

PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL



Bogotá D.C., enero de 2025.,

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1.	ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	4
1.1.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	7
1.1.1.	Medición del Clima Laboral (2024):	8
1.1.2.	Cuestionario de saberes y apropiación de la Política Institucional de Mujer y Género PIMGURT (2024): 13	
1.1.3.	Jornadas de cultura organizacional (2024):	14
1.1.4.	Evaluación de la implementación y apropiación del programa de cuidado emocional “CuidArte” de la UAEGRTD (2024):	19
1.1.5.	Sistema de información de cultura organizacional:	19
1.2.	ACCIONES REALIZADAS PARA LA PROMOCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	20
1.2.1.	Línea de Cuidado Psicosocial	20
1.2.2.	Línea de Clima Laboral.....	21
1.2.3.	Línea de Política Institucional de Mujer y Género	22
2.	JUSTIFICACIÓN	23
3.	MARCO CONCEPTUAL	24
4.	CONTEXTO NORMATIVO	32
5.	TERMINOS	42
6.	OBJETIVO GENERAL	46
7.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	46
8.	POBLACION OBJETIVO	47
9.	ALCANCE	47
10.	ACCIONES	47
10.1.	LÍNEA TRANSVERSAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN PLAN CULTURA ORGANIZACIONAL ...	48
11.	POLÍTICAS.....	48
11.1.	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN	48
11.2.	POLÍTICA DE CUIDADO CON ENFOQUE PSICOSOCIAL	50
11.3.	POLÍTICA DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO (PIMGURT)	54
12.	PLAN DE ACCION (OPERATIVO 3 LINEAS ESTRATEGICAS)	56
13.	METAS	62
14.	RECURSOS.....	62
14.1.	PRESUPUESTO	62
14.2.	REQUERIMIENTOS LOGÍSTICOS, TÉCNICOS Y/O TECNOLÓGICOS	62
14.3.	RECURSO HUMANO	63
15.	ANÁLISIS DE RIESGOS.....	64
16.	INDICADORES.....	64

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

17.	EVALUACIÓN	65
18.	ANEXOS.....	65
19.	PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN	65
20.	CONTROL DE CAMBIOS	65

TABLA DE GRAFICAS

- GRAFICA 1: Participación de Nivel Central
- GRAFICA 2: Participación de Direcciones Territoriales
- GRAFICA 3: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-estructura organizacional
- GRAFICA 4: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-medio físico del trabajo
- GRAFICA 5: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-inclusión
- GRAFICA 6: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-gestión del cambio
- GRAFICA 7: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-liderazgo transformacional
- GRAFICA 8: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-relaciones interpersonales
- GRAFICA 9: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-comunicación asertiva
- GRAFICA 10: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-relacionamiento del quehacer
- GRÁFICA 11: Organigrama Cultura Organizacional UAEGRTD
- GRÁFICA 12: Líneas de Acción Clima Laboral UAEGRTD

- TABLA 1: Contexto Normativo
- TABLA 2: Normativa respecto al riesgo psicosocial y cuidado de equipos
- TABLA 3: Normativa respecto al ejercicio de la psicología
- TABLA 4: Normativa respecto a la atención, prevención y sanción de violencias contra la mujer
- TABLA 5: Contexto Normativo relativo a inclusión
- TABLA 6: Plan Operativo Política Institucional de Inclusión
- TABLA 7: Plan operativo Política de cuidado con enfoque psicosocial
- TABLA 8: Plan Operativo Política de mujer y género
- TABLA 9: Presupuesto Plan de Cultura Organizacional, 2024
- TABLA 10: Equipo de trabajo 2025
- TABLA 11: Mapa de riesgos
- TABLA 12: Indicadores Cultura Organizacional

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

1. ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

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

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 5 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

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

De acuerdo con este plan, la promoción de la calidad de vida laboral y la gestión de la cultura organizacional son acciones estratégicas que generan efectos positivos en el sentido de pertenencia y el compromiso de funcionarias, funcionarios y contratistas en relación con la Entidad, así como en la calidad del servicio que esta ofrece a la población solicitante. Estos aspectos se reflejan en el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, y complementan el Sistema de Estímulos, de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, los cuales tienen como objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos que se encuentran en el Plan Estratégico de Talento Humano (Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la URT, 2022).

Los diagnósticos acerca de las expectativas que manifestaron funcionarios y funcionarias para estructurar el Plan de Bienestar e Incentivos permitieron identificar las líneas de acción por desarrollar durante la vigencia 2024, con el objetivo de generar mayor receptividad y participación de funcionarias, funcionarios y sus familias, en las diferentes actividades planeadas y por ejecutar durante este año. Adicional a lo anterior, los resultados de dichos diagnósticos también permitieron establecer la necesidad de implementar acciones tendientes a la transformación del clima laboral, el diseño y ejecución de la Política de cuidado psicosocial y de la Política de inclusión y la implementación de la Política Institucional de mujer y género en el marco del Plan Institucional de Cultura Organizacional.

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

Asimismo, desde finales de 2022, se ejecutaron acciones que propenden por las trasformaciones que requiere la gestión del Talento Humano, estas se desarrollaron gradualmente y de forma paralela a la construcción de documentos de política pública, a través del trabajo de los diferentes equipos de trabajo del GGTDH de la Secretaría General en la UAEGRTD, estos ejercicios diagnósticos arrojaron insumos y antecedentes importante que apoyaron el sustento del contenido conceptual, normativo y operativo del Plan Institucional de Cultura Organizacional.

A continuación, una breve descripción de los insumos y antecedentes:

- El Código de Integridad busca promover en funcionarios, funcionarias y contratistas su compromiso activo con la integridad de sus actuaciones diarias. Para generar la apropiación personal y colectiva del Código, se facilitan espacios y actividades en los que se promueve el reconocimiento y la comprensión de los

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 6 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

valores de integridad. Igualmente, se trabaja en procura de un mejor desempeño por parte de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad, que promuevan la existencia y el respeto ético, así como de una cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.²

- La Política Institucional de Mujer y Género establecida mediante Resolución 01042 de 2022, la cual fue modificada a través de la resolución **00581 DE 2024** , y de acuerdo con los resultados del cuestionario de saberes y apropiación de la Política Institucional de Mujer y Género formulado en las diversas intervenciones de la política en las Direcciones Territoriales, durante el 2024 y en donde participaron 1479 funcionarios, funcionarias y contratistas. Permitió identificar la línea base para la formulación del plan de acción 2025, evidenciando barreras, creencias, percepciones, estereotipos de género que justificaban las violencias basadas en género y dificultaban su atención integral. Este insumo evidenció la pertinencia de transformar la cultura organizacional de la Entidad para dar cumplimiento a mandatos nacionales e internacionales que el Estado Colombiano y sus instituciones deben cumplir para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la aplicación efectiva del principio de debida diligencia y avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación y violencias basadas en género en el ámbito laboral.
- Protocolo “Cuidando tu salud emocional” se formuló en el año 2022 con el propósito de promover la salud mental y prevenir el riesgo psicosocial en servidores y servidoras; logrando garantizar atenciones psicosociales individuales a 28 contratistas, funcionarios y funcionarias. La implementación de este programa reveló la necesidad de diseñar una política institucional de cuidado que contemplará un programa específico para dar respuesta a las necesidades de acompañamiento psicosocial continuo e integral que se identificó en las personas participantes.
- Desde 2022 y en el marco de la restructuración del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, se creó el equipo de Cultura organizacional y se definieron tres líneas de trabajo: Política de Cuidado con Enfoque Psicosocial, Política Institucional de Inclusión y la Política Institucional de Mujer y Género.
- Desde la Política de Cuidado con Enfoque Psicosocial, se diseñaron e implementaron estrategias para fomentar prácticas de autocuidado en funcionarios, funcionarias y contratistas. Como resultado de la gestión se avanzó en la formulación de la Política de cuidado con enfoque psicosocial, establecida mediante la Resolución 00962 de 2023, cuyo propósito es promover una cultura de cuidado en la UAEGRTD, que permita: fortalecer el bienestar integral y la salud mental de contratistas, funcionarios y funcionarias; mitigar las afectaciones psicosociales asociadas al trabajo que desempeñan; y transversalizar el enfoque psicosocial en los procedimientos de restitución de tierras despojadas.
- Durante el 2023, se realizó un proceso de caracterización de la cultura organizacional de la UAEGRTD que permitió generar un análisis cualitativo de las experiencias, los saberes y las percepciones de un grupo focal de funcionarios, funcionarias y contratistas acerca de: la coherencia existente entre la misión de la Entidad y su realización en el contexto cotidiano de las dinámicas laborales; la apropiación de la misión por parte de funcionarios, funcionarias y contratistas; las buenas prácticas en la gestión y el desempeño laboral; y los retos personales e institucionales para el cambio organizacional.
- Durante el 2024, en articulación con la Cooperación Internacional de la UAEGRTD y el Programa PROPAZ II de GIZ, se realizó una consultoría para formular el Programa de cuidado emocional “CuidArte” de la UAEGRTD. Este carácter participativo, variado y amplio del proceso de formulación y validación es uno de los alcances más significativos de la consultoría, ya que le aportó al Programa consistencia y legitimidad histórica, política e institucional. El alcance participativo y amplio del proceso de validación del Programa consistió en la combinación metodológica de fuentes secundarias y primarias de información y

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 7 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

conocimiento; y en la integración de diferentes momentos históricos del desarrollo institucional de la Entidad. Dentro del proceso de formulación y validación del Programa se realizaron cuatro talleres participativos y varias reuniones de validación, con la participación de ciento treinta y un (131) funcionarios, funcionarias y contratistas de áreas misionales; tanto del Nivel central de la UAEGRTD; como de tres de sus Direcciones territoriales: Meta, Norte de Santander y Caquetá; además del personal directivo y el personal que integra los equipos expertos en el enfoque psicosocial de la Entidad que se involucraron en el proceso.

- En el año 2023 se realiza por medio de acto administrativo 00962 de 2023, se adopta la Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas. En el año 2024 se adoptó la resolución 00591, por la cual se modifica la resolución 00962.
- Durante el 2023 y 2024, en articulación con el equipo de la OTI, se desarrolló e implementó el sistema de información de cultura organizacional para la solicitud de acompañamiento psicosocial individual y el reporte de casos de violencias basadas en género.
- En el año 2024 se realizó el lanzamiento de la Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial con el objetivo de implementar y socializar el programa cuidado emocional “CuidArte” y el contenido de la política a nivel nacional. Posterior a ello, con el apoyo de GIZ, se realizó la validación y apropiación de la implementación del programa, en cuatro direcciones territoriales.
- En el año 2024, mediante la resolución 00325 del acuerdo sindical de servidores públicos de la UAEGRTD, en el artículo 26. SALUD Y BIENESTAR. *“La unidad se compromete a mantener el equipo psicosocial “CuidArte” de manera ininterrumpida durante los 12 meses del año, con el objetivo de asegurar la continuidad de los servicios de apoyo emocional (...).”*
- Durante el primer semestre del 2024, el equipo de clima laboral realizó el procedimiento de aplicación de la encuesta de clima laboral. En el segundo semestre elaboró la encuesta, estando sujeta a validación por parte del equipo de Talento humano y la realización de la prueba piloto que arrojó unos resultados que permitieron realizar ajustes finales.
- En el segundo semestre del 2024, a través de la resolución 00793 de 2024, “(...) se adopta la Política Institucional de Inclusión de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas PIIURT”, y se realiza el lanzamiento de la misma.

1.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

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

1. Los resultados de la medición del clima laboral de la UAEGRTD (2024).
2. Cuestionario de saberes y apropiación de la Política Institucional de Mujer y Género PIMGURT (2024).
3. Jornadas de cultura organizacional (2024).
4. Evaluación de la implementación y apropiación del programa de cuidado emocional “CuidArte” de la UAEGRTD (2024).
5. Sistema de información de cultura organizacional.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 8 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

1.1.1. Medición del Clima Laboral (2024):

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

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.10.7 establece que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las Entidades deberán efectuar entre otros: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar medidas de intervención”. Por lo anterior, en cumplimiento a lo establecido por el DAFP, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Unidad Administrativa Especial para la Gestión y Restitución de tierras Despojadas, dando cumplimiento al decreto mencionado y en aras de mejorar la calidad de vida de los funcionarios, funcionarias y contratistas en el ámbito laboral, realizó en el mes de octubre 2024, quien proporciona la herramienta para tal fin.

La Encuesta permitió medir la percepción de funcionarios, funcionarias y contratistas con respecto al módulo transformación cultural las variables estructura, medio ambiente físico, inclusión y gestión del cambio, el módulo de fortalecimiento de capacidades las variables de liderazgo transformacional, relaciones interpersonales, comunicación asertiva y reconocimiento del quehacer, modulo acoso laboral y acoso sexual estas mismas variables, módulo código de integridad y conflicto de interés las variables que corresponden a la apropiación de los valores del código y conflicto de interés.

La medición y aplicación de la encuesta final de clima laboral, se realizó durante el mes de octubre del 2024, esta vez, en comparación con el último año que se llevó a cabo que fue el 2022, la realizó el equipo de clima laboral y no a través de la caja de compensación. El detalle de los resultados sirve de insumo para identificar factores que se deben mantener, fortalecer, intervenir o transformar y desde allí plantear el plan de acción que se expone en este documento, buscando principalmente aportar en el desarrollo humano y laboral de los funcionarios. Esta encuesta en su estructura estaba compuesta por 5 módulos: 1. Caracterización 2. Transformación de la cultura 3. Fortalecimiento de capacidades 4. Acoso Laboral 5. Código de Integridad, con un enfoque diferencial y territorial que permitiera realizar una lectura contextual de los ambientes laborales de la URT. Es importante mencionar que en esta encuesta hubo mayor participación (2.220 personas), en comparación de la encuesta aplicada en el 2022 (238 personas).

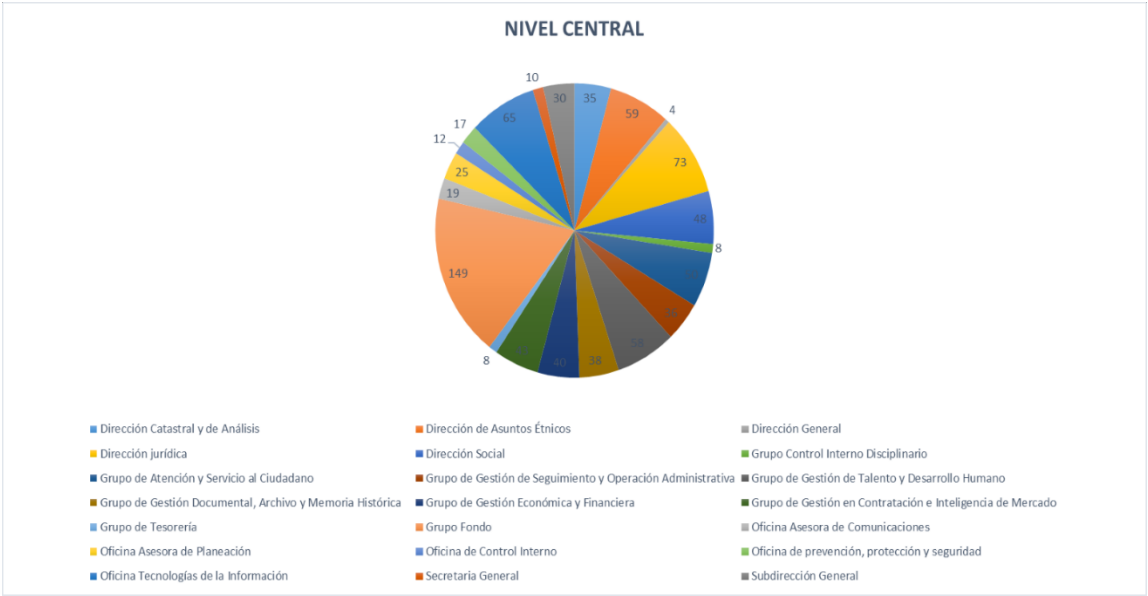
El instrumento utilizado para la medición de Clima Laboral se basó en la Metodología Likert: un conjunto de afirmaciones ante las cuales las y los encuestados manifiestan su percepción frente al Clima Laboral. La medición fue realizada de manera virtual mediante la plataforma de Forms y participaron 2.221 funcionarios, funcionarias y contratistas de 21 dependencias de nivel central y 17 direcciones territoriales con sus sedes, de los cuales el 966 fueron hombres, las 1251 mujeres y 4 intersex, con edades entre 18 y más de 54 años. A continuación, se presentan las variables de medición calificadas.

La participación que se realizó en la aplicación de la encuesta de clima laboral en nivel central fue de 827 funcionarios, funcionarias y contratistas de las diferentes áreas:

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Gráfica 1: Participación de Nivel Central
resultados de la medición de Clima Laboral, 2024.



Fuente: Medición Clima Laboral, 2024

La participación que se realizó en la aplicación de la encuesta de clima laboral en las direcciones territoriales fue de 1394 funcionarios, funcionarias y contratistas de los diferentes territorios:

Gráfica 2: Participación de Direcciones Territoriales



Fuente: Medición Clima Laboral, 2024

Los ítems que configuraron la medición fueron establecidos según los ejes de clima laboral Eje 1 Transformación de la cultura (Estructura organizacional, medio físico del trabajo, inclusión, y gestión del cambio) y Eje 2 Fortalecimiento de capacidades (liderazgo transformacional, relaciones interpersonales, comunicación asertiva y reconocimiento del quehacer) calificados según la escala de Likert: Algunas veces, Casi nunca, Casi siempre, Nunca y Siempre.

