos al cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, el cual busca sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida y cultura de paz, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en la armonía con la naturaleza y la paz total.

En este contexto, la UAEGRTD implementa esfuerzos, encaminados para la construcción de la Paz Total, que tal como lo establece la Ley 418 de 1997, define la política de Estado, preservando y garantizando la seguridad humana, a través de la solución definitiva del conflicto armado en Colombia. Para este importante y demandante propósito, la UAEGRTD se ha propuesto priorizar la atención y fortalecimiento de capacidades del Talento Humano, como el recurso más importante de las Entidades públicas.

Adicionalmente, en las Bases del Plan Nacional De Desarrollo (2022-2026). Colombia Potencia Mundial de la Vida, en su artículo 59, impulsa junto con el Ministerio de Trabajo, adoptar una Política Publica de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo (p,39).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 35 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 16/12/2024

Así mismo, Todos los organismos de la administración pública nacional deberán elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones que le señale la ley, un plan indicativo cuatrienal con planes de acción anuales que se constituirá en la base para la posterior evaluación de resultados. (Artículo 29. Ley 152 de 1994).

De igual manera es importante resaltar que el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, enfocó sus planes en concordancia con el Plan Estratégico Institucional -PEI- de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas 2023-2026, que establece como propósito superior “Restituimos territorios para armonizar la naturaleza y la vida de los pueblos” y recoge la apuesta estratégica de las tres transformaciones i) Restitución integral de tierras y territorios para el goce efectivo de derechos. ii) Transformación Institucional a partir de la sensibilización humana. iii) Restauración del territorio en armonía con el Plan de Vida y desarrollo de las comunidades.

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece la necesidad de articular las acciones, a partir de las apuestas estratégicas relacionadas con la Transformación Institucional de la sensibilización humana, cuya finalidad es el fortalecimiento y potencialización de las capacidades de los servidores y servidoras de la Unidad, a partir de los dos objetivos estratégicos *“Orientar la transformación institucional a partir del liderazgo y la humanización en el aumento de las capacidades que garanticen la eficiente Operación”* y *“el Enfoque de la gestión hacia las diversidades e inequidades de la población en la atención integral y la garantía de derechos”*.

Además de lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 promueve la restauración del territorio, en armonía con el Plan de Vida y el Desarrollo Comunitario, priorizando el enfoque territorial como apuesta política que permite transformar y fortalecer las capacidades de los funcionarios y funcionarias, para el logro de las metas institucionales, por lo cual se adhiere a los objetivos estratégicos: 1) Empoderar a las comunidades e instituciones comunitarias en la defensa y el territorio de su derecho de restitución integral territorial para la toma de decisiones a partir de su autorreconocimiento y la autodeterminación de los pueblos y 2) Potenciar el liderazgo de las comunidades e instituciones comunitarias en la Restitución Integral Territorial- RIT para la regeneración de sus territorios en armonía con sus planes de vida Digna.

Ahora bien, es importante mencionar que el Plan de Bienestar e Incentivos 2025, le apuestan de manera transversal al diálogo intercultural, alianzas estratégicas y enfoque diferencial inclusivo, favoreciendo el resultado de la misionalidad desde los procesos estratégicos y de apoyo, para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2023-2026.

Del mismo modo la Unidad se acoge a las disposiciones establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, como herramienta de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas en pro del bienestar de las servidoras y servidores públicos, para contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y motivación del talento humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, el plan de Bienestar de la Unidad de Restitución de Tierras pretende propiciar los cambios necesarios para mejorar las condiciones de existencia de los funcionarios y funcionarias que con responsabilidad dedican su vida al cumplimiento de la misión institucional enfocada en *“la protección y el reconocimiento de los derechos, y la reparación integral de las víctimas de despojo y abandono forzado, como aporte al desarrollo rural y la consolidación y construcción de la paz”*.

Es así como este Plan sienta las bases desde un enfoque de bienestar integral, proyectado para ejecutar iniciativas en materia de desarrollo humano, recreación, cultura, deporte, ámbito espiritual los cuales se extienden al núcleo familiar, para generar entornos laborales de dignidad y respeto, que contribuyan en el cumplimiento misional, la apropiación, compromiso, entusiasmo y sentido de pertenencia de los funcionarios y funcionarias que se demuestra en su quehacer diario, permitiendo así un nuevo relacionamiento con las comunidades y renovando el compromiso de todos y todas con hacer de Colombia una potencia mundial de la vida.

3 OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar actividades de bienestar e incentivos, que contribuyan a lograr una vida saludable e integral de los servidores y servidoras de la UAEDGRTD, a través de actividades que favorezcan el desarrollo físico y mental, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, el fomento del equilibrio emocional, desde una perspectiva multicultural, incluyente, espiritual y transformadora, que permita el disfrute de su entorno laboral, generando el compromiso de todos y todas con hacer de Colombia una potencia mundial de la vida.

4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de fortalecimiento de actitudes, esparcimiento e integración familiar.

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 36 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Generar estrategias y espacios que promuevan de una manera positiva el estado físico, mental y emocional y espiritual de los servidores y servidoras de la Unidad.
- Diseñar actividades que respondan a las necesidades de los servidores y sus familias, abordando que en materia de bienestar se requieran, para crear espacios sanos de convivencia.
- Generar estrategias que permitan fortalecer la cultura organizacional, la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Optimizar recursos, generando actividades y estrategias acorde con las proyecciones en el Plan de Bienestar e Incentivos propuesto.
- Establecer lineamientos que promuevan el desarrollo humano de los funcionarios y funcionarias de la UAEDGRTD, para incrementar los niveles de bienestar y armonía.
- Fortalecer la cultura organizacional y el buen vivir de los servidores y servidoras de la Unidad, orientado desde la espiritualidad y saberes propios.
- Generar acciones que permitan un entorno laboral saludable, a partir del reconocimiento y apropiación de un enfoque diferencial, inclusivo y multicultural.

5 CONTEXTO NORMATIVO.

Tabla 18. Normatividad Fecha de corte: 30 de noviembre 2024.
Fecha corte a 22 de noviembre de 2024

Normatividad	Tema	Actividad relacionada con la norma
Resolución 217 A (III), 1948, arts. 22 – 23.	“Declaración Universal de Derechos Humanos”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 48, 53, 54, 125 y 209.	“Constitución Política de la República de Colombia”	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Ley 100, 1993.	“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 1567, 1998.	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”	Bienestar y Capacitación.
Ley 594, 2000.	“Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones”.	Gestión Documental.
Ley 909, 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1010, 2006.	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 2646, 2008.	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo	Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 37 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 16/12/2024

Normatividad	Tema	Actividad relacionada con la norma
	psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”	
Decreto, 4801, 2011.	“Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.”	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 4939, 2011.	“Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 00652, 2012.	“Por la cualquier se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Ley 1952 de 2019	En los numerales 4 y 5 del artículo 37, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como los funcionarios disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Decreto 1083, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1616 de 2013	“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.	
Decreto 1072, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1857, 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la Familia y se dictan otras disposiciones”	Bienestar
Decreto 612, 2018.	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.	
Decreto 648 de 2018	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 38 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2019. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026: El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia.

Programa de desvinculación asistida - Versión 1 - Octubre 2024: El programa tiene como objetivo fortalecer las estrategias y mecanismos asociados a la fase de retiro dentro del ciclo de vida laboral del servidor público, que permita a cada entidad pública diseñar un programa de desvinculación asistida con un despliegue hacia planes, alianzas y acciones específicas que faciliten la asesoría, acompañamiento y preparación de las servidoras y los servidores públicos que por diferentes causas deban retirarse del servicio público.

6 TÉRMINOS

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 39 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 16/12/2024

- **Clima Laboral.** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)
- **Eficacia.** Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.
- **Equipo de Trabajo.** Personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.
- **Incentivo.** Es entendido, como todo estímulo⁴ expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.
- **Incentivo no pecuniario.** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados individualmente por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores y las servidoras por su desempeño en niveles de excelencia.
- **Incentivo pecuniario.** Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo.
- **Protección y servicios sociales.** Área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- **Riesgo Psicosocial.** La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial, las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Fuente. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.
- **Reconocimiento.** Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.
- **Sistema de estímulos.** Aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- **Valores.** Principios de acción que obedecen a las dinámicas cotidianas del servicio público. Orientan las acciones de los servidores públicos hacia una conducta digna, ética y transparente.