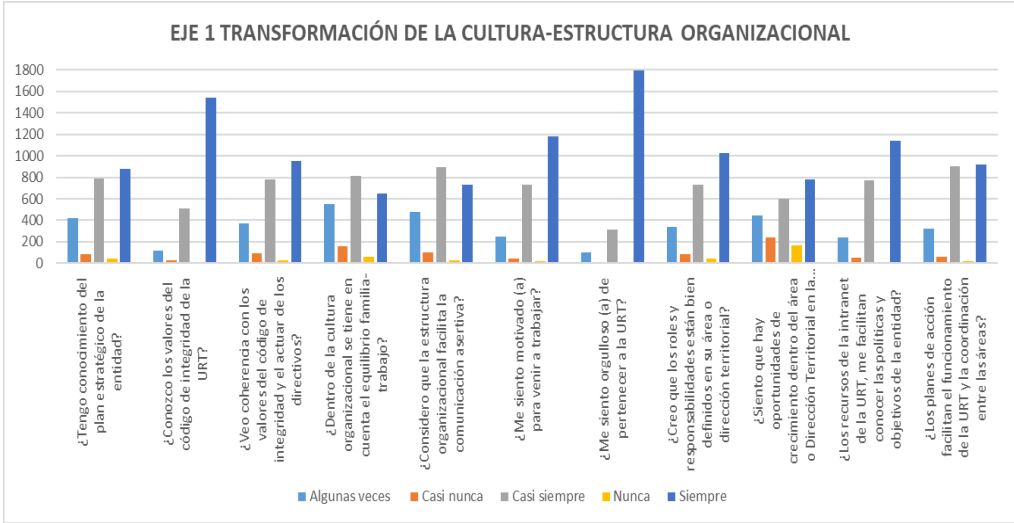
Eje 1 Transformación de la cultura dentro “estructura organizacional”, la variable que se evidencio con mayor puntuación se refiere a la percepción de sentirse orgulloso de pertenecer a la entidad representada por un 81 %

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

(1.800 de los encuestados que manifestaron dentro de las opciones de respuesta “Siempre”, así mismo frente al conocimiento de los valores del código de integridad el 92.6% de los encuestados refiere tener conocimiento reflejado en las respuestas siempre y casi siempre.

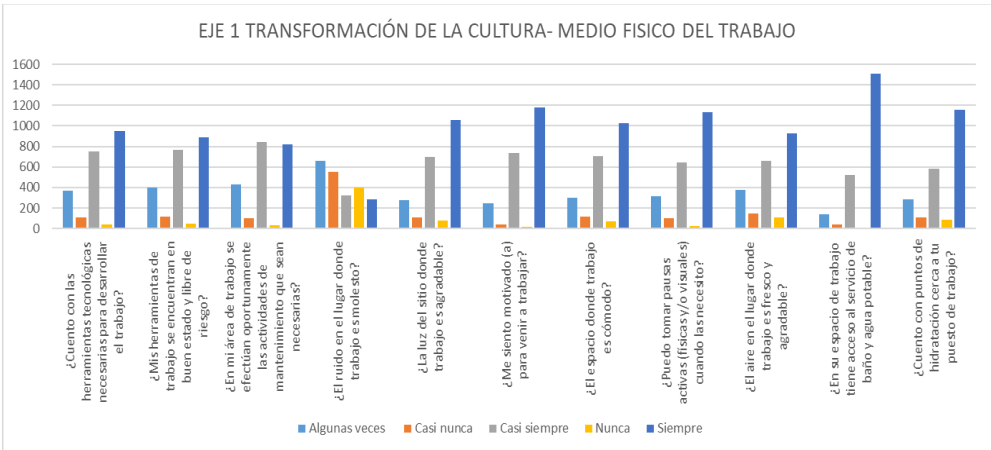
Gráfica 3: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-estructura organizacional



Fuente: Medición Clima Laboral, 2024

Eje 1 Transformación de la cultura dentro “medio físico del trabajo”, la variable que se evidencio con mayor puntuación se refiere a que los funcionarios/as y contratistas cuentan con acceso al servicio de baño representada por 67.5% (1.500 encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre”, acceso al agua potable en su espacio de trabajo representado en un 52%, así mismo frente a la percepción de sentirse motivado a asistir en su espacio de trabajo está representado en un 88% en las respuestas siempre y casi siempre.

Gráfica 4: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-medio físico del trabajo



Fuente: Medición Clima Laboral, 2024

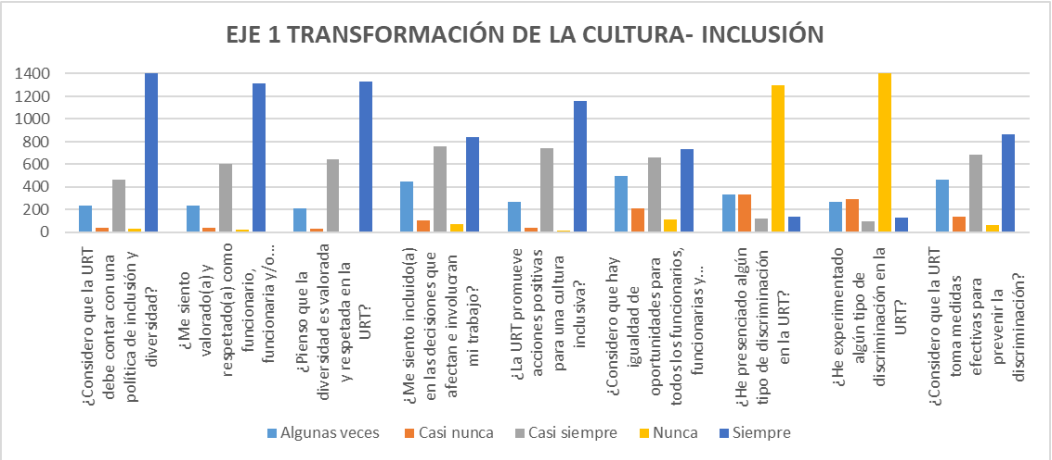
Eje 1 Transformación de la cultura dentro, “inclusión”, las variables que se evidenció con mayores puntuaciones se refieren principalmente, a que los funcionarios/as y contratistas no han experimentado algún tipo de discriminación dentro de la entidad, esta respuesta está representada en un 73 % (1431 de los encuestados) quienes manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Nunca”. Por otra parte, se evidenció que los funcionarios/as y contratistas consideran pertinente que la URT cuente con una política de inclusión y diversidad representada en 97% (1.915 encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre y

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

casi siempre”, así mismo los encuestados refieren sentirse respetados y valorados en la URT independientemente de los aspectos de identidad viéndose reflejado en un 88% dentro de las opciones de respuesta “Siempre y casi siempre”.

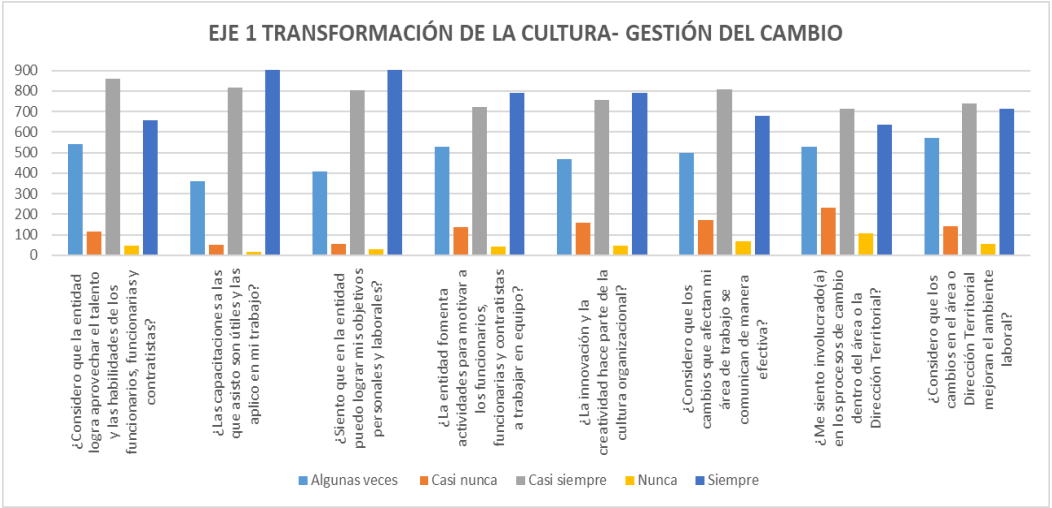
Gráfica 5: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-inclusión



Fuente: Medición Clima Laboral, 2024

Eje 1 Transformación de la cultura dentro, “gestión del cambio”, las variables que se evidenció con mayores puntuaciones se refieren a que, los funcionarios/as y contratistas consideran las capacitaciones a las que asisten son útiles y las aplican en su área de trabajo representada por un 80% (1783 encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre y casi siempre”, del mismo modo, se evidenció que los funcionarios/as y contratistas sienten que en la entidad pueden lograr sus objetivos personales y laborales representada por un 80% (1793 encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre y casi siempre”.

Gráfica 6: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-gestión del cambio



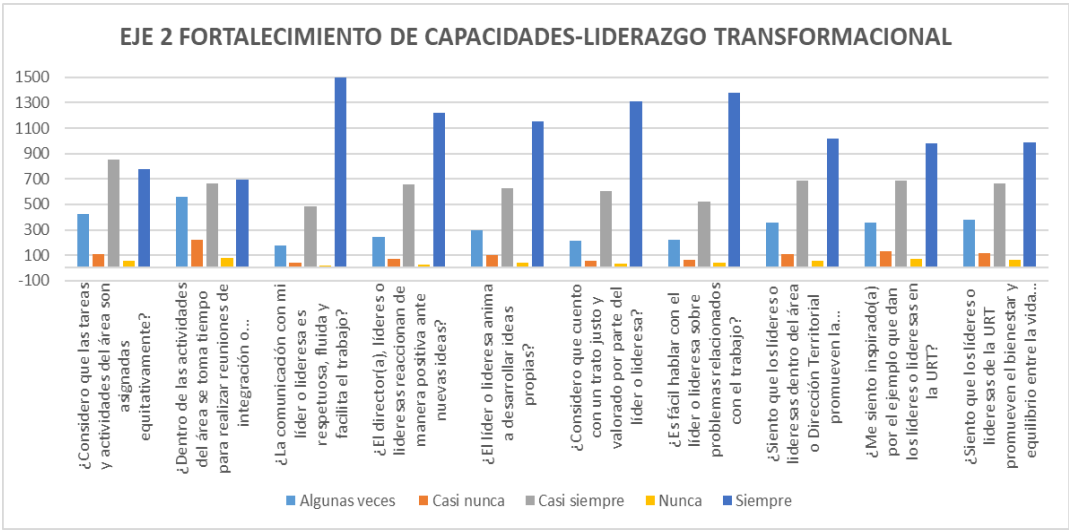
Fuente: Medición Clima Laboral, 2024

Eje 2 Fortalecimiento de capacidades dentro “liderazgo transformacional”, las variables que se evidenciaron con mayor puntuación, se refiere a que los funcionarios/as y contratistas, consideran que la comunicación con su líder o lideresa es respetuosa, fluida y facilita el trabajo representado por un 89% (1.980 encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre y casi siempre”, así mismo los encuestados refieren que es fácil hablar con el líder o lideresa sobre problemas relacionados con el trabajo representado en un 85% en las respuestas “Siempre, casi siempre”.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

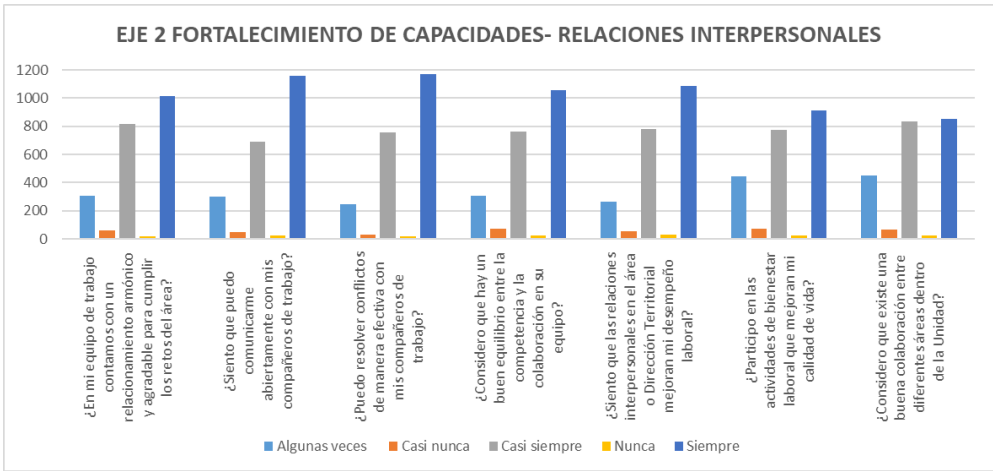
Gráfica 7: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-liderazgo transformacional



Fuente: Medición Clima Laboral, 2024.

Eje 2 Fortalecimiento de capacidades dentro de “relaciones interpersonales”, se aprecia que las variables con mayor puntuación por parte de los encuestados se refieren a poder resolver conflictos de manera efectiva con los compañeros de trabajo 86% (1925 de los encuestados) reflejados en las respuestas siempre y casi siempre , así mismo el sentir que puede comunicarse abiertamente con los compañeros/as de trabajo representados en un 83% (1849 de los encuestados) reflejado en las respuestas (Siempre y casi siempre), por otra parte las variables que presentaron un nivel intermedio de desempeño en los resultados se refieren a la participación en las actividades de bienestar que reflejado un 75.8% (1684 de los encuestados) reflejado en las respuestas (Siempre y casi siempre), así mismo considero que existe una buena colaboración entre diferentes áreas dentro de la unidad reflejado 75.9% (1686 de los encuestados) reflejado en las respuestas (Siempre y casi siempre).

Gráfica 8: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-relaciones interpersonales



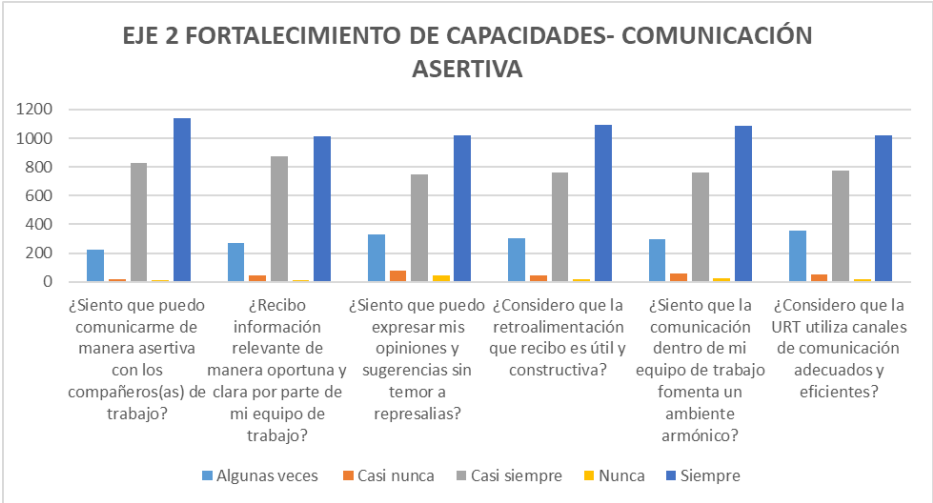
Fuente: Medición Clima Laboral, 2024.

Eje 2 Fortalecimiento de capacidades dentro “comunicación asertiva”, la variable que se evidenció con mayor puntuación se refiere a que los funcionarios/as y contratistas sienten que pueden comunicarse de manera asertiva con sus compañeros de trabajo representada por 88.7% (1.972 de encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre y casi siempre”, así mismo el 85% (1890 de los encuestados) refiere recibir información relevante de manera oportuna y clara por parte del equipo de trabajo reflejado en las opciones de respuesta “Siempre y casi siempre”.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

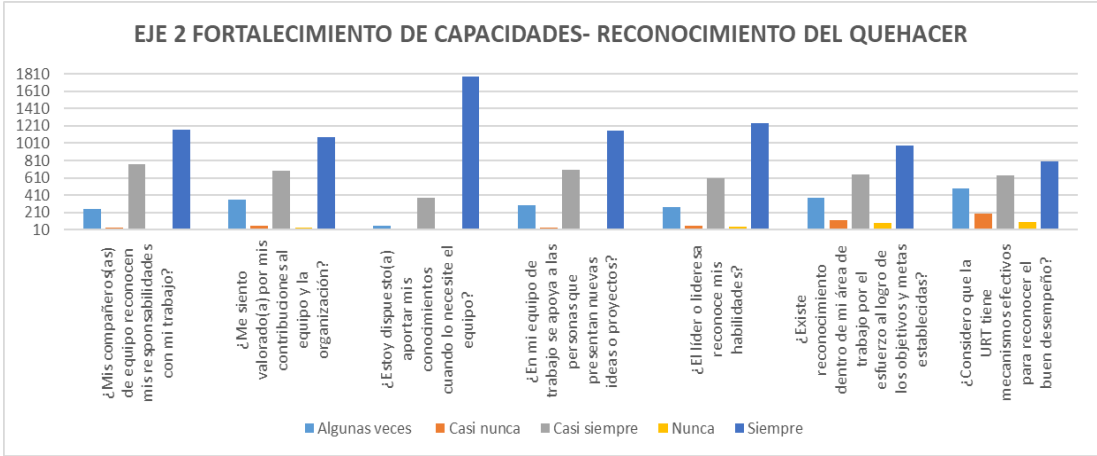
Gráfica 9: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-comunicación asertiva



Fuente: Medición Clima Laboral, 2024

Eje 2 Fortalecimiento de capacidades dentro “reconocimiento del quehacer”, la variable que se evidenció con mayor puntuación se refiere a, que los funcionarios/as y contratistas están dispuestos a aportar sus conocimientos cuando lo necesita su equipo de trabajo representada por (1.800 personas que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre”.