Honestidad. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre en favor del interés general.

Respeto. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso. Soy consciente de la importancia de mi función como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia. Cumpló los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia. Actúo con imparcialidad y garantizo los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación

7 EJES FUNDAMENTALES DEL PLAN DE BIENESTAR “Construyendo bien – estar y armonía en la Unidad de Restitución de Tierras”

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 40 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Son fundamentos del Plan de Bienestar e Incentivos los fundamentados y señalados en el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 15 así:
- Humanización del trabajo. Brindando oportunidad para que los funcionarios y las funcionarias de la Unidad crezcan en todas sus dimensiones y desarrollen potencialidades creativas mejorando su desempeño laboral.
 - Equidad y justicia. El principio reconocerá a todos los funcionarios y las funcionarias en igualdad de condiciones para participar en los programas de bienestar.
 - Sinergia. Busca que todo estímulo entregado beneficie a la Unidad en conjunto para la generación de valor, por lo tanto, debe procurar el bienestar del conjunto de los funcionarios y las funcionarias en relación con la contribución al cumplimiento de las metas.
 - Objetividad y transparencia. Los procesos y decisiones en los programas de bienestar deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, serán reconocidos por todos los funcionarios y las funcionarias de la Unidad.
 - Coherencia. Se busca que la Unidad desarrolle y cumpla los compromisos adquiridos en el sistema de estímulos a través de los programas de bienestar y el plan de incentivos.
 - Articulación. Busca la motivación de los funcionarios y las funcionarias integrando acciones a través de los programas que contribuyan paralelamente a la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales.

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

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación de necesidades (Ver apartado Diagnóstico de la situación actual) diligenciada por un total de 385 servidoras y servidores públicos, se encuentra que es importante que áreas como la recreación, servicios sociales promoción y prevención, cultural y deportivos continúen desarrollándose. Por lo anterior se evidencia que las actividades llevadas a cabo en el 2024 respondieron a las necesidades de los servidores; pues según los resultados continúan representando altos niveles de importancia.

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) la entidad impulsará los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Continuaremos implementando estrategias para mejorar la calidad y bienestar de los servidores públicos para la vigencia 2025 y así seguir acercándonos de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que conforman la entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en equipos de trabajo y familiar.

El programa de bienestar se diseñó teniendo en cuenta el Decreto Ley 1567 de 1998 como, “procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, concepto que ha venido siendo desarrollado logrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

El Plan de Bienestar e Incentivos se ha diseñado, con los mismos ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, los cuales buscan contribuir a mejorar la calidad de vida personal y laboral de las servidoras y servidores de la URT, así como de sus familias, teniendo en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible así:

Gráfico 25: Ejes Plan de bienestar
Fecha de corte: 30 de noviembre.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Unidad de restitución de Tierras considera importante desarrollar los ejes normativos de la siguiente forma:

Tabla 19. Ejes fundamentales del plan de bienestar
Fecha corte a 30 de noviembre de 2024

Eje	Componente	Contenidos del Sistema de Estímulos - Plan de Bienestar d Incentivos
EJE 1. Equilibrio psicosocial	- factores psicosociales: Favorecimiento y fortalecimiento de la actividad física, deportiva, artística y lúdica - Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: protegemos y favorecemos el bienestar laboral - Calidad de vida laboral: Viviendo y reconociendo saberes y prácticas	Favorecimiento y fortalecimiento de la actividad física, deportiva, artística y lúdica: Hace referencia a la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. Viviendo y reconociendo saberes y prácticas: equilibrio psicosocial - calidad de vida laboral La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor y servidora pública.
EJE 2. Armonía para el equilibrio mental	- Higiene mental o psicológica - Prevención de nuevos riesgos a la salud	Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores y las servidoras realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020) El eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS		PÁGINA: 42 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

		tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.
Eje 3. Diversidad e inclusión	- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad - Prevención, atención y medidas de protección	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
EJE 4: Transformación digital	Conexiones que transforman	Conexiones que transforman- transformación digital - El objetivo de este eje es crear una cultura digital para el bienestar de tal forma que se pueda facilitar a los miembros de la entidad la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.
EJE 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	<i>“Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado”</i> INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS Desde la estrategia de Integridad, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, busca generar una estrategia pública positiva, pedagógica, enmarcadas en el Código de Integridad y así orientar las actuaciones de los servidores frente al comportamiento en el trabajo. Las mencionadas acciones pedagógicas están encaminadas a promover un cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública. Las actividades están dirigidas para que, a lo largo del año, las acciones que se desarrollen presenten una relación directa entre el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia y de la no tolerancia con la corrupción, para facilitar no sólo el reconocimiento de valores sino también la apropiación de comportamientos por parte de los colaboradores, que permitan a su vez el fortalecimiento del servicio público. El concepto de conflicto de interés, se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario de la Ley 734 de 2002. “Cuando el interés general propio de la función publico entra en conflicto con el interés particular y directo del

		servidor público”. Igualmente es importante mencionar el artículo 11 del Código de Procedimientos Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011 “Conflicto de Interés y causales de impedimento y recusación”. Por esto es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos, para promover prácticas preventivas y evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad de la Entidad. De acuerdo con los lineamientos dados por el DAFP, seguiremos trabajando en la implementación de la política de conflicto de interés, en diferentes momentos, planeación, verificación de condiciones institucionales y seguimiento y evaluación. A continuación, las estrategias pertinentes: A) Suscripción de compromisos de integridad. B) Curso de Integridad y Lucha contra la corrupción C) Actividades de apropiación código de Integridad
--	--	--

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

NOTA: Los ejes 2. armonía para el equilibrio mental y Eje 3. Diversidad e inclusión, se desarrollarán articuladamente con los equipos de clima organizacional, PINGURT y Cultura Organizacional y quedarán consignadas en el Plan de Cultura Organizacional.

SALARIO EMOCIONAL: El Salario Emocional para las funcionarias y los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, será complementario al Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad, como práctica compuesta por beneficios no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de las funcionarias y los funcionarios y mejorar de forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de la entidad.

Desde el compromiso político del Gobierno del cambio en la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas, expresa su voluntad política al reconocer, proteger y garantizar el trato digno, un ambiente laboral incluyente donde prima la sana convivencia y el respeto de los derechos para sus funcionarios y funcionarias.

Los beneficios de salario emocional se establecerán dentro de acto administrativo que será expedido por la Secretaría General.

PLAN DE INCENTIVOS: El Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en la normatividad vigente, su objetivo está definido en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”, establece que: “Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”. Busca generar compromiso de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” (...) Por ello el plan de incentivos que busca destacar a los servidores públicos de gerencia pública, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como a los equipos de trabajo de la URT que muestren niveles de excelencia en la evaluación de desempeño y desarrollo de su trabajo o proyectos, como un sistema de estímulo bajo los principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito.

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

Lineamientos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 44 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 16/12/2024

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 2024, en niveles de excelencia.

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

INCENTIVOS

Tabla 20. Incentivos -Fecha de corte: noviembre 2024.
Fecha corte a 30 de noviembre de 2024

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 profesional y asistencial. 2. Mejor servidor de carrera administrativa. 3. Mejor Gerente Público.	a) Programa de turismo social para el funcionario/funcionaria, en cada una de las categorías y para cada uno de los ganadores, el cual incluya tiquete aéreo, hospedaje y alimentación. El valor del programa no puede exceder los \$2.175.793 por persona. b) Descanso remunerado por 3 días para poder disfrutar del tiquete aéreo. 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. NOTA: En caso de declararse desierto alguno de los incentivos individuales, el presupuesto podrá ser reajustado entre los ganadores o al mejor equipo de trabajo.
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 4 (SMMLV) 2024 \$5.200.000 que se distribuirá equitativamente entre el número de participantes del proyecto. Entrega de certificado de reconocimiento por el aporte a la entidad, con copia a la hoja de vida. Publicación de los nombres en las carteleras virtuales y medios de comunicación de la UAEGRTD.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Criterios de Desempate:

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

Tabla 21. Criterios de desempate Fecha de corte: Noviembre 2024.
Fecha corte a 30 de noviembre de 2024

Criterios de desempate	Puntaje máximo
No haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 Y 2024.	15

MC-MO-02
V.4

Criterios de desempate	Puntaje máximo												
Haber sido seleccionado como mejor empleado en los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021,2022, 2023 Y 2024	5												
Actividades de disposición voluntaria (Comité de convivencia laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Brigadista, o Auditores del SIG, pertenecer al Equipo de Restitución con Integridad y demás espacios de voluntariado dispuestos por la entidad), así: Ninguna = 0 puntos Una de las anteriores= 5 puntos Dos de las anteriores=10 puntos Tres o más de las anteriores=20 puntos	20												
Evaluación conocimientos del Sistema Integrado de Gestión y código de integridad 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: <table><tr><th>CALIFICACIÓN OBTENIDA</th><th>PUNTAJE</th></tr><tr><td>0 a 70</td><td>0</td></tr><tr><td>71-75</td><td>10</td></tr><tr><td>76-80</td><td>30</td></tr><tr><td>81-85</td><td>40</td></tr><tr><td>86-100</td><td>60</td></tr></table>	CALIFICACIÓN OBTENIDA	PUNTAJE	0 a 70	0	71-75	10	76-80	30	81-85	40	86-100	60	60
CALIFICACIÓN OBTENIDA	PUNTAJE												
0 a 70	0												
71-75	10												
76-80	30												
81-85	40												
86-100	60												
Total	100												

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

7.1.1 DEBERES DE LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS

Teniendo en cuenta que forman parte de este Plan de Bienestar e Incentivos, actividades que cuentan con cupos limitados y se requiere inscripción del servidor público como de sus beneficiarios, según aplique para su participación, en aras de su aprovechamiento y mejor uso de los recursos del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, se determinan las siguientes sanciones a tener en cuenta por la no asistencia y participación:

- Una vez inscrito el servidor o sus beneficiarios a una actividad, si no puede asistir, deberá informar al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, esta situación con un plazo no menor a cinco (5) días hábiles a la realización del evento. De lo contrario, será sancionado mediante el impedimento para participar en dos actividades de Bienestar en las que manifieste interés durante la vigencia.
- Si la no asistencia obedece a un tema médico o calamidad doméstica deberá ser justificada mediante incapacidad médica o soporte de la calamidad presentada debidamente documentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la realización de la actividad, de lo contrario se procederá a sancionar al servidor mediante el impedimento para participar en dos actividades de Bienestar en las que manifieste interés durante la vigencia.
- Si el servidor o sus beneficiarios se inscriben y no asisten a las diferentes actividades programadas que no generan costo para la entidad y se presenta una de las dos situaciones mencionadas anteriormente, la sanción será la no participación en la siguiente actividad.

Así mismo es importante que los servidores y servidoras tengan en cuenta:

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar.
- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados en el marco del
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar

- programados.
- Comprometerse a participar en las actividades aceptando las normas y condiciones de la misma.
- Actuar siempre fomentando los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.

7.1.2 BENEFICIARIOS:

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social todos los servidores y servidoras públicas de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de restitución de Tierras. De conformidad con el ARTÍCULO 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2023 así:

- a) El Servidor o servidora pública de la UAEGRTD
- b) Familiar del servidor o servidora así:
 - i) El cónyuge o compañero(a) permanente;
 - ii) Los padres del empleado;
 - iii) Los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor o servidora

Los servidores y servidoras que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), no podrán participar de las actividades de bienestar social.

7.1.3 ENTREGABLES

El entregable final del Plan de Bienestar e Incentivos será el expediente de bienestar en donde reposarán los documentos propios de la ejecución de las actividades y cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos, cada dirección territorial maneja los expedientes por separado.

8 METAS

Meta1: Cumplimiento al 100% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2025.

9 RECURSOS

9.1 Presupuesto

Para el cumplimiento del Plan se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2025, el cual corresponde a \$391.946.591.