Gráfica 10: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-relacionamiento del quehacer



Fuente: Medición Clima Laboral, 2024

Los resultados de la medición del clima laboral reflejan una percepción positiva en los dos ejes evaluados. En el Eje 1: Transformación de la cultura, los empleados destacan un fuerte sentido de pertenencia a la organización, buenas condiciones de trabajo, y un apoyo generalizado a la inclusión y la gestión del cambio. En el Eje 2: Fortalecimiento de capacidades, se valora especialmente la comunicación respetuosa y fluida con los líderes, así como las relaciones interpersonales y el compromiso con el trabajo en equipo. A pesar de los aspectos positivos, se identificaron áreas de oportunidad, como la necesidad de fortalecer la capacitación en algunos aspectos de la gestión del cambio y mejorar la comunicación asertiva entre los compañeros. En general, el clima laboral es favorable, lo que sugiere un entorno de trabajo colaborativo y comprometido, aunque con oportunidades de mejora en ciertas áreas clave.

1.1.2. Cuestionario de saberes y apropiación de la Política Institucional de Mujer y Género PIMGURT (2024):

Con el objetivo de conocer los saberes y la apropiación de la política institucional de mujer y género, durante la vigencia del año 2024, se realizó la construcción, sistematización y análisis del cuestionario aplicado en las 17

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 14 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Direcciones Territoriales y Nivel Central desde sus distintas Dependencias, en donde se obtuvo la respuesta y participación de 1479 funcionarios, funcionarios y contratistas.

Los resultados arrojados permitieron identificar que en la entidad es necesario continuar con los espacios de sensibilización y ejercicios pedagógicos, para continuar con el reconocimiento de las violencias basadas en género y las respectivas acciones constitutivas de acoso laboral y acoso sexual, ya que desde el desconocimiento en su mayoría, este tipo de violencias no han sido denunciadas o reportadas, esto debido a que aún falta también que las personas apropien la Política Institucional de mujer y Género.

1.1.3. Jornadas de cultura organizacional (2024):

En el marco de la vigencia 2024, las tres líneas estratégicas se unieron para desarrollar unas jornadas de Cultura Organizacional centradas en 15 direcciones territoriales y 12 dependencias descritas a continuación:

Las jornadas realizadas por los equipos de Cultura Organizacional, fueron finamente diseñadas para abordar las situaciones particulares y las necesidades descritas por las y los pares de Talento Humano y las y los Directores Territoriales que tenían un espectro más amplio y directo al denotar situaciones particulares a armonizar por lo cual, todas comparten el mismo objetivo centrado en impulsar estrategias, recursos y acciones que permitan promover el autocuidado, el cuidado colectivo, la comunicación asertiva, relaciones interpersonales y sensibilización frente las violencias basadas en género y el acoso laboral en los servidores y servidoras públicas de la Dirección Territorial escogida:

- D.T. Antioquía (Medellín y Apartadó):** Jornadas realizadas el día 23, 24 y 25 de abril en la que se realizaron 4 jornadas de Cultura Organizacional contando con la participación de 75 funcionarias, funcionarias y contratistas en la sede de Apartadó y 85 participantes en Medellín con un total de 160 asistentes.
- D.T. Norte de Santander (Cúcuta):** Jornada realizada el día 26 de abril en la que se realizaron 2 jornadas de Cultura Organizacional en la que participaron 80 funcionarias, funcionarios y contratistas.
- D.T. Magdalena Medio (Bucaramanga y Barrancabermeja):** Jornada realizada el día 14 y 15 de mayo en la que se contó con la que participación de 38 funcionarias, funcionarios y contratistas de la sede de Barrancabermeja y con la participación de 29 asistentes en la sede de Bucaramanga., dando un total de participación en la dirección territorial de 67 funcionarias, funcionarios y contratistas.
- D.T. Caquetá (Florencia):** Jornada realizada el día 24 de mayo en la que se realizaron 2 jornadas de Cultura Organizacional en la que participaron 56 funcionarias, funcionarios y contratistas.
- D.T. Córdoba (Montería y Caucasia):** Jornada realizada el día 6 y 7 de junio en la que se contó con la que participación de 10 funcionarias, funcionarios y contratistas de la sede de Caucasia y con la participación de 76 asistentes en la sede de Montería., dando un total de participación en la dirección territorial de 86 funcionarias, funcionarios y contratistas.
- D.T. Putumayo (Mocoa):** Jornada realizada el día 8 y 9 de julio en la que se contó con la que participación de 87 funcionarias, funcionarios y contratistas de Putumayo
- D.T. Cesar Guajira (Valledupar):** Jornada realizada el día 19 de julio en la que se contó con la que participación de 71 funcionarias, funcionarios y contratistas de Putumayo
- D.T. Valle del Cauca y Eje Cafetero (Cali y Pereira):** Jornada realizada el día 12 de junio en la que se contó con la que participación de 26 funcionarias, funcionarios y contratistas de la sede de Pereira y con la participación de 52 asistentes en la sede de Bucaramanga., dando un total de participación en la dirección territorial de 78 funcionarias, funcionarios y contratistas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 15 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- **D.T. Bogotá:** Jornada realizada el día 24 de abril en la que se contó con la que participación de 46 funcionarias, funcionarios y contratistas Bogotá.
- **D.T. Nariño (Pasto):** Jornada realizada el día 18 y 19 de junio en la que se contó con la que participación de 74 funcionarias, funcionarios y contratistas Nariño.
- **D.T. Cauca y Huila (Neiva y Popayán):** Jornada realizada el día 14 y 15 de mayo en la que se contó con la que participación de 38 funcionarias, funcionarios y contratistas de la sede de Barrancabermeja y con la participación de 29 asistentes en la sede de Bucaramanga., dando un total de participación en la dirección territorial de 67 funcionarias, funcionarios y contratistas.
- **D.T. Bolívar (Carmen de Bolívar y Sincelejo):** Jornada realizada el día 4 y 5 de septiembre en la que se contó con la que participación de 58 funcionarias, funcionarios y contratistas.
- **D.T. Meta (Villavicencio):** Jornada realizada el día 10 y 11 de septiembre en la que se contó con la que participación de 81 funcionarias, funcionarios y contratistas de Villavicencio
- **D.T. Chocó (Quibdó):** Jornada realizada el día 6 de septiembre en la que se contó con la que participación de 28 funcionarias, funcionarios y contratistas de Quibdó
- **D.T. Tolima (Ibagué):** Jornada realizada el día 18 y 19 de septiembre en la que se contó con la que participación de 80 funcionarias, funcionarios y contratistas de Ibagué
- **Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano:** se realizó un espacio de armonización y de integración colectiva para fortalecer las relaciones interpersonales y fomentar la construcción de lazos integrales al cuidado como un ecosistema vivo en constante comunicación, de la que se destacó la importancia del cuidado entre pares e integrantes que conforman la entidad, siendo un suelo transversal el cuidado para la proyección de la vigencia 2025.
- **Secretaría General:** compuesto de 9 áreas y líneas de trabajo descritas a continuación en las que se tenía como objetivo realizar unas jornadas articulatorias de Cultura Organizacional que permitiera identificar, disminuir y transformar las situaciones que influyeran en un clima laboral no óptimo, fortaleciendo a los equipos por medio de, estrategias reflexivas, vivenciales y situadas en sus contextos enmarcados en el código de integridad para generar prácticas saludables de autocuidado y cuidado colectivo en funcionarias, funcionarios y contratistas de la entidad, se describen las dependencias y áreas focalizadas en las que participaron en total 293 funcionarias, funcionarios y contratistas.
- **Asesores de Despacho Secretaría General:** jornada realizada el día 8 de febrero en la que participaron 6 asesores y asesoras en las que se destaca que son las manos derechas e izquierdas de un cuerpo central interno, y la orientan frente a la toma de decisiones, el espacio permite reflexionar sobre el cuidado de vulnerabilidad humana y la alteridad dentro de un proceso simbiótico de reconocimiento de habilidades y roles, este equipo que conforma las extremidades del cuerpo colectivo y comunitario que integra la entidad, en este sentido, se proyecta que para la vigencia 2025 estos procesos simbióticos orientados a la guía y reconocimiento de la alteridad sea una viga de los equipos de Cultura Organizacional.
- **Grupo De Gestión Del Desarrollo Y Talento Humano:** Jornada realizada el día 9 de febrero en la que participaron 52 personas de las áreas como: Situaciones Administrativas (Nómina, Tiquetes, Financiera), Cultura Organizacional (PIMGURT, Clima Laboral y Cuidado Psicosocial), Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Documental, Par de Planeación y Capacitaciones, Esta área del Talento Humano se comprende como el sistema inmunológico del cuerpo que representa la URGTD quien se encarga de regular y balancear el equilibrio interno de las composiciones internas del cuerpo como son las áreas y dependencias que conforman la entidad, y a su vez, crear estrategias de defensas, es decir cuidar de quienes conforman la unidad reparando y protegiendo las defensas interaccionales y psicosociales, en este sentido, para la vigencia 2025 se tiene como objetivo continuar con las acciones focalizadas en áreas

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 16 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

administrativas reconociendo la importancia de un sistema inmunológico fuerte para el quehacer de cumplimiento en las misionalidades de la entidad.

- Grupo de Gestión de Seguimiento y Operación Administrativa:** Jornada realizada el día 12 de febrero en la que participaron 42 funcionarias, funcionarios y contratistas que se comprende como el sistema circulatorio del cuerpo institucional de la URGTD, quienes por medio de sus arterias, venas y capilares conducen las células sanguíneas y permiten el tránsito de la información que llegan a sus fuentes, es decir a las direcciones territoriales y composiciones de la entidad que requieren de recursos físicos, logísticos, gestión documental, y el suministro de bienes y servicios administrativos con los que funciona y se nutre el cuerpo institucional de la entidad, recalcando la importancia de su trabajo para la vigencia 2025.
- Grupo de Contratación e Inteligencia de Mercado:** Jornada realizada el día 13 de febrero en la que participaron 40 funcionarias, funcionarios y contratistas esta área comprendida como el Sistema Nervioso Central (SNC), que conforma y atraviesa el encéfalo y la médula espinal en donde se crean instrucciones y luego dichas instrucciones son transportadas a todos los torrentes alcanzando a los órganos del cuerpo, siendo esta importante para el plan de acción 2025, para ser entendido por su trabajo a las personas que trabajan así mismo en las Direcciones Territoriales.
- Grupo de Gestión Económica y Financiera:** Jornada realizada el 14 de febrero en la que participaron 52 funcionarias, funcionarios y contratistas esta área que es comprendida como el Sistema Nervioso Periférico, compuesto por una red integrada de nervios y ganglios que controlan las funciones motoras y sensoriales del cuerpo, está articulado y recibe las instrucciones que a su vez envía el SNC, pero ejerciendo así mismo este sistema una independencia en cómo ejecuta las funciones motoras que rodean todas las capas que recubren el cuerpo institucional de la entidad.
- Grupo De Gestión Documental Y Grupo De Memoria Histórica:** Jornada realizada el 15 de febrero en la que participaron 38 funcionarias, funcionarios y contratistas esta área es comprendida como el Sistema Endócrino, puesto que, dicho sistema se encarga de producir las glándulas endocrinas que tienen partos de hormonas y estas son las que le permiten al cuerpo reaccionar de determinadas maneras ante estímulos exógenos y endógenos, son las glándulas conformadas por varias células las que permiten depositar información y regular la variedad de funciones corporales, actuando como regulador de los procesos del cuerpo institucional de la entidad.
- Grupo de Gestión y Servicio a la Ciudadanía:** Jornada realizada el 16 de febrero en la que participaron 26 funcionarias, funcionarios y contratistas que componen el área comprendida como el Sistema Locomotor, puesto que, están conformados por el aparato óseo y muscular, que permite dar una forma visible y sociabilizar con el exterior, donde pueden contraerse y relajarse de forma tal que le permite al cuerpo institucional movilizarse sin romperse.
- Grupo de Profesionales de Despacho y Grupo de Comunicaciones de Despacho:** Jornada se realiza el 19 de febrero con dos áreas en las que participan 23 funcionarias, funcionarios y contratistas de la entidad, en la que se comprenden como sistema Linfático que tiene como propósito transportar y eliminar toxinas y desechos del cuerpo institucional que pueda generar algún malestar, así mismo, recicla las proteínas y defiende al cuerpo institucional de microorganismos invasores, es decir, cumple varias funciones no solo de controlar y transformar, sino también de procesar lo que ingresa y comunicarse con las áreas que le puedan apoyar para mejorar la salud y el bienestar del cuerpo institucional.

En este sentido, el equipo de Cultura Organizacional en la vigencia 2024 al desarrollar las estrategias de Cultura Organizacional logró identificar la necesidad de seguir situando diferenciadamente las necesidades, afectaciones y solicitudes en territorio, vislumbrando la importancia de que Cultura Organizacional pueda ir por equipos individuales según la atención que se requiera con los alcances de cada equipo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 17 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

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

Así mismo, se destaca la necesidad de abordar las jornadas en grupos más focalizados y reducidos, ya que, aunque la intención inicial era promover el fortalecimiento de la Cultura Organizacional primero debe reforzarse el fortalecimiento y las estrategias de cuidado psicosocial en los equipos y luego transversalizarse a las dependencias y Dirección Territorial.

Se requiere fortalecer las capacidades de gestión psico emocionales, y brindar estrategias, herramientas e insumos para la disminución y mitigación de factores psicofisiológicos como el estrés y la ansiedad, así mismo, la necesidad de focalizar los liderazgos y trabajar sobre ellos, para de esta forma generar mayores impactos y materializar las acciones realizadas por los equipos, que sean atravesadas por la comunicación asertiva, relaciones interpersonales sanas y una adecuada forma de reconocimiento del quehacer.

Finalmente, se identifica que las estrategias de la sensibilización sobre las violencias basadas en género y hechos de discriminación deben contener un componente más psicopedagógico, con la posibilidad de seguir rompiendo barreras y desmitificando creencias que fortalecen estructuras patriarcales como se ha venido haciendo, a continuación, se indican los hallazgos y recomendaciones generales encontrados en las jornadas realizadas

Hallazgos

- No contaban con información clara respecto al objetivo de la Política Institucional de Mujer y Género (PIMGURT). Y se evidencia desconocimiento respecto a los temas de VBG, acoso laboral y acoso sexual, sus límites dentro del ámbito laboral y sus consecuencias.
- Expresaron sentir temor a realizar este tipo de reportes debido a represalias como quedar sin contrato laboral, críticas y desconocimiento de sus derechos respecto al tema de acoso laboral, acoso sexual y normalización de estas violencias.
- Se evidencia falta de comunicación asertiva, compañerismo y empatía, entre contratistas, funcionarias y funcionarios.
- Se identifica sobre carga laboral y desmotivación por motivo del cumplimiento de metas.
- Desconocimiento del Sistema de información de Cultura Organizacional respecto al reporte de alguna situación de discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual, expresando miedo a realizar reportes que puedan generar represalias como despidos, no continuación del contrato de prestación de servicios. Pocas garantías y protección a los contratistas Vs Funcionarios (as).
- Desconocimiento respecto a los temas de VBG, acoso laboral y acoso sexual y su aplicabilidad en el entorno laboral.
- Necesidad de generar espacios para la integración entre funcionarios, funcionarias y contratistas, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la resolución efectiva de conflictos que se pueden generar dentro del contexto laboral
- En cuanto al liderazgo que se presenta dentro de la DT, los funcionarios, funcionarias y contratistas, indicaron que este tiende a ser autoritario y que no se logra reconocer la humanidad detrás de cada uno de ellos, por lo que perciben que se convierte en un ejercicio laboral enfocado sólo en el logro de las metas.
- Expresaron la importancia de la atención individual, la cual es ofrecida por el equipo de cuidado psicosocial resaltando el manejo de confidencialidad y compromiso profesional por parte de las profesionales del equipo, reconocieron la contribución positiva que estos espacios brindan para su salud mental.
- Se identifica un liderazgo no transformacional.
- Baja participación en la jornada por parte de los y las líderes de equipos de trabajo.
- Se evidencia sobre carga laboral por motivo del cumplimiento de metas establecidas, lo que ha conllevado además a presentar presión laboral y a que en algunos fines de semana deban trabajar.
- Los funcionarios, funcionarias y contratistas, mencionan que la DT, desconoce sus necesidades
- Reconocieron la pertinencia de la promoción del autocuidado, el cuidado colectivo, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos a través de un ejercicio participativo, llamando la reflexión y el desarrollo de habilidades individuales y colectivas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 18 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- En cuanto al liderazgo que se ejerce dentro de la DT, se evidencian barreras de acceso en la comunicación con los integrantes del equipo, lo que ha conllevado a falta de empatía y poco reconocimiento del quehacer.
- La carga laboral y la presión se experimenta como altamente demandante generando cansancio físico y mental exacerbado, en donde a su vez, identifican falta de equidad en la distribución de las cargas labores.
- Los factores anteriormente mencionados, sumado a este estilo de dirección, generan estados de frustración, ansiedad y depresión
- Se evidencia falta de liderazgo transformacional que permita una motivación y comunicación en el apoyo de los procesos a realizar.
- Se evidencian como factores negativos: la rotación constante del personal, sobre carga laboral, las metas no son socializadas de manera clara, desarticulación y la comunicación entre equipos.

Recomendaciones

- Fortalecimiento en el liderazgo que permita promover la comunicación asertiva, el reconocimiento mutuo y el alcance de metas, dentro de las diferentes dependencias de la DT.
- Diseñar una metodología respecto a las VBG, acoso laboral,acoso sexual en el ámbito laboral y consecuencias.
- Realizar acciones que promuevan el cuidado y autocuidado que sean implementadas dentro de sus contextos laborales y generalizadas en todos los ámbitos en los cuales se desenvuelven funcionarios, funcionarias y contratistas de la dirección territorial.
- Brindar herramientas psicológicas para el manejo de situaciones con los solicitantes de tierras. Es importante tener en cuenta la solicitud de contar con la presencia de un profesional del equipo de cuidado psicosocial permanente.
- Fomentar actividades permanentes que contribuyan a la salud mental de funcionarios, funcionarias y contratistas de la dirección territorial.
- Fomentar jornadas de liderazgo transformacional con los líderes.
- El equipo de cultura organizacional continúe generando espacios que permitan adquirir herramientas para el abordaje de situaciones que permean el relacionamiento y la tramitación de conflictos.
- Implementación de actividades de integración entre los funcionarios, funcionarias y contratistas, que les permitan fortalecer aspectos como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, el reconocimiento del otro y el cuidado colectivo.
- Diseñar una metodología respecto a las VBG, acoso laboral,acoso sexual en el ámbito laboral y consecuencias.
- Realizar acciones que fortalezcan los canales de comunicación y el liderazgo desde una mirada humanizada, dentro de las prácticas de la DT.
- Se recomienda contar con tiempos de pausas activas, ejercicios de respiración y prácticas deportivas y culturales, que promuevan en bienestar y mejora de la salud mental en la DT.
- Se sugiere programar las actividades desarrolladas por el equipo de cultura organizacional en las primeras semanas de cada mes.
- Contar con espacios donde se tenga mayor participación de líderes y líderesas de equipos, para motivar el liderazgo transformacional.
- Implementar un programa de reconocimiento e incentivos para celebrar los logros y esfuerzos de los funcionarios, funcionarias y contratistas.
- Realizar un análisis exhaustivo de la distribución de tareas y ajustar la carga de trabajo de acuerdo con las capacidades y tiempos disponibles.
- Generar vínculos de confianza entre los funcionarios, funcionarias y contratistas para viabilizar el reporte de situaciones de discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual, en caso de presentarse.
- Se recomienda que las actividades por el equipo de Cultura Organizacional se realicen a comienzo de mes y no en las últimas semanas debido a que los funcionarios, funcionarias y contratistas se encuentran en cierre de mes y no cuentan con la disposición pertinente para la realización de las actividades.

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 19 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Fortalecer temas como habilidades blandas, liderazgo transformacional, herramientas de cuidado y autocuidado, implementar acciones que gestionen la resolución de conflictos, mejorar las estrategias dirigidas a la comunicación asertiva, profundizar en el conocimiento del tema de acoso laboral.
- Fortalecimiento de las capacidades desde el relacionamiento interpersonal, liderazgo transformacional, reconocimiento del quehacer y comunicación asertiva.
- Sensibilización de manera continua con relación a las VBG, el acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral y como reportar y acceder en el Sistema de información de cultura organizacional.
- Implementación de espacios de cuidado que permitan tramitar situaciones que generan malestar, tensión y preocupación, con el ánimo de fortalecer las prácticas de construcción colectiva, interiorización del trabajo en equipo y el reconocimiento del quehacer.
- Transformar imaginarios y creencias que perpetúan relaciones desiguales de poder, prácticas de discriminación por razones de género, raza, orientación sexual, religión, discapacidad, edad, entre otros, en el entorno laboral, como personal.

1.1.4. Evaluación de la implementación y apropiación del programa de cuidado emocional “CuidArte” de la UAEGRTD (2024):

En el segundo semestre del año 2024 se desarrolló la evaluación de la implementación y Apropiación del Programa de Cuidado Psicosocial “CuidArte”, de la UAEGRTD, con el objetivo de identificar debilidades, fortalezas, oportunidades de mejora, así como también, las perspectivas y propuestas por parte de funcionarios, funcionarias y contratistas para fortalecer las acciones desarrolladas a través del programa y la apropiación de este. Dicha evaluación contó con el apoyo de la Cooperación Alemana GIZ, quienes realizaron la sistematización de la información obtenida en las cuatro Direcciones Territoriales.

Se realizaron 4 grupos focales de 10 participantes cada una en las siguientes direcciones territoriales: Meta, Caquetá, Norte de Santander y Bogotá. A partir de los objetivos planteados, se consideraron 5 ejes para la evaluación: programa de cuidado psicosocial, atención psicosocial individual, círculos de cuidado, tejiendo saberes psicosociales y el sistema de información de cultura organizacional. Dentro de cada eje se tomaron en cuenta como categorías para la evaluación el conocimiento del programa y los servicios, así como sus objetivos, la participación e identificación de estos, la necesidad e importancia de los servicios, percepción y apropiación, accesibilidad y finalmente, las recomendaciones para el fortalecimiento del programa y sus servicios.

Cada grupo focal fue dirigido por una profesional en psicología del equipo de cuidado psicosocial y un profesional aportado por GIZ para la sistematización y recolección de información de dicho grupo focal. A partir de los resultados obtenidos, las necesidades identificadas y las recomendaciones brindadas, se espera fortalecer el programa “CuidArte” con el fin de seguir cumpliendo con el objetivo de cuidar la salud mental y emocional de los funcionarios, funcionarias, contratistas, proveedores de servicio, pasantes y judicantes.

1.1.5. Sistema de información de cultura organizacional:

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo ordenado en la Directiva 001 de 2023 y su implementación a través de la Resolución No. 01042 de 2022 y 00591 del 2024 de la UAEGRTD, durante el 2023 y 2024, en articulación con el equipo de la OTI, se desarrolló e implementó el sistema de información de cultura organizacional, el cual reposa en la intranet de la entidad.

El sistema de información de cultura organizacional es un aplicativo que permite la solicitud de acompañamiento psicosocial y el reporte de casos de violencias basadas en género de funcionarios, funcionarias, contratistas, pasantes, practicantes, judicantes y proveedores/as de servicios vinculados a la Unidad de Restitución de Tierras del nivel central y en todas las Direcciones Territoriales.

Además de lo anterior, el sistema de información permite a las profesionales del equipo de cuidado psicosocial y PIMGURT, realizar el reporte y seguimiento de cada uno de los casos registrados, teniendo así un repositorio de

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 20 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

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

información confidencial a la cual solo pueden acceder las profesionales que estén atendiendo dichos casos, cumpliendo con la confidencialidad de acuerdo con la ley 1123 de 2007 y la ley 1090 de 2006.

1.2. ACCIONES REALIZADAS PARA LA PROMOCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Durante el 2023 y 2024, en la gestión y el desarrollo del talento humano hacia el cambio organizacional, a través del equipo de Cultura Organizacional, se gestionaron e implementaron acciones a través de tres líneas de acción: Clima laboral, Política de Cuidado con enfoque Psicosocial y Política Institucional de Mujer y Género PIMGURT. Los resultados y hallazgos obtenidos permitieron estructurar una propuesta robusta y participativa del Plan Institucional de Cultura Organizacional 2025.

A continuación, se presentan resultados, hallazgos y recomendaciones para consolidar los esfuerzos, fortalecer la intervención y las acciones futuras:

1.2.1. Línea de Cuidado Psicosocial

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

Durante el 2023, se destacan las siguientes acciones:

- A través de la atención psicosocial individual se acompañaron psicosocialmente 136 funcionarias, funcionarios y contratistas de 15 Direcciones territoriales y del nivel central, mediante la realización de comisiones de servicio en 8 direcciones territoriales. De esta manera, se realizaron 252 sesiones de atención psicosocial individual, tanto en modalidad presencial, como virtual; con lo cual el equipo logró generar reconocimiento, cercanía y confianza en la población de funcionarios, funcionarias y contratistas. Los procesos de acompañamiento psicosocial garantizaron un espacio confidencial de escucha, en el que la población atendida encontró apoyo, reconocimiento e identificación de acciones de autocuidado a favor de su bienestar integral.
- Se realizaron 26 Círculos de cuidado psicosocial y talleres a nivel nacional, en los que participaron equipos y grupos de funcionarios, funcionarias y contratistas del Nivel central y de 12 direcciones territoriales: Antioquia, Bolívar, Cauca y Huila, Caquetá, Cesar, Córdoba, Magdalena, Magdalena Medio, Meta, Nariño, Norte de Santander y Valle del Cauca. En estos espacios grupales de acompañamiento psicosocial participaron aproximadamente 600 personas. Los círculos de cuidado son espacios colectivos de encuentro que lograron promover en el personal participante de la Entidad el desarrollo de habilidades y prácticas para favorecer el cuidado integral de los equipos, a partir del fortalecimiento de los vínculos de confianza y apoyo mutuo.
- Con el apoyo del programa ProPaz II de la GIZ y la Corporación Vínculos, se realizó un proceso de formación de formadores y formadoras que contó con la participación de 19 profesionales de la Dirección Social y del Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano del nivel central de la Entidad, a través de 4 talleres sobre herramientas psicosociales para la atención a víctimas de conflicto armado y para promover el cuidado al cuidador.

Durante el 2024, se destacan las siguientes acciones:

- Atención individual: Se realizaron 226 sesiones del 15 de enero a corte del 31 de octubre 2024 en las direcciones territoriales adscritas con sus sedes.
- Círculos de Cuidado – colectivo: Se realizaron 60 atenciones psicosociales colectivas en las que participaron 1338 personas de las dieciséis (16) direcciones territoriales y cuatro (4) sedes.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 21 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Se adoptó la resolución 00591 de 2024, por la cual se modifica la resolución 00962. Tiene como propósito “Desarrollar una cultura institucional de cuidado en la Entidad que fortalezca el bienestar integral y la salud mental del talento humano de la entidad, esto definido como las personas que atienden y orientan a las víctimas del conflicto armado”.
- El 30 de abril de 2024, se realizó el lanzamiento de la política de Cuidado con Enfoque Psicosocial.
- Se creó una caja de herramientas para la atención individual y otra para la atención colectiva (círculos de cuidado y tejiendo saberes).
- En conjunto con el equipo de Riesgo Psicosocial y la ARL, se está construyendo una ruta de atención y remisión para casos con ideación suicida.
- En el marco del 10 de septiembre, día internacional de la prevención del suicidio, se realizó un café charlado para hablar de la prevención del suicidio.
- Se creó e implementó el sistema de información de cultura organizacional (aplicativo) para registrar las solicitudes de atención individual y la sistematización de las atenciones, permitiendo tener el consolidado de esta información en un lugar seguro y apropiado.
- Se llevo a cabo la evaluación de la implementación y apropiación del Programa de Cuidado Emocional “CuidArte” liderado por parte de las profesionales del equipo de cuidado psicosocial, en apoyo de la cooperación alemana GIZ - del programa ProPaz II.
- Frente a las gestiones adelantadas por la secretaria general Jaqueline Campos, el equipo de cuidado psicosocial, participó en el taller de enfoque Emocional, físico y Psicosocial realizado por Partners Colombia, con el objetivo de consolidar estrategias que promuevan el bienestar emocional, desde la conceptualización del cuidado al cuidador.

1.2.2. Línea de Clima Laboral

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

Durante el primer semestre de 2023, se realizaron las siguientes acciones:

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

Durante el primer y segundo semestre de 2024, se realizaron las siguientes acciones:

Se realizaron 30 Jornadas de Clima Laboral, de las cuales 16 se realizaron en las Direcciones Territoriales y 14 en Dependencias de la secretaria general del Nivel Central, en las que participaron 1398 funcionarios, funcionarias y contratistas. En las siguientes Direcciones Territoriales se realizaron las jornadas: D.T. Antioquia – sede Medellín; D.T. Apartadó, D.T. Nte de Santander Cúcuta, D.T. Bogotá, D.T. Magdalena Medio sede Bucaramanga y Barrancabermeja, DT Caquetá sede Florencia, D.T. Córdoba sedes Montería y Caucasia, D.T. Valle del Cauca – sede Cali y Pereira, D.T. Nariño – sede Pasto, DT Putumayo sede Mocoa, D.T. Bolívar – sede Carmen de Bolívar y sede Sincelejo, D.T Cauca - sede Neiva; D.T.; D.T. Magdalena – sede Santa Marta, D.T Tolima sede Ibagué, D.T. Meta sede Villavicencio.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 22 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

1.2.3. Línea de Política Institucional de Mujer y Género

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

Para lograr los objetivos de la línea, el equipo implementó las siguientes acciones:

Periodo 2023:

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

Periodo 2024:

En el marco de las acciones contempladas dentro del plan institucional de la Política institucional de mujer y género-PIMGURT durante el año 2024, se han implementado diversas estrategias que buscan fortalecer la prevención y atención de las violencias basadas en género y otras formas de discriminación dentro del entorno laboral.

- Documentos normativos – jurídicos: Se emitió Protocolo de la política institucional de mujer y género programa, se realizó el diseño e implementación del procedimiento junto con sus correspondientes formatos, creación del normograma el cual contiene normas de carácter constitucional, legal, decretos, resoluciones institucionales y directiva presidencial.
- Modificación de la Resolución: En el año 2022 se emite el acto administrativo 01042 de 2022, donde se adopta la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, la cual fue modificada mediante la resolución 00581 de 2024.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 23 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Operatividad del Sistema de Información de Cultura Organizacional: Se crearon las historias de usuario de la orientación y acompañamiento jurídico, seguimientos jurídicos, el formulario de reporte de casos por parte de proveedores, pasantes, practicantes y judicantes, la creación de dos códigos QR con el fin de acceder al SICO, y así mismo se realizaron ajustes al reporte de casos.
- Pedagogía del cambio Institucional: Llevado a cabo a través de 12 campañas de sensibilización y prevención de las VBG, acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación y apropiación del Sistema de Información de Cultura Organizacional, durante la presente vigencia.
- Jornadas de fortalecimiento de capacidades: Se realizaron 16 Jornadas de Cultura Organizacional en las cuales participaron funcionarios, funcionarias y contratistas de las direcciones territoriales, en los cuales participaron alrededor de 1.020.000 personas. Así mismo, se llevaron a cabo otras intervenciones por parte de la PIMGURT a unas DT priorizadas por el equipo como lo fueron la DT Putumayo, DT Bogotá, DT. Valle del Cauca, DT. Magdalena medio - Bucaramanga / Barrancabermeja, así como a algunas dependencias a nivel central area de almacén y gestión documental, cabe destacar que se abordaron los temas relacionados con el SICO, sensibilización sobre las VBG y promoción de la resolución 0581 de 2024 a nivel central y territorial. De igual manera, se realizaron dos conversatorios “Resignifiquemos la menstruación” y autonomía sexual, reproductiva y no reproductiva con un total de 507 asistentes.
- Seguimiento de casos: junto con el equipo de cultura organizacional se han llevado a cabo 8 reuniones de seguimiento de casos, en los cuales se abordan los casos registrados en el SICO con el fin de realizar un estudio de casos y brindad medidas de atención integrales a las víctimas.
- Alianzas estratégicas interinstitucionales: En cuanto a la transversalización del enfoque de género y diversidad en la cultura organizacional, en el marco de generar y/o establecer alianzas con actores estratégicos para impulsar la PIMGURT y gestionar acciones de articulación para la remisión de casos de discriminación y violencias basadas de género, en el mes de febrero se socializo la política y del sistema de información de cultura organizacional con diferentes sectores de la administración pública, tales como el Ministerio de Agricultura, el Ministerio de Trabajo y Función Pública. Posteriormente en el mes de julio se asistió una segunda reunión de articulación junto al equipo de Mujer Rural del Ministerio de Agricultura, en donde se compartieron a mayor profundidad los lineamientos y bases para la gestión y la implementación de la Política Institucional de Mujer y Género en la Unidad, con el fin de que este tipo de políticas se implemente en otras entidades de orden público y privado a nivel nacional. Así mismo se llevaron a cabo varias jornadas de articulación y trabajo mancomunado junto al comité de convivencia, con el fin de poder remitir los casos, que se configuren como casos de acoso laboral y/o acoso sexual en el entorno laboral en donde se involucren servidores públicos de la Unidad. Finalmente, para el mes de septiembre se logró una importante alianza para la transversalización, en donde integrantes del equipo de la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Tierras Despojadas, generaron un espacio de capacitación sobre acoso, violencias basadas en género y terminología general desde el enfoque de género, dirigido toda la comunidad perteneciente al SENA, Servicio Nacional de Aprendizaje.
- Orientaciones, acompañamientos y seguimientos jurídicos: En el año 2024 se realizaron 27 orientaciones y acompañamientos jurídicos, y 31 seguimientos relacionados con contratistas, funcionarios que reportaron alguna situación de acoso laboral, violencia verbal, psicológica y acoso laboral en razón a su género, lo anterior con su consentimiento, logrando generar espacios de confianza hacia la PIMGURT.

2. JUSTIFICACIÓN

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

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

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 24 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

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

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

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

Por otra parte, para gestionar adecuadamente la cultura organizacional de la UAEGRTD es necesario reconocer las dinámicas propias de la vida cotidiana de la Entidad que favorecen u obstaculizan el adecuado desempeño de labores misionales por parte de sus funcionarios, funcionarias y contratistas. Este reconocimiento exige comprender y a la vez atender la incidencia que en el desempeño y el clima laboral tienen aspectos como: la comunicación, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el ejercicio del poder, el liderazgo, las cargas laborales, el desgaste emocional y profesional, así como los prejuicios y estereotipos (de: género, generación, clase, etnia, región, etc.) que generan discriminación; entre otros.

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

3. MARCO CONCEPTUAL

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

Conforme a esta conceptualización, las personas que integran la institución son protagonistas y co-creadoras de la cultura organizacional de la misma. Sin embargo, las personas que integran una organización no participan en

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 25 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

esta desprovistas de sus propios componentes culturales y sociales, tales como: hábitos, valores y creencias (Génesis, 2021). Así, la cultura organizacional está significativamente influenciada por las dimensiones personales, sociales y culturales de las personas que integran la organización (Blanke, et. al., 2013; Ramos y Gallego, sf.).