Tabla 21. Presupuesto Fecha de corte: Noviembre 2024 - Fecha corte a 30 de noviembre de 2024

Actividades	Presupuesto
Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos	\$ 380.219.262
Plan de incentivos	\$ 11.727.379
Valor Total	\$ 391.946.641

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – Grupo de Gestión Económica y Financiera

9.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

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

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

6. Software para la realización de encuestas
7. Materiales didácticos

9.3 Recurso Humano

El Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano cuenta con profesionales, con experiencia y competencias funcionales, técnicas y comportamentales, necesarias para llevar a cabo las diferentes actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.

10 ANÁLISIS DE RIESGOS

El análisis de riesgo que tuvimos en cuenta en el Grupo de Talento y Desarrollo Humano se realizó de manera sistemática evidenciando los posibles riesgos que se pueden presentar, así como evaluando los eventos que se pueden producir y la magnitud de sus consecuencias.

Tabla 22. Análisis de Riesgos Plan de Bienestar e Incentivos 2024.
Fecha corte a 30 de noviembre de 2024.

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
Gestionar de manera inadecuada el Talento Humano, teniendo en cuenta el ciclo de vida del funcionario.	Verificar la ejecución de las actividades definidas en los planes institucionales a cargo del grupo de Talento Humano a través del seguimiento a la ejecución de los cronogramas.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – Grupo de Gestión Económica y Financiera

11 INDICADORES

El cumplimiento de las metas del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025, va encaminado al cumplimiento del Plan de Acción y por consiguiente a los seguimientos trimestrales, que se realizan frente al cumplimiento del cronograma de trabajo del Plan.

Es así como, el seguimiento para el Plan de Bienestar e incentivos, vigencia 2025, se realizará con los siguientes indicadores que permiten medir la ejecución de las actividades contempladas en el cronograma de trabajo.

Tabla 23. Indicadores -Fecha de corte: Noviembre 2024.
Fecha corte a 30 de noviembre de 2024

Nombre de indicador	Indicador	Índice
Cobertura	Porcentaje de colaboradores beneficiados de los planes de bienestar	(No de funcionarios de la territorial o nivel central que participaron en actividades de bienestar/ No de funcionarios de la Territorial o nivel central) * 100
Indicador de eficacia	Porcentaje de ejecución de actividades programadas	(No de actividades de bienestar realizadas/No de actividades de bienestar programadas) * 100
Eficacia	Ejecución presupuestal	Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado*100
Efectividad	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos en la encuesta evaluación actividades del Plan de Bienestar/valor máximo que se desea alcanzar como resultado de la evaluación de las actividades de bienestar, el cual corresponde a 8.

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – Grupo de Gestión Económica y Financiera

12 EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos se realizará a través de una encuesta enviada a los servidores públicos de manera virtual, con preguntas cerradas de opción múltiple, con el fin de conocer el impacto de las actividades propuestas durante la vigencia. Por lo tanto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta del Plan de bienestar: Será el promedio total de la calificación de las actividades ejecutadas en el Plan de bienestar, producto de la tabulación del Formato Evaluación.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 48 DE 48
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH -ES-04
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Valor máximo que se desea alcanzar como resultado de la evaluación de las actividades de bienestar: Será el valor máximo de la escala para evaluar cada criterio, es decir, el valor que se pretende lograr en cada evaluación, en este caso es 4.

13 ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de Actividades de Bienestar e Incentivos 2025.
Anexo 2: Beneficios de salario emocional

14 PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Jacqueline Martínez Olivares – (Líder equipo de bienestar -Grupo de Gestión de talento y Desarrollo Humano);
Betcy Solanyi Matiz Prado – (Profesional Especializado - Grupo de Gestión de talento y Desarrollo Humano);
Mariela Pardo Corredor (Asesora contratista – Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano); Andrés
Emilio Molano Cleves (Asesor Contratista - Secretaria General); Carlos Mauricio Cano Chavarro (Contratista
Enlace de Calidad - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano).

15 CONTROL DE CAMBIOS

- Se ajustó Diagnóstico de necesidades
- Se ajustó la justificación
- Se ajustó el contexto normativo
- Se ajustó los ejes fundamentales
- Se ajustó el indicador de efectividad

Nota 1: El presente plan fue revisado y validado en la sesión N°4 del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 21 de noviembre de 2024.

Nota 2: El presente plan se aprobó en la sesión N°7 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 16 de diciembre de 2024.