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

En este sentido, la identidad de la organización está conformada activamente por las experiencias personales de quienes participan en ella. Este hecho convierte la identidad organizacional en un proceso creativo, dinámico, adaptativo y cambiante, de acuerdo con la experiencia de las personas y las relaciones que establecen entre sí en la vida cotidiana de la organización (Blanke, et. al., 2013; Ramos y Gallego, sf.). De ahí que el cambio organizacional es un proceso relacional que implica acción estratégica, paciencia y tiempo, así como tolerancia a las resistencias y los retrocesos que se manifiestan frente a los cambios promovidos.

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

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

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

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

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

Acción afirmativa: La Constitución prevé dos formas en la que se puede materializar el principio de igualdad. La primera comprende los derechos sociales fundamentales, que reconocen mecanismos de protección a favor de

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 26 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

aquellos que se encuentran necesitados²³, en una situación de discriminación histórica o en situación de vulnerabilidad. La segunda forma es la acción afirmativa. La Corte Constitucional entiende por acción afirmativa las políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, bien para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o para lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, que usualmente ha sufrido de una discriminación histórica, tengan mayor representación. Lo anterior nos permite preguntarnos dos cosas. La primera, ¿cuáles son las personas o grupos que pueden verse beneficiados a través de una acción afirmativa. La Constitución Política, los instrumentos internacionales y la jurisprudencia nos mencionan algunos: a) las mujeres; b) las personas en situación de discapacidad; c) las comunidades indígenas; d) las comunidades afrodescendientes y e) las víctimas del conflicto armado. La segunda pregunta consiste en ¿cuáles son las formas de acción positiva? La Corte Constitucional ha indicado que, generalmente, el Estado busca alcanzar condiciones materiales de igualdad a través de la discriminación positiva. Ésta consiste en el conjunto de medidas transitorias destinadas a romper una situación de desigualdad y que se desmontarán cuando dicha desigualdad se supere²⁵ -p. ej., otorgamiento de becas²⁶ y subsidios-; asimismo, el Estado puede realizar discriminaciones inversas, tales como las cuotas de empleo público reservadas a mujeres.

3

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

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

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

Bienestar psicosocial, el Bienestar Psicosocial está relacionado con un estado de equilibrio entre el manejo de las emociones, los pensamientos, y el funcionamiento social en general; la capacidad de enfrentar situaciones relacionadas con la salud mental como la discriminación, la violencia, la exposición a eventos potencialmente traumáticos, la exclusión, la pobreza crónica y algunas experiencias relacionadas con la migración y el refugio. El término en sí mismo releva la importancia de considerar los aspectos psicológicos y sociales que lo influyen, tomando en consideración que el sentirse bien consigo mismo tiene relación a su vez con la manera en cómo nos relacionamos con una cultura y con el entorno social (Adaro, B. y Muñoz. J. 2014). Teniendo en cuenta lo anterior, el bienestar psicosocial está relacionado con las formas en que las personas valoran las circunstancias y su propio funcionamiento dentro de la sociedad y logran afrontar los retos vitales. Incluye la percepción de sí mismo; la capacidad de manejar el medio y la propia vida de forma efectiva; tener un proyecto de vida, poder sentir felicidad, creer en el futuro; la calidad de los vínculos; la creencia de que la vida

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

MC-MO-02
V.4

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 27 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

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

tiene sentido y significado a través del proyecto vital, desarrollar relaciones efectivas, contar con un entorno seguro y protector, desarrollar habilidades de afrontamiento y acceder a servicios de calidad, entre otros. (Zubieta, E; Muratori, M; Fernández, O 2012).

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

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

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

Calidad de vida, De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS en 2019 la calidad de vida es definida como: la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.

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

Si bien los niveles de afectación pueden variar, se debe tener claro que los efectos del conflicto armado sobre el talento humano tienen una perspectiva global y que existe un nivel de afectación institucional, grupal, e individual, por lo cual no se puede desconocer las necesidades de cuidado emocional frente al riesgo psicosocial y al riesgo público identificados por el equipo y el personal experto del Grupo de Gestión del Talento Humano, por ende es de vital importancia la comprensión y apropiación de los conceptos que rigen el Plan Institucional de Cultura Organizacional.

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 28 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

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

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

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

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

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

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

Las estrategias de afrontamiento son eficaces solo si contribuyen al bienestar fisiológico, psicológico y social de la persona. La eficacia de las estrategias de afrontamiento descansa en su habilidad para manejar y reducir el

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 29 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

malestar inmediato, así como en sus efectos a largo plazo, en términos de bienestar psicológico y en el estado de salud (Snyder, 1999).

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

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

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

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

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

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

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

Satisfacción: El Departamento Administrativo de la Función Pública (2021), hace alusión a que la satisfacción está relacionada con el estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral, representando un componente emocional, cognitivo y conductual. El grado de satisfacción (componente positivo)

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 30 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

o insatisfacción (componente negativo) surge de la comprensión o juicio entre lo que una persona desea, obtiene o encuentra en el lugar donde trabaja y se puede ver afectado o beneficiado por el Clima Laboral.

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

Inclusión: La inclusión como las acciones, hechos, comportamientos, actitudes positivas para integrar a todas las personas al interior de la unidad sin ningún tipo de discriminación por su condición, raza, pensamiento o religión, con el objetivo de que todos los que desempeñamos actividades al interior de la unidad se sientan libres con su ser y puedan participar y contribuir a laborar en un ambiente libre de exclusión, erradicando la discriminación ayudando así a construir una sociedad más justa en un ambiente laboral armónico de respeto y reconocimiento del otro y su valor.

La inclusión, como política surge como un proceso de construcción conjunta alineado a las políticas nacionales que pretenden cerrar las brechas de la desigualdad, causado por circunstancias como la pobreza, el analfabetismo, la segregación étnica o religiosa, xenofobias o discriminaciones por género, edad o por capacidades diversas entre otras situaciones.

La inclusión busca lograr que todos los individuos o grupos sociales puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos. Sobre todo, aquellos que se encuentran en condiciones de segregación o marginación.

Exclusión: La exclusión es una situación de marginación o segregación que afecta a determinados grupos dentro de una sociedad. Se manifiesta en condiciones desventajosas en el acceso a bienes, servicios y oportunidades laborales en comparación con otros grupos que, por distintas razones, ocupan posiciones de mayor privilegio.

Exclusión y Discriminación: Es importante abordar otros conceptos y situaciones sociales estrechamente relacionados con la PIIURT para lograr una comprensión completa de los desafíos y oportunidades que esta política busca abordar. Conceptos como equidad, igualdad de oportunidades, justicia social, diversidad, accesibilidad e inclusión social son fundamentales, ya que aportan una base teórica y práctica para el desarrollo de un entorno laboral inclusivo y respetuoso en la Unidad de Restitución de Tierras (URT).

Equidad e Igualdad de Oportunidades: Mientras que la igualdad promueve el mismo trato para todos, la equidad se enfoca en ofrecer condiciones justas que consideren las necesidades específicas de cada persona. En el contexto de la PIIURT, ambos principios buscan eliminar las barreras estructurales y culturales que dificultan el acceso y permanencia de ciertos grupos en la entidad.

Justicia Social: Este concepto enfatiza la importancia de un reparto equitativo de derechos, recursos y oportunidades, promoviendo un entorno de trabajo justo donde todos los empleados puedan desarrollar su potencial. La justicia social es un pilar de la PIIURT, pues sustenta la creación de políticas que respeten la dignidad humana y garanticen condiciones laborales justas para los grupos tradicionalmente excluidos.

Diversidad: La diversidad reconoce y valora las diferencias individuales en términos de género, raza, etnia, edad, discapacidad, religión, entre otras. La PIIURT incorpora la diversidad como un recurso enriquecedor, impulsando la integración y el respeto por la pluralidad dentro de la organización.

Accesibilidad: Para garantizar la participación plena de todos los trabajadores, es fundamental asegurar la accesibilidad física y comunicativa en los entornos laborales. La PIIURT fomenta la eliminación de barreras que limiten el acceso a personas con discapacidad y promueve la adecuación de recursos y servicios para su inclusión efectiva.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 31 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Inclusión Social: Este concepto se refiere a la creación de condiciones que permitan a todas las personas participar activamente en la vida laboral y social sin barreras de ningún tipo. La PIIURT se fundamenta en este principio, asegurando que todos los empleados, independientemente de sus características personales, se sientan valorados y puedan contribuir plenamente al desarrollo de la organización.

Accesibilidad: Cualidad que busca, a través de la identificación de barreras en el acceso a lugares, bienes y servicios, que se garantice este acceso para todas las personas en igualdad de condiciones.[1]

Apoyos: Son aquellos aparatos o equipos utilizados por las personas con discapacidad, de manera temporal o permanente, y que les sirven para garantizar mayor grado de independencia en el desarrollo de sus actividades de la vida diaria y les proporciona en general una mayor calidad de vida.

Barreras: Son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad.[3]

Ciclo vital: El ciclo vital humano hace referencia al proceso de crecimiento y desarrollo que atraviesan las personas desde el nacimiento hasta su muerte. Al margen de las discusiones de los expertos sobre las causas y los diversos factores que lo determinan, básicamente son las interacciones entre los factores genéticos y el entorno los que resuelven el desarrollo de los seres humanos.

Condición: Estado en que se encuentra una persona, que puede referirse a un trastorno, enfermedad o circunstancia. Esta puede ser temporal o permanente.[5]

Cultura Social: Conjunto de modos de vida y costumbres, siendo la cultura una construcción social intangible, producto de los saberes y experiencias acumuladas

Deficiencia: Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Discriminación por motivo de discapacidad: Es cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

Diversidad: Pluralidad de identidades y expresiones culturales que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.

Discriminación: Cualquier acto, política o expresión verbal, no verbal o escrita que implique un trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal como: edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, la igualdad real entre las personas o las oportunidades de un grupo.

Reconocimiento de otras lenguas: Desde los derechos constitucionales, debe entenderse que son los diferentes idiomas de los grupos étnicos nacionales, que pueden hablar los originarios de los mismos y se reconoce como oficial. “La lengua es el alma, la figura simbólica que enmarca el pensamiento, el conocimiento. A través de ella se describen nuestras características, nuestros orígenes y quienes hemos sido. En suma, yo creo que la lengua hace parte fundamental de la vida de los pueblos indígenas”. Con estas palabras Higinio Obispo (ONIC, febrero 2022)

Personas con capacidades diversas: desde una perspectiva de los derechos humanos y nuevos paradigmas podemos plantear los conceptos de diversidad funcional y neurodiversidad, en el marco del concepto de personas con capacidades diversas; si bien actualmente las normas nacionales regulan la discapacidad, debe avanzarse en el reconocimiento de que se trata personas que tienen por su condición formas diferentes de interactuar con el exterior.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 32 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Inclusión laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Lenguaje accesible: Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación en el ambiente laboral. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso, respetuoso y de fácil entendimiento.

Lenguaje incluyente: Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

Libertad de culto: De acuerdo con el artículo 19 de la Constitución Política Nacional responde al derecho que tiene toda persona a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva.

4. CONTEXTO NORMATIVO

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

Tabla 1: Contexto Normativo

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 33 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

MC-MO-02
V.4

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

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

Normativa	Descripción
Ley 1010 de 2006 – El Congreso De Colombia.	“Por medio de la cual se adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Señalando en su artículo 1. Que tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Adicionalmente, resalta los “bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa”.
Resolución 2646 de 2008 – Ministerio de Protección Social.	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.” Señalando en el artículo 10 que “... los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país”.
Decreto 4800 de 2011 - Ministerio De Justicia y Del Derecho.	Por el cual se reglamenta la Ley 1448 de 2011 y se dictan otras disposiciones.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 35 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

	El cual crea las condiciones propicias para que las víctimas del conflicto armado interno participen como ciudadanos de manera activa en la recuperación y el ejercicio pleno de sus derechos políticos y económicos, sociales y culturales, en la reconstrucción del tejido social y el fortalecimiento de la institucionalidad del Gobierno Nacional encargada de diseñar, ejecutar o implementar la política pública de atención, asistencia y reparación a las víctimas de que trata el artículo 3º de la Ley 1448 de 2011. Artículo 163. Plantea, “la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a Víctimas diseñará las directrices del enfoque psicosocial como componente transversal el cual contendrá los lineamientos que respondan a la necesidad de materializar el enfoque psicosocial desde una perspectiva de reparación integral en todas las acciones, planes y programas de atención, asistencia y reparación integral que se implementen en el marco de la ley 1448 de 2011, (p,51). En su artículo 164. Define como el conjunto de actividades, procedimientos e intervenciones interdisciplinarias diseñadas por el Ministerio de Salud y Protección Social para la atención integral en salud y atención psicosocial. Podrán desarrollarse a nivel individual o colectivo y en todo caso orientadas a superar las afectaciones en salud y psicosociales relacionadas con el hecho victimizante, (p,51). En su artículo 169. Se plantea, “con la finalidad de promover la calidad de la atención a las víctimas referidas en el artículo 3 de la ley 1448 de 2011 e incorporar el enfoque psicosocial, las entidades responsables de la asistencia, atención y reparación, deberán capacitar progresivamente al personal encargado de dicha materia de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, (p,52). Estableciendo en el Parágrafo. “las entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, gestionarán el desarrollo de estrategias y programas continuos de autocuidado y capacitación para los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas, (p,53)”.
Ley 1616 de 2013	“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”. En su artículo 1º. Plantea, “garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana ... mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e integrada en Salud Mental en el ámbito de Seguridad Social en Salud... con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud, (p.1)”. En su artículo 9º. Establece que las Administradoras de Riesgo Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 36 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 37 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

	Acción sin daño Atención con enfoque psicosocial Atención psicosocial Cuidado Emocional Enfoque de derechos Enfoque diferencial Enfoque psicosocial Enfoque transformador Factor de riesgo psicosocial Fatiga por compasión o desgaste por empatía Síndrome de Burnout, entre otras.
Resolución 2764 de 2022 – Ministerio del Trabajo-	“Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”. En su artículo 1. Establece que, “la presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial” (p.3).
Bases Plan Nacional de Desarrollo (2022-2026) – Departamento Nacional de Planeación	El Plan Nacional de Desarrollo, establece los objetivos nacionales, las estrategias y las prioridades de acciones por el gobierno. Estableciendo “diseñar una ruta específica de acceso a los planes, programas y proyectos, incluyendo la atención de emergencia para las personas trabajadoras ... y su acceso a los servicios que harán parte del Sistema Nacional de Cuidado. A su vez diseñara un programa para asegurar la transición hacia condiciones de trabajo saludable y seguras ...” (p,71). Por otra parte, “en materia laboral se implementarán los lineamientos de la política pública de trabajo digno y decente, y se promoverá a la creación de condiciones dignas y justas de acceso al trabajo ...” (p, 282). El Gobierno del Cambio, promueve el Bienestar físico, mental y social de la población, relacionando, “Disfrutar de una vida plena depende en gran parte de gozar de buena salud física, mental y social. Para alcanzar este objetivo se debe promover la salud mental, el cuidado y el autocuidado, y la protección de la salud física...” (p,104).
Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Artículo 166°. Política Nacional de Salud Mental.	El Gobierno nacional bajo la coordinación técnica del Ministerio de Salud y Protección Social, y con la participación del Consejo Nacional de Salud Mental actualizará la política nacional de salud mental individual y colectiva en la cual se abordarán líneas estratégicas con acciones transectoriales de mediano y largo plazo

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 38 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

	que incidan en los determinantes sociales de la salud mental, por entornos de desarrollo, curso de vida distinguiendo los enfoques poblacional, interseccional y territorial que contemple la promoción de la salud mental, la prevención, atención integral, rehabilitación e inclusión social de la población con afectaciones en salud mental, consumo problemático de sustancias psicoactivas, y las situaciones de violencia.
Resolución Número 00962 de 2023	“Por medio de la cual se adopta la Política Institucional de cuidado con Enfoque Psicosocial de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”. La Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas - PIMGURT- se aplica a los funcionarios, funcionarias y contratistas vinculados a la Unidad de Restitución de tierras del nivel central y en todas las Direcciones Territoriales. Su formulación, implementación, seguimiento y evaluación está a cargo de la Secretaría General. Dentro del alcance se pretende: 1. Reconocer que la discriminación y la violencia basada en género son un intolerable institucional y son aspectos que deben transformar, erradicar y eliminar dentro de la cultura institucional de la URT. 2. Fomentar la igualdad y equidad de género en la URT como elemento estratégico para el acceso a oportunidades. 3. Identificar y reducir las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género. 4. Impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos y viceversa. 5. Impactar al personal con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incentivando la redistribución de roles en el hogar con corresponsabilidad. 6. Promover una transformación cultural, donde el trabajo de hombres y mujeres se valora por igual y se reconoce su aporte al desarrollo sostenible de la URT y del país. 7. Realizar atención integral. La URT brindará atención psico-jurídica y psicosocial a la persona que denuncia los hechos victimizantes derivados de la discriminación y la violencia basada en género. En su objetivo general “La PIMGURT propende por fortalecer las capacidades institucionales para abordar la discriminación y las violencias basadas en género, promover la cultura de reconocimiento de las diferencias y diversidades de los/las funcionarias y contratistas, establecer lineamientos que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género y avanzar hacia el cambio progresivo y sostenible de las condiciones de exclusión y

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 39 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

	segregación que afectan de manera diferencial y desproporcionada a las mujeres, grupos y poblaciones en el espacio laboral.”
--	--

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

Tabla 3: Normativa respecto al ejercicio de la Psicología

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

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

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

Normativa	Descripción
Ley 248 de 1995 – El Congreso de Colombia	“Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do para, Brasil, el 9 de junio de 1994”. En su artículo1º. Establece que, “para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.
Constitución Política de Colombia de 1991.	En su artículo 1. Establece que, “Colombia es un Estado de derecho ... con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. Por lo que, de acuerdo al tema abordado se retoma específicamente los artículos 5, 7,11, 12, 13, 15, 16, 17, 22, 42, 43, 93, donde el

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 40 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

	Estado reconoce los derechos inalienables de las personas y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.
Ley 1010 de 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.
Ley 1257 de 2008 – Congreso de la Republica	“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. Ley 1257 de 2008, “...tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.” Qué, en el artículo 4 de la Ley 1257 de 2008, establece que “los principios contenidos en la constitución Política, y en los tratados o convenciones Internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, en especial la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém Do Pará), las demás leyes, la jurisprudencia referente a la materia, servirán de guía para su interpretación y aplicación”.
Ley 1761 de 2015	"Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones" (Rosa Elvira Cely)" Estableciendo en su artículo 2... a través del artículo 104 A. Que “quien causare la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias, incurrirá en prisión de doscientos cincuenta (250) meses a quinientos (500) meses” (p.1).
Circular 0069 de 2022	Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, competencias con los inspectores de trabajo y seguridad social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.
Resolución Número 01042 de 2022	“Por la cual se adopta la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – PIMGURT -, se crea el Comité operativo de seguimiento a casos y el Comité técnico de implementación”.
Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 41 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Circular Interna SG de la URT 00023 de 2023	Lineamientos para el reconocimiento de la licencia menstrual “Día Morado” para promover, sensibilizar y ejecutar acciones sobre la protección de los derechos menstruales.
---	--

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

Tabla 5: Contexto Normativo relativo a inclusión

Normativa	Descripción
"Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial"	adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 2106 (XX) del 21 de diciembre de 1965, y abierta a la firma el 7 de marzo de 1966.
Programa de acción Mundial para las personas con discapacidad: resolución 37/52	Programa de acción Mundial para las personas con discapacidad: resolución 37/52 aprobada por la Asamblea General de las naciones unidas el 3 de diciembre de 1982.
Convenio 169 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas y tribales. Ratificada mediante la Ley 21 de 1991 Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992).	Ratificada mediante la Ley 21 de 1991 Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992).
Ley 21 de 1991: Por la cual se ratifica el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, en especial para el Pueblo Rom,	como pueblo tribal que dimensiona su conformación en clanes o kompeñy.
Ley 133 de 1994. Por la cual se desarrolla el Decreto de Libertad Religiosa y de Cultos.	Ampliación del artículo 19 de la Constitución Política.
Ley 581 de 2000. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.	De conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1346 de 2009: Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”	adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
Ley 1482 de 2011. Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación	garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación
Ley estatutaria 1618 de 2013: Por medio de la cual se garantiza y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión	acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 42 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el <u>Capítulo 2</u> al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015	Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 2365 de 2019. Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015,	Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Ley 2214 de 2022. Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019	se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

5. TERMINOS

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

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

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

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)

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 43 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Cambio Organizacional: Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Cultura organizacional: La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15). El Departamento Administrativo de la Función pública (2001) refiere que la cultura organizacional de una entidad, se puede reconocer a partir de lo que dicen, hacen y piensan las personas; en ella se consolidan la transmisión de conocimientos, las creencias, el aprendizaje y los comportamientos. También ha sido definida como aquel sistema de valores y creencias que reciben la influencia del diseño estructural de la entidad, su tecnología y su medio ambiente, tanto interno como externo, siendo estos elementos los que determinan las formas de pensamiento y normas de conducta que comparten los miembros de dicha entidad.

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

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

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

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

Motivación: La motivación es el lugar o sitio donde se origina la fuerza que impulsa a una persona a realizar diferentes acciones, esa fuerza puede ser intrínseca (interna) o extrínseca (externa) y posee componentes

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 44 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

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

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

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

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

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

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

Trauma vicario: Según el Ministerio de Salud y Protección Social (2018), el trauma vicario, se entiende como el proceso en que se empiezan a reproducir en la persona, los síntomas y sufrimientos de las víctimas que atiende;

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 45 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

Inclusión: La inclusión como las acciones, hechos, comportamientos, actitudes positivas para integrar a todas las personas al interior de la unidad sin ningún tipo de discriminación por su condición, raza, pensamiento o creencias religiosas o espirituales, y diferencias funcionales físicas y cognitivas, entre otras; con el objetivo de que todas las personas al interior de la unidad se sientan libres con su ser y puedan participar y contribuir a laborar en un ambiente libre de exclusión, erradicando la discriminación ayudando así a construir una sociedad más justa en un ambiente laboral armónico de respeto y reconocimiento del otro(a) y su valor.

La inclusión, como política surge como un proceso de construcción conjunta alineado a las políticas nacionales que pretenden cerrar las brechas de la desigualdad, causado por circunstancias como la pobreza, el analfabetismo, la segregación étnica o religiosa, xenofobias o discriminaciones por género, edad o por capacidades diversas entre otras situaciones.

La inclusión busca lograr que todos los individuos o grupos sociales puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos. Sobre todo, aquellos que se encuentran en condiciones de segregación o marginación.

Exclusión: La exclusión es una situación de marginación o segregación que afecta a determinados grupos dentro de una sociedad. Se manifiesta en condiciones desventajosas en el acceso a bienes, servicios y oportunidades laborales en comparación con otros grupos que, por distintas razones, ocupan posiciones de mayor privilegio.

Equidad e Igualdad de Oportunidades: Mientras que la igualdad promueve el mismo trato para todos, la equidad se enfoca en ofrecer condiciones justas que consideren las necesidades específicas de cada persona. En el contexto de la PIIURT, ambos principios buscan eliminar las barreras estructurales y culturales que dificultan el acceso y permanencia de ciertos grupos en la entidad.

Justicia Social: Este concepto enfatiza la importancia de un reparto equitativo de derechos, recursos y oportunidades, promoviendo un entorno de trabajo justo donde todos los empleados puedan desarrollar su potencial. La justicia social es un pilar de la PIIURT, pues sustenta la creación de políticas que respeten la dignidad humana y garanticen condiciones laborales justas para los grupos tradicionalmente excluidos.

Diversidad: La diversidad reconoce y valora las diferencias individuales en términos de género, raza, etnia, edad, capacidades diversas, creencias religiosas o espirituales, entre otras. La PIIURT incorpora la diversidad como un recurso enriquecedor, impulsando la integración y el respeto por la pluralidad dentro de la entidad.

Accesibilidad: Para garantizar la participación plena de todos los(as) trabajadores(as), es fundamental asegurar la accesibilidad física y comunicativa en los entornos laborales. La PIIURT fomenta la eliminación de barreras que limiten el acceso a personas con capacidades diversas y promueve la adecuación de recursos y servicios para su inclusión efectiva.

Inclusión Social: Este concepto se refiere a la creación de condiciones que permitan a todas las personas participar activamente en la vida laboral y social sin barreras de ningún tipo. La PIIURT se fundamenta en este principio, asegurando que todas las personas de la URT, independientemente de sus características personales, se sientan valoradas y puedan contribuir plenamente al desarrollo de la entidad.

Acción afirmativa: La Constitución prevé dos formas en la que se puede materializar el principio de igualdad.

- La primera comprende los derechos sociales fundamentales, que reconocen mecanismos de protección a favor de aquellas personas que se encuentran necesitadas, en una situación de discriminación histórica o en situación de vulnerabilidad.
- La segunda forma es la acción afirmativa. La Corte Constitucional entiende por acción afirmativa las políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, bien para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o para lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, que usualmente ha sufrido de una discriminación histórica, tengan mayor representación.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 46 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Discriminación por motivo de discapacidad: Es cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.⁶

Diversidad: Pluralidad de identidades y expresiones culturales que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.⁷

Discriminación: Cualquier acto, política o expresión verbal, no verbal o escrita que implique un trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal como: edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, creencia religiosa o espiritual, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, la igualdad real entre las personas o las oportunidades de un grupo.⁸

razones lingüísticas, y cualquier otra condición, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, la igualdad real entre las personas o las oportunidades de un grupo.

6. OBJETIVO GENERAL

Generar una transformación institucional al interior de la UAEGRTD, implementado y consolidado estrategias que construyan una Cultura Organizacional que promueva el bienestar emocional, el cuidado psicosocial, la igualdad, la equidad de género, la inclusión, el clima laboral y la armonización de la vida laboral y personal de funcionarios, funcionarias y contratistas a través de políticas, programas y actividades diseñadas para tal fin.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar e implementar acciones que transformen la cultura, fortalezcan las buenas prácticas desarrolladas por funcionarios, funcionarias y contratistas en la gestión, encaminadas a reconocer y aplicar los valores institucionales, la misión y visión de la AUEGRTD
- Fortalecer la capacidad instalada y aportar a la armonización de la vida laboral, familiar y personal, a través de actividades que permitan cambios sustanciales y colectivos en materia de clima laboral, cuidado psicosocial y avanzar en la erradicación de la discriminación y todas las formas de violencias basada en género.
- 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.
- Fortalecer las capacidades institucionales, por medio de la creación de una cultura organizacional que dirija sus acciones a la erradicación de hechos de discriminación y violencias basada de género, mediante procesos formativos, pedagógicos, de transversalización del enfoque de género y los enfoques diferenciales; y la creación de acciones afirmativas.
- Promover el cuidado de la salud mental y el bienestar integral de funcionarios, funcionarias y contratistas de la UAEGRTD, y aportar en la identificación, atención integral y mitigación de las afectaciones psicosociales asociadas al trabajo que realizan.
- Fomentar el reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad entre todas las personas que trabajan en la UAEGRTD, garantizando equidad e igualdad de oportunidades para su plena participación en las dinámicas institucionales y laborales. De este modo, se busca consolidar una cultura organizacional

⁶ Ibidem.
⁷ DEJUSITICIA. Política de Diversidad, Inclusión y no Discriminación. Recuperado de chrome-extension://efaidnbmninnbpcajpcglclefindmkaj/https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2021/06/Polí%CC%81tica_No_Discriminacio%CC%81n_y_Antiacoso_Unificada_2020.pdf.
⁸ Ibidem.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 47 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

inclusiva e incluyente, comprometida con la eliminación de cualquier forma de discriminación o exclusión, ya sea por género, etnia, clase social, edad, ideología política, región, creencias religiosas o espirituales, capacidades diversas, entre otras.

8. POBLACION OBJETIVO

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

9. ALCANCE

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

10. ACCIONES

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

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

Gráfica 11: Organigrama Cultura Organizacional UAEGRTD



Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH.

Cada línea de trabajo está compuesta por un equipo de profesionales que orientan el quehacer de la Cultura Organizacional hacia la atención de funcionarias, funcionarios y contratistas; la promoción de una cultura de

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 48 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

cuidado y autocuidado; la promoción de ambientes laborales armónicos; el respeto por la diferencia y la diversidad; el trato digno; la confidencialidad y la buena fe.

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

10.1. LÍNEA TRANSVERSAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN PLAN CULTURA ORGANIZACIONAL

Con el objetivo de brindar una base sólida para proyectar una intervención estructurada que atienda las particularidades de cada territorio y fortalezca la cohesión institucional en torno a una cultura organizacional inclusiva y transformadora, se proponen las siguientes acciones:

- Adaptar las estrategias de intervención del equipo de cultura organizacional de la UAEGRTD según las necesidades particulares identificadas en cada DT. Esto implica que los equipos podrán intervenir de manera individual o en pareja, en función de los desafíos específicos de cada región, para ofrecer un apoyo más personalizado y efectivo.
- Extender la intervención al nivel central, involucrando a todo el equipo de cultura organizacional. Esto permitirá una alineación más amplia en los valores y prácticas de la cultura organizacional, facilitando una comunicación y colaboración coherente entre el nivel central y las regiones.
- Organizar encuentros focalizados con los y las directores(as) territoriales, agrupándolos estratégicamente por subregiones. En estos encuentros, se abordarán temas claves como liderazgo transformacional, comunicación asertiva y otras competencias fundamentales para que las personas en roles de responsabilidad en los territorios puedan asumir un papel transformador. Esto fomentará una cultura de liderazgo inclusivo y colaborativo en todas las áreas de la entidad.
- Implementar un proceso de formación continua para el equipo de cultura organizacional. Esta formación debe incluir habilidades en gestión del cambio, liderazgo, comunicación efectiva y diversidad, para que el equipo esté mejor preparado para abordar las necesidades diversas de las DT y guiar efectivamente el proceso de transformación cultural en toda la organización.
- Mediante acciones conjuntas, las tres políticas de Cultura Organizacional contribuirán al fortalecimiento del liderazgo transformacional, las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva de funcionarios, funcionarias y contratistas de la URT.

11. POLÍTICAS

El Plan Institucional de Cultura Organizacional propende por la implementación de 3 políticas, a saber:

- Política Institucional de Inclusión (PIIURT)
- Política de Cuidado con Enfoque Psicosocial
- Política Institucional de Mujer y Genero (PIMGURT)

Cada una de las políticas cuenta con su propia planeación, proyección y ejecución de acciones y estrategias, las cuales en la actualidad se llevan a cabo en el marco de la gestión de la Secretaría General a través del liderazgo del equipo de Cultura Organizacional del GGTDH, cuya función principal es la armonizar los planes de trabajo de cada línea, proyectar las necesidades y acciones con presupuesto propio y otras con financiación.

11.1. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN

Para avanzar en el compromiso de acciones efectivas que permitan la superación de las barreras institucionales en contra de las poblaciones históricamente excluidas y discriminadas para el acceso al empleo público y la prestación de servicios, la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas, formula La Política Institucional de Inclusión de (en adelante PIIURT) como el instrumento de contenido político y con

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 49 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

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

lineamientos técnicos para el desarrollo institucional que promueva la inclusión, frente a hechos y conductas excluyentes y discriminatorias al interior de la entidad.

Esta política es una contribución en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos de las personas vinculadas laboral y contractualmente a la URT, dignificando su labor y todos sus derechos.

La PIIURT buscar fortalecer las capacidades institucionales para abordar procesos de inclusión dirigidos a todas las personas que trabajan al interior de la URT, propendiendo por la eliminación de las barreras, condiciones y conductas actuales que constituyan acciones de exclusión generando acciones afirmativas que promuevan una vida laboral armónica a través del reconocimiento del otro(a), entendida esta como la inclusión.

Objetivo:

Fomentar el reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad entre todas las personas que trabajan en la URT, garantizando equidad e igualdad de oportunidades para su plena participación en las dinámicas institucionales y laborales. De este modo, se busca consolidar una cultura organizacional inclusiva e incluyente, comprometida con la eliminación de cualquier forma de discriminación o exclusión, ya sea por género, etnia, clase social, edad, ideología política, región, creencias religiosas o espirituales, neurodiversidad y diversidad funcional, entre otras.

Alcance:

La Política Institucional de Inclusión de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas (PIIURT) se aplica a todas las personas que trabajan en la Unidad de Restitución de Tierras, tanto en el nivel central como en las Direcciones Territoriales.

El alcance de esta política abarca:

- Reconocer y transformar las prácticas de discriminación y exclusión basadas en género, etnicidad, clase social, generación, ideologías políticas, origen regional, creencias religiosas o espirituales, neurodiversidad y diversidad funcional, entre otras, para erradicarlas de la cultura institucional de la entidad, en coherencia con los objetivos específicos de la política.
- Identificar las diversas formas de discriminación y exclusión presentes en la cultura institucional de la Unidad de Restitución de Tierras, considerando tanto la situación actual como las condiciones futuras para asegurar el derecho al trabajo en condiciones de equidad e igualdad, con especial atención a los grupos en riesgo de exclusión, marginación o vulnerabilidad.
- Promover una transformación cultural mediante el desarrollo de acciones afirmativas que garanticen el derecho efectivo al trabajo de los funcionarios, funcionarias y contratistas de la URT.
- Ofrecer atención integral a las personas que denuncien actos de discriminación y exclusión relacionados con género, etnicidad, clase, generación, ideologías políticas, región, creencias religiosas o espirituales, y diferencias funcionales físicas y cognitivas, entre otras.

Para ello contempla las siguientes líneas de acción:

- **Superación de barreras institucionales:** Avanzar en la eliminación de obstáculos que enfrentan poblaciones históricamente excluidas y discriminadas, promoviendo el acceso equitativo al empleo público y a un ambiente laboral armonioso.
- **Fortalecimiento de capacidades y competencias institucionales:** Desarrollar y promover procesos inclusivos dirigidos a todos los miembros de la URT, fomentando una cultura organizacional que elimine prácticas de exclusión y promueva acciones afirmativas.
- **Estrategia Pedagógica:** Dentro de las acciones pedagógicas se crean procesos de sensibilización, formación y cualificación permanentes del talento humano de todos los niveles y las instancias de la URT, especialmente de funcionarios, funcionarias y contratistas involucrados/as directamente en los procesos de atención de la población beneficiaria de la restitución de tierras despojadas. La oferta pedagógica tiene en cuenta explícitamente el abordaje de temáticas específicas que faciliten el desarrollo de las habilidades blandas para la adecuada atención de la población beneficiaria perteneciente a pueblos indígenas,

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 50 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

afrocolombianos, y Rom, así como aquella constituida por diferencias funcionales y cognitivas, de género, generación, nacionalidad; entre otras.

- **Identificación de barreras de desigualdad y prácticas inclusivas:** De un lado, la identificación de las barreras que cotidianamente impiden el adecuado reconocimiento y la participación plena de funcionarios, funcionarias y contratistas de la Entidad en el ejercicio de sus labores. La identificación de barreras de desigualdad y de prácticas de discriminación implica reconocer quiénes son real y potencialmente excluidos/as y discriminados/as.

De otro lado, el reconocimiento explícito y sin reproducir estereotipos, de las prácticas y relaciones cotidianas mediante las cuales en la dinámica laboral de la Entidad se valora y respeta la diversidad de funcionarias, funcionarios y contratistas y que se expresan en formas efectivas de inclusión. El reconocimiento de estas buenas prácticas de convivencia laboral implica identificar, hacer visibles y difundir los gestos cotidianos y los actos simbólicos que demuestran la manera como los equipos de trabajo valoran positivamente la diversidad y se comprometen en la promoción de ambientes laborales inclusivos que garanticen equidad e igualdad de condiciones para la adecuada participación de funcionarios, funcionarias y contratistas en las dinámicas institucionales y laborales.

- **Clima Organizacional:** Como parte del entendimiento y la apropiación en el quehacer diario de funcionarias, funcionarios y contratistas de la URT, se promoverán e integraran los valores del código de Integridad, mediante una campaña de pedagogía.

De otra parte, cada dos años se realizará y socializarán los resultados de la Medición del Clima Laboral, entendiendo que es una herramienta que permite realizar de forma confiable una caracterización del estado en que se encuentra este aspecto en la UAEGRTD. Proporcionando las bases que orientan la planeación de actividades, talleres y programas para intervenir de manera cuidadosa y efectiva, orientando el mejoramiento del entorno laboral.

11.2. POLÍTICA DE CUIDADO CON ENFOQUE PSICOSOCIAL

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

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

- a. **Institucionalización:** En esta línea de acción se contemplan las acciones necesarias para institucionalizar y legitimar el Programa de cuidado emocional CuidArte, tales como:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 51 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- **Diseño:** Diseñar, actualizar e institucionalizar el Programa de Cuidado emocional CuidArte a través de un proceso participativo e incluyente, en el que se tengan en cuenta las necesidades y propuestas de funcionarios, funcionarias y contratistas de la entidad, especialmente de las direcciones misionales y las direcciones territoriales
- **Socialización:** Se deben realizar actividades de divulgación y socialización del Programa de cuidado emocional CuidArte, para dar a conocer los servicios y medidas establecidas en todos los equipos de la entidad.
- **Diseño de plan de acción:** Se debe diseñar un plan de acción que incluya las actividades requeridas para adecuar anualmente el Programa a las dinámicas y realidades contextuales y territoriales de la UAEGRTD.
- **Informes de implementación de la Política Institucional:** Para la adecuada implementación de la Política Institucional de Cuidado con enfoque psicosocial se deben desarrollar dos (2) informes semestrales dirigidos al subcomité de Talento Humano, y un (1) informe anual al comité de gestión de desempeño institucional en las que se debe socializarlas acciones que se establezcan en materia de cuidado psicosocial y de transversalización del enfoque en el proceso de restitución de tierras.
- **Equipo de cuidado psicosocial:** Desde el Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano se dispondrá de un equipo de cuidado psicosocial encargado de liderar el Programa de Cuidado emocional e implementar los procesos de atención psicosocial individual y colectivos.
- **Articulación interinstitucional:** El equipo de cuidado psicosocial debe impulsar acciones de articulación y de intercambio de experiencias con otras instituciones públicas, organizaciones sociales, agencias de cooperación internacional, entre otros actores estratégicos, que estén implementando programas de cuidado; tales como las entidades que hacen parte del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas – SNARIV, instituciones adscritas al Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición y organizaciones de la sociedad civil.
- **Sistema de información y Reporte.** El equipo de cuidado psicosocial debe contar con un Sistema de información que permita divulgar, registrar y sistematizar los procesos de acompañamiento facilitados. Además, debe generar reportes periódicos y generales sobre los procesos de acompañamiento psicosocial y consolidar los informes requeridos para dar cuenta de la implementación de la Resolución 1166 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social. Los reportes deben garantizar la confidencialidad y reserva de la información sensible, tal como lo establece la Ley 1090 de 2006.

b. Acompañamiento psicosocial para el cuidado integral:

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

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

Características de la atención individual:

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 52 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Componente 2. Círculos de cuidado: Estos espacios colectivos buscan promover la expresión de pensamientos y emociones sobre situaciones que generen malestar en los equipos de trabajo, para identificar alternativas que contribuyan al bienestar colectivo. Se espera fortalecer las herramientas individuales y colectivas para favorecer el cuidado integral de los equipos, afianzando los vínculos y el apoyo mutuo. Se realizarán jornadas grupales para promover el cuidado de equipos, abordando temas como comunicación asertiva desde un enfoque psicosocial, trabajo en equipo, reconocimiento, manejo del estrés, empatía, tramitación de conflictos, prácticas de autocuidado, hábitos saludables, inteligencia y manejo de emociones. Estos encuentros se diseñan bajo metodologías vivenciales y reflexivas que parten de ejercicios personales, desde el reconocerse y el darse cuenta; y transitan al abordaje e impacto colectivo, con mensajes claves a posicionar según temática y objetivo del taller. Se parte de las sensaciones, de los afectos, las experiencias y los conocimientos individuales para llegar a la consideración y comprensión de los demás, proporcionando así herramientas de cuidado y autocuidado que contribuyan al bienestar de contratistas y funcionario/as y proveedores de servicios, pasantes y judicantes.

Características

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

Componente 3. Tejiendo Saberes psicosociales: la línea de tejiendo saberes psicosociales es la segunda línea de acción de acompañamiento colectivo que tiene como propósito brindar/compartir/extender herramientas, técnicas y estrategias pedagógicas y formativas puntuales sobre ejes como: psico-pedagogía y gestión emocional, gestión del duelo, primeros auxilios psicológicos, resolución de conflictos, síndrome de burnout, entre otros, a funcionarios, funcionarias y contratistas, junto a proveedores de servicios y pasantes de la UAEGRTD que hayan presentado o sobre las que se hayan identificado necesidades de fortalecimiento de capacidades psicosociales aportando a la salud psicosocial desde las dimensiones del ser que se encuentren desarmonizadas o desequilibradas (dimensión: emocional, mental, física, relacional, trascendental).

También se diseñará e implementará, mensualmente, una estrategia, virtual o presencial, denominada “CuidArte” para garantizar un espacio permanente de acompañamiento a las personas que lo requieran. Será un espacio cuidadoso que, en modo virtual, usarán técnicas y herramientas online que sean interactivas, con resultados en tiempo real que permitan mantener la atención, propiciar la construcción colectiva y facilitar herramientas claras y útiles de uso diario. Bajo la modalidad presencial, seguirá el planteamiento metodológico de los círculos de cuidado arriba descritos.

Características:

- Pueden programarse a través de modalidad virtual y/o presencial
- Contarán con la facilitación de mínimo dos profesionales y de requerirse un apoyo para recoger las experiencias vividas (sistematización)
- Pueden tener una duración aproximadamente de 30 minutos a 4 horas, dependiendo de la necesidad y el abordaje requerido.
- Se puede programar una única sesión, pero es deseable lograr facilitar varios encuentros con una duración aproximada de 30 minutos a 4 horas, dependiendo de la situación.
- Para el desarrollo óptimo y transformador de las experiencias individuales y colectivas se co- construyen guías metodológicas que aborden situadamente las necesidades identificadas.

c. Proyección del equipo Cuidado Psicosocial – 2025

Teniendo como referencia el balance de la vigencia 2024, el equipo de Cuidado Psicosocial, recoge y analiza los diversos y nutridos aprendizajes en el cumplimiento de las acciones realizadas en las modalidades de acompañamiento psicosocial individual y colectivo que se realizaron en articulación con los equipos de Cultura Organizacional, Plan de Bienestar e Incentivos, Dirección Social, Grupo de Atención y Servicio a la Ciudadanía, Seguridad y Salud en el trabajo, Capacitaciones y Construcción de Saberes, entre otras, que tuvieron un papel

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 53 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

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

importante para el cumplimiento de las apuestas de la armonización psicosocial y bienestar integral de funcionarias, funcionarios, contratistas, proveedores de servicios y pasantes de la UAEGRTD.

El equipo le apuesta a estrategias para la implementación en la vigencia 2025 que tengan un alcance más amplio y que se sostengan en propuestas novedosas y creativas, aportando esfuerzos para la transformación transversal de la comunidad UAEGRTD:

- Capacidad instalada en territorio:** Con el objetivo de fortalecer el acompañamiento y la incidencia del equipo de cultura organizacional en todas las direcciones territoriales de la UAEGRTD, para el 2025 se pondrá en marcha una convocatoria dirigida a funcionarias, funcionarios y contratistas que, de manera voluntaria, quieran postularse como enlaces territoriales del equipo de cultura organizacional, en donde se realice un filtro y formación dirigido al abordaje de capacidades psicosociales, jurídicas y organizacional en el marco del alcance de los equipos que componen Cultura Organizacional.
- Hallazgos y recomendaciones:** Teniendo en cuenta, las 60 sistematizaciones de atenciones colectivas realizadas, se destaca que los equipos, áreas, dependencias y direcciones territoriales, siguen manifestando una confusión y desconocimiento de los servicios y alcances de los equipos, para ello, se propone que los equipos de Cultura Organizacional puedan brindar espacios experienciales en donde cada uno de los equipos de cultura Organizacional priorice los territorios en los cuales realizaran las jornadas para impactar según las necesidades, por ende, según la necesidad a ser abordada, se pueden realizar articulaciones de Cultura organizacional de máximo 2 equipos.

Así mismo, los acompañamientos en modalidad colectiva deben ir dirigidos a poblaciones, grupos, áreas, equipos no superiores a 20 participantes, y deben ser realizados desde la focalización de los servicios, por medio, de diversas estrategias metodológicas; en la vigencia 2025 se realizarán Círculos de Cuidado Psicosociales y Tejiendo Saberes Psicosociales enfocadas en la psicopedagogía transformadora, para ello, se estima realizar acercamiento y generación de lazos de confianza que amenice la seguridad y confort colectivo, disminuya las barreras y resistencias consientes o inconscientes que puedan tener referente al cuidado psicosocial y la salud mental, se genere vínculos duraderos y construya alianzas futuras con las personas que conforman los equipos.

d. Innovación de las estrategias:

El equipo ha venido trabajando y construyendo la línea de Tejiendo Saberes Psicosociales para que en la vigencia 2025 se implementen los ejes y sub-ejes estratégicos, junto a la estrategia transversal de Tejiendo CuidArte, por medio, de talleres, espacios formativos, y difusión de diversos medios de comunicación:

Eje síndrome de burnout

Eje psico - pedagogía y gestión emocional:

- Psico - Educación Emocional
- Manejo de la Ansiedad
- Gestión adecuada del Enojo
- Gestión Transformacional Del Miedo
- Manejo del estrés
- Pérdida Del Sentido Existencial
- Gestión de la frustración

Eje tramitación del duelo:

- Duelo por muerte o fallecimiento (entorno familiar, social, laboral, cercano, mascotas)
- Pérdida de cambios y contexto laboral
- Pérdida de relaciones (amorosas, familiares, amistosas)
- EJE P.A.P
- Primeros Auxilios Psicológicos VS1

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 54 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Primeros Auxilios Psicológicos VS2
- Primeros Auxilios Psicológicos VS3
- Primeros Auxilios Psicológicos VS4

Eje resolución de conflictos:

- Empatía y lectura de contextos
- Sentido de solidaridad
- Escucha sentida y comunicación dialógica

11.3. POLÍTICA DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO (PIMGURT)

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

Por lo tanto, el Programa de la política de mujer y género de la Unidad de restitución de tierras despojadas propone fortalecer las capacidades institucionales, por medio de la creación de una cultura organizacional que dirija sus acciones a la erradicación de hechos de discriminación y violencias basadas de género, mediante procesos formativos, pedagógicos, de transversalización del enfoque de género y los enfoques diferenciales, promoción de la resolución 0581 de 2024 PIMGURT a través de acciones de pedagogía y socialización a nivel central y territorial, realizar reporte y seguimiento mensual de casos con Cultura Organizacional.

Alcance la de Política:

La Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas - PIMGURT se aplica a los funcionarios, funcionarias y contratistas vinculados a la Unidad de Restitución de tierras del nivel central y en todas las Direcciones Territoriales. Su formulación, implementación, seguimiento y evaluación está a cargo de la Secretaría General. Dentro del alcance se pretende: 1. Reconocer que la discriminación y la violencia basada en género son un intolerable institucional y son aspectos que deben transformar, erradicar y eliminar dentro de la cultura institucional de la URT. 2. Fomentar la igualdad y equidad de género en la URT como elemento estratégico para el acceso a oportunidades. 3. Identificar y reducir las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género. 4. Impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos y viceversa. 5. Impactar al personal con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incentivando la redistribución de roles en el hogar con corresponsabilidad. 6. Promover una transformación cultural, donde el trabajo de hombres y mujeres se valora por igual y se reconoce su aporte al desarrollo sostenible de la URT y del país. 7. Realizar atención integral. La URT brindará atención jurídica y psicosocial a la persona que denuncia los hechos victimizantes derivados de la discriminación y la violencia basada en género.

Objetivo General:

La PIMGURT propende por fortalecer las capacidades institucionales para abordar la discriminación las violencias basadas en género, promover la cultura de reconocimiento de las diferencias y diversidades de los/las funcionarias y contratistas, establecer lineamientos que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género y avanzar hacia el cambio progresivo y sostenible de las condiciones de exclusión y segregación que afectan de manera diferencial y desproporcionada a las mujeres, grupos y poblaciones en el espacio laboral. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Institucionalizar la Política de Mujer y Género al interior de la URT a través de acciones a través del reconocimiento de los Derechos de los funcionarios, funcionarias y contratista y que permita para su apropiación y sostenibilidad. 2. Transversalizar el enfoque de género y diversidad en la cultura institucional

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 55 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

a través de acciones afirmativas la articulación interinstitucional para la atención integral. 3. Transformación de la cultura institucional que permita el fortalecimiento de capacidades, habilidades y competencias y acciones de pedagogía para el cambio institucional.

Ejes Estratégicos:

- Institucionalización de la Política De acuerdo con la normatividad vigente en Colombia, liderada por la Función Pública, las Leyes, Decretos, Decretos Ley y el código del trabajo, tanto como los parámetros institucionales, se estudia, formulan y formalizan los documentos base para la implementación de la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas - PIMGURT. En estos reposará los principios, enfoques y la estructura de funcionamiento, dando claridades y orientaciones para la transversalización en la URT. El objetivo de la institucionalización será incidir en el pensamiento afectando la acción de tal manera que se generen estrategias de largo plazo para su la apropiación.
- Transversalización del enfoque de género y diversidad en la cultura institucional. El objetivo será que la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas -PIMGURT- haga parte del día a día que atraviesa la cultura e imaginarios institucionales. Por tanto, la transversalización se materializa a través de la articulación entre el nivel central y territorial y la aplicación de acciones que reconozcan e incluyan los enfoques, y variables como la identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, edad, grupo económico o social y/o discapacidad.
- De acuerdo con los principios y valores organizacionales, así como los principios orientados desde la Función Pública, se diseñarán, actualizarán e implementarán programas, estrategias y/o instrumentos que permitan que los procesos y procedimientos que adelantan los y las colaboradores en la Unidad, se den en condiciones de oportunidad, igualdad, equidad y no discriminación. c. Transformación de la cultura institucional Implica la generación de estrategias y espacios que contribuyan a la sensibilización, comprensión y puesta en prácticas de forma de relacionamiento en condiciones de igualdad, oportunidad, reconocimiento y eliminación de las violencias y la discriminación cuyo objetivo es avanzar en el relacionamiento igualitario entre colaboradores (as), líderes {as}, coordinadores {as} y directivos (as), implementando acciones encaminadas al conocimiento de la Política, así como acciones que promuevan la prevención y la igualdad de oportunidades.

Propósito de la PIMGURT:

La Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas -PIMGURT tiene como propósito materializar la igualdad y la equidad de género para el cierre de brechas en el espacio laboral, generando acciones de prevención, atención integral, protección, sanción y transformación de la realidad institucional, para erradicar la discriminación y avanzar en la garantía del derecho a una vida libre de violencias, eliminar las violencias basadas en género y dignificar el derecho al trabajo de los funcionarios, funcionarias y contratistas de la Unidad.

Recomendaciones 2025:

Desde la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas recomienda para la vigencia del año 2025 implementar capacitaciones relacionadas al abordaje de las temáticas de las nuevas masculinidades y continuar con la articulación PAEM y sus distintos ejes.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

12. PLAN DE ACCION (OPERATIVO 3 LINEAS ESTRATEGICAS)

Tabla 6: Plan Operativo Política Institucional de Inclusión

LINEAS DE ACCIÓN	EJES ESTRATÉGICOS	SUB-EJES	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN	TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA	INSTITUCIONALIZ ACIÓN	OPERATIVIDAD	Construir un informe semestral y anual sobre la implementación de la Política Institucional de Inclusión para el sub comité de Talento Humano.
				Socializar el informe semestral y anual sobre la implementación de la Política institucional de Inclusión al Sub-comité Técnico de Talento Humano (GGTDH)
				Diseño, validación y alimentación de las cajas de herramientas (metodologías psicopedagógicas).
				Realizar archivo de gestión documental de los insumos generados en el mes, dando cuenta de la Política institucional de Inclusión.
				Institucionalización de la política de inclusión y anexos en STRATEGOS
				Solicitud e implementación del correo institucional de la política de inclusión, procesos y procedimientos para la implementación de la Política institucional de Inclusión.
			SEGUIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y REPORTE	Recibir, identificar y brindar acompañamiento a funcionarias, funcionarios y contratistas que reporten casos de discriminación, exclusión y violencia.
				Presentación de informe mensual de indicadores a planeación dentro de las acciones la Política Institucional de Inclusión.
				Proyección y construcción presupuestal de Cultura Organizacional 2026 para la materialización de actividades
				Realizar reuniones semanales con el equipo de la Política Institucional de Inclusión, para dar seguimiento a los compromisos, responsabilidades, talleres y demás procesos de la Política.
	TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA	FORTALECIMIENTO ESTRATÉGICO	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS	Construcción, validación e implementación del sistema de Información de Cultura Organizacional para el reporte y acompañamiento a funcionarias, funcionarios y contratistas que reporten casos de discriminación, exclusión y violencia
				Diseño y difusión de campañas, estrategias digitales y comunicativas para: - Fortalecimiento de habilidades y competencias. - Autorreconocimiento y reconocimiento colectivo. - Eliminación de barreras de inclusión. - Acciones afirmativas
				Diseño, validación y realización de jornadas de conmemoración y/o socialización de fechas emblemáticas.
				Facilitar espacios pedagógicos presenciales y virtuales para fortalecer competencias y armonizar el clima laboral y la diversidad, como también, fomentar la eliminación de la discriminación, la violencia y la exclusión.
				Sistematización de los espacios facilitados.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

			ESTRATEGIA PEDAGÓGICA	Formulación de módulos pedagógicos para formación virtual.
				Formulación de módulos pedagógicos para formación presencial.
				Lanzamiento de los módulos.
				Implementación de módulos con funcionarios/as y contratistas de las Direcciones Territoriales.
				Implementación de módulos con funcionarios/as y contratistas de Nivel Central.
				Sistematización de resultados de los módulos presencial y virtual.
			ACCIONES AFIRMATIVAS	Priorización de acciones afirmativas a partir del documento de recomendaciones.
				Gestión interinstitucional para la adopción e implementación de acciones afirmativas.
			IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS Y RECONOCIMIENTO DE BUENAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS	Construcción de una herramienta para para la identificación de barreras y buenas prácticas inclusivas.
				Sistematización de los hallazgos obtenidos a través de la herramienta.
				Reconocimiento a las formas creativas y concretas de buenas prácticas inclusivas.
	ARTICULACIÓN	ARTICULACIÓN		Realizar reuniones mensuales de seguimiento de actividades y balances estratégicos de Cultura Organizacional.
				Concertar articulaciones con dependencias y áreas que contribuyan a la construcción y fortalecimiento de la inclusión.
	CLIMA LABORAL	CLIMA LABORAL	CLIMA LABORAL	Construcción y validación de una estrategia para socializar los resultados de la encuesta de clima laboral en las direcciones territoriales y nivel central.
				Socialización de los resultados de la encuesta de clima laboral en las direcciones territoriales y nivel central.
				Dando cumplimiento al acuerdo sindical con resolución 00325 de 2024, se realizará trimestralmente una campaña de comunicaciones sobre desconexión laboral.
				Construcción y socialización de campañas de socialización y pedagogía del código de integralidad a través de flyer informativos.

Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

Tabla 7: Plan operativo Política de cuidado psicosocial

LINEA DE ACCIÓN	EJES ESTRATÉGICOS	SUB - EJES	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES
EQUIPO CUIDADO PSICOSOCIAL	POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CUIDADO	INSTITUCIONAL	OPERATIVIDAD	Construir un informe semestral sobre la implementación de la Política institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial al Sub-comité Técnico de Talento Humano (GGTDH)

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 58 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

	CON ENFOQUE PSICOSOCIAL			Construir un informe anual sobre la implementación de la Política institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial al Comité de Gestión y Desempeño Institucional - Planeación
				Creación, ajustes y alimentación de las cajas de herramientas de acompañamientos psicosociales a nivel individual o colectivo
				Seguimiento al cumplimiento de responsabilidades y actividades de las profesionales que dan cumplimiento a la Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial
				Realizar archivo de gestión documental de los insumos generados en el mes, dando cuenta de la Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial.
				Proyección y construcción presupuestal de Cultura Organizacional 2026 para la materialización de actividades
				Proyección estratégica de actividades en cumplimiento del Plan de Acción de Cultura Organizacional y la Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial.
			TERRITORIALIZACIÓN	Diseño y difusión de estrategias digitales y comunicativas para el fortalecimiento de estrategias de cuidado y autocuidado con enfoque psicosocial.
				Realizar espacios de conmemoración y/o socialización estratégica de fechas emblemáticas como el día Mundial para la Prevención del Suicidio, puede proyectarse como la difusión de piezas visuales, eventos o espacios de sensibilización.
				Realizar espacios de conmemoración y/o socialización estratégica de fechas emblemáticas como el día Mundial de la Salud Mental, puede proyectarse como la difusión de piezas visuales, eventos o espacios de sensibilización.
				Realizar espacios de conmemoración y/o socialización estratégica de fechas emblemáticas como el día Internacional de los Cuidados y el Apoyo, puede proyectarse como la difusión de piezas visuales, eventos o espacios de sensibilización.
				Realizar espacios de conmemoración y/o socialización estratégica de fechas emblemáticas como el día de los derechos humanos, puede proyectarse como la difusión de piezas visuales, eventos o espacios de sensibilización.
			SEGUIMIENTO Y REPORTE	Construir informe semestral en donde se evidencie como la entidad cumple con la resolución 1166 de 2018, por medio de, el programa CuidArte y la Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial, que responde a la adopción de lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas y sobrevivientes del conflicto armado colombiano.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

				Socializar el informe semestral sobre la implementación de la Política institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial al Sub-comité Técnico de Talento Humano (GGTDH)
				Socializar el informe anual sobre la implementación de la Política institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial al Comité de Gestión de Desempeño Institucional - Planeación
				Realizar seguimiento y balance del sistema de Información de Cultura Organizacional
				Realizar informe de balance mensual de las atenciones psicosociales modalidad individual
				Realizar informe de balance de las atenciones psicosociales en modalidad colectiva y eventos si se requiere
				Actualización de documentos estratégicos o próximos documentos a codificar 2026 con Planeación (Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial, formatos, guías, procedimiento colectivo, programa).
				Reporte mensual del cumplimiento del Plan de Cultura Organizacional a Planeación
	ACOMPANIAMIENTO PSICOSOCIAL PARA EL CUIDADO INTEGRAL	ATENCIÓN PSICOSOCIAL INDIVIDUAL		Identificar y brindar espacios de acompañamiento psicosocial individual a funcionarias, funcionarios y contratistas de nivel central y territorial.
				Articulación constante con quienes remiten casos para atención psicosocial individual: ARL, Pares de Talento Humano, Comité de Convivencia, PIMGURT, Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo - relacionadas al sub eje de articulación - ALIMENTACIÓN DE LAS MATRICES
				Garantizar espacios seguros y totalmente confidenciales, promoviendo el autocuidado y el bienestar de funcionarias, funcionarios, contratistas y proveedores de servicio, pasantes y judicantes de la URTD.
		TEJIENDO SABERES PSICOSOCIALES		Realizar espacios de difusión psicopedagógicas sobre la armonización de las dimensiones psicosociales sobre los 5 ejes de la Línea Tejiendo Saberes Psicosociales - No requiere sistematización, pero entra en el balance evaluativo
				Sistematizar los espacios psicopedagógicos realizados
				Ejecutar el eje de acción común y transversalizado -Tejiendo CuidArte, en articulación o desde la autonomía en modalidad virtual o híbrida
				Revisión, evaluación y análisis de los espacios de acompañamiento colectivo psicosocial en la línea tejiendo saberes para proponer próximos temas - reuniones
		ACOMPANIAMIENTO COLECTIVO - CÍRCULOS DE CUIDADO PSICOSOCIALES		Identificar las necesidades de atención grupal presentadas por Funcionarios, Funcionarias y contratistas con vinculación a la Unidad de Restitución de Tierras para el diseño del plan de cuidado específico

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

				Evaluar la apropiación y entendimiento del programa de cuidado emocional “CuidArte” por medio de un Google Forms y posterior análisis
				Facilitar espacios de Círculos de Cuidado Psicosociales en las Direcciones Territoriales que soliciten el servicio y situando la co-construcción
				Realizar retroalimentación semestral de los hallazgos encontrados y recomendaciones en los círculos de cuidado realizados, dirigidos a Directores/as territoriales, pares de Talento Humano y Secretaría General.
				Sistematizar los círculos de cuidado realizados
		ARTICULACIÓN	ARTICULACIÓN	Concertar encuentros con dependencias y áreas de la URT que puedan brindarnos espacios de formación y/o capacitación sobre temas como interseccionalidad, multiculturalidad, enfoque de género, enfoques diferenciales, enfoque de derechos humanos, entre otros.
				Realizar reporte y seguimiento mensual de casos con la PIMGURT
				Realizar reporte y seguimiento mensual de casos con Cultura Organizacional
				Realizar reuniones mensuales de seguimiento de actividades y balances estratégicos de Cultura Organizacional

Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

Tabla 8: Plan Operativo Política de mujer y género

LINEAS DE ACCIÓN	EJES ESTRATÉGICOS	SUB-EJES	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES
POLITICA DE MUJER Y GÉNERO	INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA	NORMATIVO-JURÍDICO	ADMINISTRATIVO	Construir y socializar un informe semestral sobre la implementación de la Política institucional de mujer y género al sub-comité técnico de Talento Humano (GGTDH).
		OPERATIVO		Construir y socializar un informe anual sobre la implementación de la Política institucional mujer y género al comité de gestión desempeño institucional.
				Promoción de la resolución 0581 de 2024 PIMGURT a través de acciones de pedagogía y socialización a nivel central y territorial

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 61 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

				Difusión e implementación de la ruta para el reporte de casos en el Sistema de información de cultura organizacional en donde se evidencie las violencias de género y/o discriminación, garantizando orientación y asesoría integral.
				Realizar reporte y seguimiento mensual de casos con Cultura Organizacional.
				Realizar reporte y seguimiento mensual de casos junto con Cuidado psicosocial.
				Construir, sistematizar, analizar y divulgar resultados de la encuesta de apropiación de la PIMGURT anual
				Proyección y construcción presupuestal de Cultura Organizacional 2026 para la materialización de actividades
	TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA CULTURA INSTITUCIONAL	FORTALECER CAPACIDADES, HABILIDADES Y COMPETENCIAS	FORTALECER CAPACIDADES, HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Establecer alianzas con actores estratégicos para impulsar la PIMGURT y gestionar acciones de articulación para la remisión de casos de discriminación y violencias basadas en género. - reporte semestral, articulación PAEM
				Realizar jornadas de conmemoración en las fechas emblemáticas de reivindicación de los derechos de las mujeres (8 de marzo / 28 mayo /25 nov) señaladas por la resolución 00001 de 2024 salario emocional
				Realizar jornadas de conmemoración en el marco de articulaciones intrainstitucionales en las fechas emblemáticas (28 de junio, 15 de octubre, 10 de diciembre) por su relevancia en la transformación de la Cultura Organizacional.
	TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA Y CAMPAÑA DE COMUNICACIONES	ESTRATEGIA Y CAMPAÑA DE COMUNICACIONES	Diseñar e impulsar una estrategia con la respectiva campaña comunicativa para la apropiación, prevención y promoción de las violencias basadas en género, acoso sexual, acoso laboral, discriminación, nuevas masculinidades al interior de la Entidad
		PEDAGOGÍA DEL CAMBIO INSTITUCIONAL. (TERRITORIAL)	PEDAGOGÍA DEL CAMBIO INSTITUCIONAL. (TERRITORIAL)	Diseñar, realizar y sistematizar jornadas de sensibilización y actividades pedagógicas trimestralmente para prevenir violencias basadas en género y/o situaciones de discriminación en las territoriales y nivel central.

Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 62 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

13. METAS

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

- **Meta1:** Cumplimiento de al menos el 90% de las actividades programadas en el Plan de Cultura Organizacional 2025.
- **Meta 2:** Socialización resultados medición de clima laboral con al menos el 90% de los funcionarios(as) de la Entidad
- **Meta 3:** Posicionamiento de la Política de Cuidado Psicosocial a través de la atención y acompañamiento del 100% de los casos atendidos.
- **Meta 4:** Participación de al menos el 90% de los funcionarios(as) en los espacios y talleres convocados en el marco de la implementación de los programas del Plan Institucional de Cultura Organizacional
- **Meta 5:** Socialización e implementación de la Política Institucional a través de sus ejes estratégicos.100% de los funcionarios(as) la conozcan y la implementen.

14. RECURSOS

14.1. PRESUPUESTO

Para el cumplimiento del Plan se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2025, el cual corresponde a \$ 50.000.000

Tabla 9: Presupuesto Plan de Cultura Organizacional, 2024

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO
Ejecutar el Plan de Cultura Organizacional	\$ 0.000.000,00
Valor total:	\$ 0.000.000,00

Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

A 13 de noviembre no se tenía aprobación de presupuesto vigencia 2025.

14.2. REQUERIMIENTOS LOGÍSTICOS, TÉCNICOS Y/O TECNOLÓGICOS

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

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

Adicional se requiere:

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 63 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

14.3. RECURSO HUMANO

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

Tabla 10: Equipo de trabajo 2025

ROL	PERFIL	OBLIGACIONES Y FUNCIONES
Líder equipo	Profesional de ciencias sociales y humanas, con experiencia en género y acompañamiento psicosocial	• Proporcionar lineamientos técnicos y operativos para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan institucional de cultura organizacional • Formular POA acciones 2025 • Realizar jornadas de divulgación del Plan de cultura organizacional • Realizar jornadas de sensibilización en Discriminación y Violencias Basadas en Género • Liderar el proceso de articulación intermisional e interinstitucional, que fortalezca la implementación de los programas de Clima Laboral, Acompañamiento psicosocial y PIMGURT.
Referente Programa cuidado emocional	Profesional en psicología	• Apoyo a comités de Política institucional • Elaborar documentos técnicos • Gestión de casos • Consolidación de reportes de atención • Diseño y facilitación de talleres. • Diseño de campañas de sensibilización • Atención psicosocial individual de casos priorizados.
Referente programa Política institucional de Mujer y género	Mujer, profesional en derecho con experiencia en enfoque de género y acompañamiento a mujeres.	• Elaborar documentos técnicos de contenido jurídico • Apoyar la formulación del marco normativo, conceptual, principios, enfoques y ejes estratégicos de la • Diseño y análisis de encuesta de apropiación • Acompañamiento y orientación de casos • Diseño de conmemoraciones y campañas de comunicación • Liderar comité de casos
Referente Política Institucional de Inclusión	Profesional en ciencias Sociales y humanas.	• Proporcionar lineamientos técnicos y operativos para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la política institucional de inclusión
Profesionales psicosociales	Profesional en psicología	• Atención individual • Acompañamiento grupal • Facilitación de talleres
Profesional PIMGURT	Profesional abogado.	• Atención individual • Acompañamiento grupal • Facilitación de talleres • Acompañamiento procesos pedagógicos nuevas masculinidades.

Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

15. 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 11: Mapa de riesgos

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

Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

16. INDICADORES

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

Es así como, el seguimiento para el Plan de cultura organizacional, vigencia 2024, se realizará con los siguientes indicadores que permiten medir la ejecución de las actividades contempladas en el cronograma de trabajo.

Tabla 12: Indicadores Cultura Organizacional

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

Fuente: Grupo de Cultura Organizacional del GGTDH

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 65 DE 65
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-16
	PLAN INSTITUCIONAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 2

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

17. EVALUACIÓN

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

18. ANEXOS

- Plan de acción Cultura organizacional
- Formatos
- Guías metodológicas

19. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN.

Participaron en la elaboración: Martha Indira Arjona Marín (Contratista – Cultura Organizacional – GGTDH), Magda Katherine Ramírez (Contratista – Equipo PIMGURT - GGTDH), Lorena Hernández Rojas (Contratista – Equipo PIMGURT - GGTDH), Milena Patricia Loaiza Guzmán (Contratista – Equipo PIMGURT - GGTDH), Adriana Marcela Ortiz Poveda (Contratista – Equipo clima laboral – GGTDH), Andrea Yuliana Quintero Tarazona (Funcionaria - Equipo clima laboral – GGTDH), Leidy Jineth Sanabria Sanabria (Contratista – Equipo clima laboral – GGTDH), María José Cubides Mora (Contratista – Equipo clima laboral – GGTDH), Úrsula Patricia Arrieta Cueto (Profesional universitaria – Equipo Cuidado Psicosocial - GGTDH), Nini Marcela Rombarillama Vélez (Profesional universitaria – Equipo Cuidado Psicosocial - GGTDH), Mayra Julieth Jurado Salas (Contratista – Equipo Cuidado Psicosocial - GGTDH), Luz Clarita Acevedo Vargas (Contratista – Equipo Cuidado Psicosocial - GGTDH), Laura Catalina Encinales Pinzón (Contratista – Equipo Cuidado Psicosocial - GGTDH), Laura Lorena Silva Romero (Contratista – Equipo Cuidado Psicosocial – GGTDH; 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).

CONTROL DE CAMBIOS.

Se realizaron los siguientes cambios:

- Se agregó información sobre lo que se realizó en el 2024 en el capítulo de antecedentes y descripción de la situación actual.
- Se actualizó el capítulo de diagnóstico de necesidades.
- Se agregó información al capítulo de implementación de acciones estratégicas para la promoción de la cultura organizacional.
- Se agregaron conceptos necesarios para la transformación de la cultura en el marco conceptual.
- Se agregaron normativas en el contexto normativo.
- Se agregó la palabra “inclusión” en el objetivo general.
- De acuerdo con la creación e implementación de los programas del equipo de cultura organizacional, se actualizó el capítulo de los programas.
- Se actualizó el plan de acción.
- Se modificó el presupuesto.

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.

MC-MO-02
V.4